

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

10472 *Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF-AV), código de convenio número 90100323012016, que fue suscrito, con fecha 8 de mayo de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de dichas entidades públicas empresariales, en representación de las mismas, y, de otra, por los sindicatos CC.OO., UGT, SCF y CGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 4 de julio de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

II CONVENIO COLECTIVO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS Y ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS DE ALTA VELOCIDAD

Cláusula 1.^a *Ámbito territorial y personal.*

El presente Convenio Colectivo, que es de ámbito estatal, será de aplicación a las Entidades Públicas Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF AV), y tiene como objeto regular las relaciones laborales de sus trabajadores/as, con excepción del personal de la Estructura de Dirección de ambas Entidades, que está excluido y se rige por las condiciones específicas pactadas en sus contratos individuales y conforma el respectivo equipo directivo, constituyendo el nivel superior a la Estructura de Apoyo.

Asimismo, están excluidos el personal técnico titulado y el facultativo, contratados por tiempo cierto o por obra o servicio determinado, sin sujeción a jornada reglamentaria y/o mediante honorarios libremente convenidos, o sujetos a tarifas ajenas a esta normativa.

Cláusula 2.^a *Ámbito temporal.*

Excepto para las cláusulas de este convenio en las que se pacte una duración superior, el presente Convenio Colectivo tiene una duración de 5 años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2019 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2023, con la posibilidad de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2025, por acuerdo entre las partes.

Dentro de los tres meses anteriores a la finalización del presente Convenio o, en su caso, de la ampliación de su vigencia, ambas partes podrán formular denuncia del mismo. En caso contrario se prorrogará de año en año.

Denunciado el Convenio Colectivo, dentro de los tres meses anteriores a la finalización del mismo, las partes podrán acordar en el seno de la Comisión Negociadora la vigencia del contenido normativo por el tiempo que se pacte, de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente y de acuerdo con las pautas para la negociación colectiva de las empresas públicas vigentes en su momento.

No obstante, denunciado el Convenio Colectivo para facilitar el proceso de negociación, si una de las partes así lo solicitara, se ampliará la vigencia del contenido normativo, desde la fecha de la finalización pactada durante un plazo máximo de 23 meses, todo ello sin menoscabo de la aplicación de aquellas medidas legislativas que pudieran incrementar dicho plazo.

Cláusula 3.^a *Empleo.*

Con el fin de mejorar los niveles de productividad de la empresa con un mayor equilibrio territorial y organizativo de los recursos humanos disponibles para atender las necesidades productivas de la entidad y la calidad de los servicios prestados; y de procurar un relevo generacional de la plantilla de las Entidades para garantizar la continuidad de los servicios que prestan, en las mejores condiciones psicofísicas de sus profesionales, la Dirección de la Empresa elaborará un Plan Plurianual de Empleo que presentará al Comité General de Empresa (CGE) antes del próximo 1 de junio de 2019.

En este Plan Plurianual se recogerán las previsiones de ingresos de personal a generar en cada uno de los ejercicios anuales a través de las correspondientes Ofertas de Empleo Públicas, con el compromiso por parte de la Dirección de las Entidades de solicitar anualmente un incremento de personal superior a la tasa de reposición establecida en la Ley de Presupuestos del Estado de cada momento; al objeto de procurar minimizar las externalizaciones y recuperar en la medida de lo posible, cargas de trabajo.

En las correspondientes Ofertas de Empleo Público que se desarrollen, se analizará por ambas partes la oportunidad de facilitar la formación a las personas una vez incorporadas a la empresa, como opción prioritaria.

En línea con lo anterior, apuestan por continuar con la formación y profesionalización del personal propio y el mantenimiento y recuperación del conocimiento y la tecnología propia.

El objetivo del equilibrado de los recursos humanos pretendido con este compromiso se complementará con las necesarias acciones de movilidad geográfica y funcional a nivel general, que serán de carácter voluntario y acordado con la representación de personal.

Formará parte fundamental de este Plan Plurianual de Empleo, la puesta en marcha en nuestras entidades de un Plan de Desvinculaciones y la continuación de la jubilación parcial iniciada en el año 2017 con el I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad y continuada en el año 2018. Ambos, con la finalidad de permitir llevar a cabo el mejor aprovechamiento y capacitación del personal que ingrese en ambas entidades e incidir activamente en el rejuvenecimiento de las plantillas.

Los efectos de estas dos actuaciones serán tomados en consideración en el momento de solicitar el incremento de personal, superior a la tasa de reposición establecida en la Ley de Presupuestos del Estado de cada momento.

La Dirección de las Entidades tiene la voluntad de poner en marcha un Plan de Desvinculaciones que afecte al personal que se encuentra en activo en Adif y Adif Alta Velocidad y tengan, al menos los años de antigüedad en las Entidades que se fijan en la

Ley General de la Seguridad Social, como mínimos cotizados para tener acceso a la prestación de jubilación.

El Plan será negociado entre la Dirección y el CGE en el caso de Adif y entre la Dirección y la Representación de Personal en Adif Alta Velocidad.

En cuanto a la Jubilación Parcial, es voluntad de las dos Entidades continuar con la jubilación parcial con contrato de relevo, modalidad 75/25 o superior llegado el caso, que es la que disfruta el jubilado parcial cuando tiene una edad inferior a la edad ordinaria de jubilación y para hacerla efectiva es imprescindible establecer un contrato de relevo a otro trabajador.

Las Entidades se comprometen a plantear a las autoridades administrativas, la continuación de este proceso de Jubilación Parcial, enmarcado en la legislación vigente en cada momento.

Una vez presentadas las propuestas e iniciativas sobre esta materia serán trasladadas a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para su negociación y posterior incorporación de los posibles acuerdos al citado convenio.

En el caso de recibir la preceptiva autorización administrativa se acuerda dar continuidad año a año a la circular de jubilación parcial de 2018, en las condiciones establecidas en cada momento por la legislación vigente.

Cláusula 4.ª *Tratamiento económico.*

En línea con el «II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo» el incremento salarial a aplicar durante la vigencia de este convenio constará de tres componentes: un incremento fijo, un incremento variable en función del crecimiento del PIB y un fondo adicional. Los porcentajes correspondientes a cada uno de ellos serán los establecidos por las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Una vez determinados los porcentajes a aplicar en cada ejercicio, se establecen las siguientes fórmulas de aplicación:

Año 2019:

Personal Operativo: Incremento de 2,25 % a todos los conceptos salariales, salvo los complementos personales absorbibles, sobre los valores vigentes a 31 de diciembre de 2018, con efectos de 1 de enero de 2019.

Mandos Intermedios, Cuadros y Estructura de Apoyo: Incremento del 2,25 % respecto de la masa salarial vigente individual a 31 de diciembre de 2018. La distribución individual de este porcentaje se realizará tomando como referencia total de las retribuciones de cada trabajador durante el año 2018 y se incorporará al fijo.

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

- Para un incremento del PIB igual o superior al 2,5% se establece un incremento adicional del 0,25%.
- Para un crecimiento del PIB inferior al 2,5% el incremento será para un PIB de 2,4 el 0,2 %; para un PIB de 2,3 el 0,15 %; para un PIB de 2,2 el 0,10 % y para un PIB de 2,1 el 0,05 %.

El porcentaje resultante se aplicará con el mismo criterio que el 2,25 original, con efectos 1 de julio de 2019.

Adicionalmente, se repartirá linealmente un 0,25% de la masa salarial de 2018 incrementando las claves vinculadas directamente con la productividad y el cumplimiento de los objetivos empresariales, con el siguiente criterio:

- Personal Operativo: en la clave 401 (Plan de Objetivos de Productividad).
- Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo: en la clave 066 (Mejora de la Productividad y de la Competitividad).

Años 2020 y siguientes:

Una vez conocidos los incrementos autorizados por la LPGE para cada ejercicio, se aplicarán en general con el mismo sistema que para 2019.

Cláusula 5.^a *Normativa laboral.*

Es de aplicación toda la Normativa Laboral de ADIF vigente a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que no quede anulada o modificada por este Convenio, ni por los acuerdos vigentes a la firma del mismo.

No obstante lo anterior, tras la firma de éste, las Entidades y los sindicatos con presencia en el Comité General de Empresa de Adif que firmen el convenio o que hagan expresa manifestación de estar de acuerdo con el contenido del mismo y los sindicatos con presencia en Adif Alta Velocidad que firmen el convenio, o que hagan expresa manifestación de estar de acuerdo con su contenido, elaborarán propuestas de actualización y refundición de la normativa, que serán trasladadas a la Comisión Negociadora, para su negociación, y posible incorporación al mismo de los acuerdos actuales y futuros en el ámbito del presente Convenio.

Estos trabajos finalizarán el 31 de diciembre de 2019.

Como prioridad, en el plazo de dos meses tras la firma del convenio, debe estar actualizado el apartado de gratificación por título y por las colegiaciones que procedan, entrando en vigor a partir del 1 de abril.

A partir de la firma de este convenio, el término disminuido queda sustituido por persona con discapacidad en toda la normativa laboral.

Cláusula 6.^a *Comisión de Conflictos Laborales.*

Se establece la Comisión de Conflictos Laborales de Adif, formada por nueve miembros de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores/as por al menos un miembro de los sindicatos firmantes del convenio.

Igualmente, se establece la Comisión de Conflictos Laborales de Adif Alta Velocidad, formada por cuatro miembros de cada una de las partes, estando constituida la parte de los trabajadores/as por miembros pertenecientes a los Sindicatos firmantes del convenio.

Además de la composición que se recoge, asistirá a las mismas, con voz pero sin voto, el sindicato que, no formando parte de aquellas, presente una Comisión de Conflictos.

Como principio general de estas Comisiones, se establece el de la buena fe en la negociación de la solución de los conflictos.

Las Comisiones de Conflictos Laborales se crean como procedimiento de solución de los conflictos que se puedan plantear en la interpretación o aplicación de Convenios o acuerdos colectivos y normas laborales con carácter general, o ante el anuncio de convocatoria de huelga, estableciéndose en su caso fórmula de arbitraje o mediación al ámbito externo de las Entidades, si así fuese solicitado por alguna de las partes en conflicto y aceptado por la otra por unanimidad.

Las Comisiones de Conflictos se reunirán, a instancia de alguna de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita, adoptando acuerdos en el plazo máximo de tres días hábiles.

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

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

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

Cláusula 7.^a Ordenación Profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de actualizar la vigente clasificación profesional, ordenando la actividad mediante Grupos Profesionales, que abarquen a todos los colectivos del ámbito personal del convenio, adaptando las funciones actuales y los entornos operacionales, estableciendo criterios objetivos, coherentes y equitativos de retribución en y entre los distintos grupos profesionales y áreas funcionales, conforme a la nueva realidad organizativa de las entidades.

El II Convenio Colectivo de Adif, en su disposición adicional primera, recogió la voluntad de las partes de seguir trabajando en la Ordenación Profesional, basada en Grupos Profesionales, derivada de los trabajos realizados por la Mesa correspondiente del I Convenio Colectivo, revisando los contenidos para asegurar que se ajusta a los requerimientos de las necesidades productivas, a las exigencias del Sistema Nacional de Cualificaciones y a la legislación vigente.

El nuevo escenario exigirá la confección de planes de formación, potenciando la misma, y de desarrollo profesional, en los que los movimientos verticales de la organización se combinen con los horizontales, viniendo a favorecer tanto la empleabilidad del personal, como la flexibilidad en la organización del trabajo.

Igualmente, supondrá trabajar en la identificación, análisis y valoración de las posibles disfunciones del sistema actual, realizando las propuestas necesarias para su racionalización y simplificación.

Por tanto, el nuevo sistema de clasificación profesional se articula a través de Grupos Profesionales.

El Grupo Profesional agrupa unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación que requieren, para su correcto ejercicio, un grado similar de conocimientos y experiencia, autonomía, responsabilidad, complejidad y, en su caso, coordinación o mando.

Dentro de los Grupos Profesionales, la Dirección de la Empresa podrá establecer divisiones en áreas funcionales, sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. Un Área funcional se define como el conjunto de funciones productivas con objetivos y propósitos análogos o concatenados, para la obtención de bienes o prestación de servicios de similar especie, identificables como contexto laboral dentro de la empresa.

En el interior de los Grupos Profesionales y de las Áreas Funcionales, se integrarán y ubicarán los contenidos de las antiguas categorías profesionales, resultando aportada a cada uno de aquéllos toda la funcionalidad propia de éstas.

Los costes derivados de esta Ordenación Profesional se financiarán a lo largo del periodo de vigencia del Convenio Colectivo, dada su excepcionalidad y su carácter estratégico para las Empresas, y teniendo en cuenta los incrementos de productividad y ahorros que vayan generando, de conformidad con las previsiones de las correspondientes leyes de presupuestos generales anuales y previas las debidas autorizaciones.

Se constituirá una Comisión Mixta encargada de desarrollar el proyecto de Ordenación Profesional, con un calendario de trabajo específico y predeterminado, mediante las reuniones técnicas necesarias de carácter quincenal, que permitan abordar los trabajos requeridos con eficacia.

El modelo de Ordenación Profesional a implementar en la Empresa se debe soportar sobre tres pilares:

- a) Los Grupos Profesionales:
 - 1. Operaciones Auxiliares.
 - 2. Operaciones.
 - 3. Control de Operaciones.
 - 4. Mandos Intermedios.
 - 5. Técnicos.

Los grupos 1, 2 y 3 constituyen la estructura operativa. Los grupos 4 y 5 constituyen la estructura de gestión.

b) Las Áreas Funcionales:

Actividades específicas:

1. Infraestructura Ferroviaria.
2. Circulación Ferroviaria.
3. Servicios a Clientes.

Actividades comunes:

1. Servicios Generales.
2. Servicios Especiales.

c) La Retribución.

Se articulará en torno a tres conceptos:

- Componente Fijo.
- Componente Variable.
- Complementos de Puesto y Actividad.

El marco en que tienen que encuadrarse los anteriores pilares lo conforman los Entornos Operacionales y las Condiciones de Trabajo, elementos que condicionarán el alcance de estos:

El Entorno Operacional definirá aquellas situaciones laborales que se ven afectadas directamente por la actividad que se ejecuta.

Las Condiciones de Trabajo son aquellas situaciones laborales en las que se desarrolla el mismo, aun cuando no tengan por qué tener una relación directa con la actividad que se ejecuta.

Entre las características del actual esquema de retribución de la Empresa, que justifican la necesidad de proceder a su revisión, se encuentran:

- Resulta confuso y disperso, por la enorme cantidad de claves de nómina existentes, que abonan conceptos en algunos casos al borde de la obsolescencia.
- Puede generar cierta inseguridad jurídica.
- Los Sistemas de Primas, en general, no están vinculados a objetivos específicos, nítidos y variables, abonándose alejados del desempeño profesional de los trabajadores, perdiendo así toda eficacia e impulso motivador.

Los tres conceptos retributivos suponen:

Sueldo fijo: una banda por la que la persona evoluciona en función de unos factores, entre otros: tiempo, experiencia y formación acordada con el CGE.

Variable: integrador de todos los actuales sistemas de primas vigentes, todas las variables serán objetivables y objeto de una nueva valoración de puestos de trabajo, bajo los parámetros objetivos que se acuerden.

Complementos de puesto (entre otros).

Relativos al tiempo de trabajo.

- Turnicidad, reconociendo la especificidad de las condiciones de trabajo del personal adscrito a gráficos de servicio con régimen de trabajo a turnos y festivos.
- Nocturnidad (no en régimen de turnos).
- Régimen especial de descansos (no en régimen de turnos).
- Prolongación especial de jornada (presencia en servicios determinados).
- Jornada fraccionada (partida y otros fraccionamientos adaptables a las necesidades).
- Distribución irregular de jornada (cómputo anual de jornada en un porcentaje).
- Etc.

Relativos a la singularidad de la prestación:

- Acreditaciones, Habilitación y Recurso Preventivo.
- Idiomas.
- Secretaría.
- Disponibilidad (localización y atención no presencial).
- Retén (atención presencial incidencias).
- Movilidad en la jornada.
- Multifuncionalidad (polivalencia entre ámbitos y entre ocupaciones).
- Actividad específica (complejidad-saturación-multiactividad centro).
- Obra (presencia directa en ejecución de obras de construcción o renovación).
- Formación (permanente, colaboración, prácticas).
- Mando (Control/Coordinación – mando sobre otros del mismo grupo profesional).
- Conducción (ferroviaria).
- Conducción de vehículos de carretera.
- Gratificaciones de formadores.
- Auditorias de sistemas de gestión (calidad, medio-ambiente, OSHAS,...).

Una vez presentadas las propuestas de esta Mesa, serán trasladadas a la Comisión Negociadora del Convenio, para su negociación y posterior incorporación del posible acuerdo al citado convenio.

Cláusula 8.^a *Jornada Laboral.*

Teniendo en cuenta lo establecido en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos del Estado del presente año, que determina que «a partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que en su caso se establezcan», quedando establecida la jornada anual en 1.642 horas en cómputo de ocho horas diarias.

Para determinar la manera de aplicación de la misma en los diferentes ámbitos operativos de la empresa, entre ellos el del personal que trabaja a turnos, ambas partes abordarán una negociación que deberá culminar el 31 de mayo de 2019.

Cláusula 9.^a *Comisión de Política Social e Igualdad.*

Se acuerda la división de esta comisión en dos comisiones diferentes. Una comisión de política social y otra comisión de igualdad, al objeto de precisar mejor su objeto y función. Esto regirá tanto para ADIF como para ADIF A.V.

A continuación, se desarrollan los siguientes aspectos del ámbito de la política social de la empresa:

Prestaciones por defunción.

En el marco del Fondo de Ayudas Sociales en el que se abona esta prestación con la autorización administrativa pertinente, se modifican los artículos 537 y 538 de la Normativa Laboral en el sentido de que se abonará a los familiares del trabajador o trabajadora en activo de la Empresa, fallecido por cualquier causa, un pago único y global en concepto de auxilio por gastos de fallecimiento de 12.000 €, sin perjuicio de otras indemnizaciones que en derecho le pudieran corresponder

Ayuda por hijos con discapacidad.

En el marco del Fondo de Ayudas Sociales en el que se abona esta prestación con la autorización administrativa pertinente, a los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijos declarados discapacitados psíquicos a efectos de la ayuda de la Seguridad Social, se modifica el artículo 546 de la Normativa Laboral en el sentido de que se percibirá

de la empresa una ayuda de 100 euros mensuales por cada hijo en esta situación. Esta ayuda es compatible con otras que perciba el trabajador de los diferentes organismos e instituciones.

Asimismo, dicha ayuda seguirá vigente para el trabajador que tenga reconocida esta ayuda y que cause baja en la empresa por jubilación o por invalidez de cualquier grado y será transmisible en la misma cuantía a su viuda o huérfanos derivados directa e inmediatamente del causante, siempre que sobreviva el hijo huérfano con la discapacidad por la que se le concede la ayuda.

Se acuerda que la Comisión de Política Social de Adif y la Comisión de Política de Igualdad de Adif AV, tras la firma del Convenio Colectivo, realicen los planteamientos y estudios necesarios para la determinación y clarificación de los conceptos amparados por el Fondo, así como la revisión de nuevos objetivos o medidas sujetas a las ayudas o supresión de otras.

Además de las anteriores, igualmente podrán proponer la revisión de las normas reguladoras de las ayudas sociales y de ayudas por incapacidad temporal, actualmente vigentes, que deberán ser ratificadas por las Entidades y el Comité General de Adif y la Representación de Personal de Adif Alta Velocidad, en el caso de esta última.

Estos trabajos deberán estar finalizados en el plazo de seis meses.

Salud laboral.

Se elaborará en el plazo de seis meses un plan de actuación para incluir en el PACDA el tratamiento de las situaciones de ludopatía y dependencias a las TIC. Se estudiará asimismo, la forma de extender la labor de los trabajadores sociales a actuaciones de apoyo personal y familiar en circunstancias excepcionales.

Igualmente, se abordará la problemática de la pérdida de habilitaciones y las posibles soluciones.

Ayudas sociales.

En el seno de la mesa técnica de Política Social, se determinará la distribución porcentual del Fondo de ayudas sociales.

Cláusula 10.^a *Norma Marco de Movilidad de Adif.*

Ambas partes acuerdan que en el actual marco de la Norma de Movilidad, se llevarán a cabo los trabajos necesarios para mejorar la vigente normativa de movilidad, para dar respuesta de manera eficaz y ágil a las necesidades de equilibrar las expectativas de los trabajadores, con las necesidades operativas de la Empresa. Los trabajos estarán finalizados en el primer semestre de 2019 e incluirán la reforma e integración de la norma provisional de movilidad voluntaria por concurso.

En paralelo con el desarrollo del anterior compromiso, la Dirección de Adif acometerá la realización de una Acción de Movilidad Geográfica y Funcional, a partir de los resultados de la AGM realizada en 2018, no más tarde del 1/05/2019, con el objetivo específico de completar la anterior y de reducir el número de cesiones temporales y reemplazos existentes en la actualidad en la Empresa, comenzando por los más antiguos conforme a la norma marco de movilidad acordada el 23 de abril de 2018 para tender a finalizar con todas estas situaciones.

Una vez alcanzados acuerdos en esta mesa, serán trasladados a la Comisión Negociadora para su ratificación y posterior incorporación al Convenio Colectivo.

Como norma general, se acuerda favorecer la permeabilidad entre el personal de Adif y de Adif-AV a través de los concursos de movilidad interna.

Cláusula 11.^a *Permisos y Licencias.*

Reserva de puesto de trabajo para las excedencias por cuidado de personas dependientes.

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

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

Licencias.

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

- a) Muerte del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este supuesto incluye la hospitalización por parto en supuestos distintos al nacimiento de un hijo.
- c) Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Nacimiento de hijos o adopción.
- e) Nacimiento de hijos en caso de surgir complicaciones en el parto.

El disfrute de los días concedidos que, en ningún caso superará la duración máxima establecida para cada supuesto, se realizará de una sola vez, considerándose que el concepto de residencia viene referido a la ubicación de la residencia laboral del trabajador, de acuerdo a la siguiente tabla:

Supuestos	Dentro de la residencia	Fuera de residencia
a)	3 días	6 días
b)	3 días	6 días
c)	3 días	6 días
d)	3 días	6 días
e)	3 días	6 días

Estos días vendrán regulados conforme al artículo 259 de la normativa vigente, en lo que respecta a la posibilidad de prórroga. En las licencias correspondientes a los apartados a), c), d) y e) en los que el hecho causante coincida al trabajador afectado con alguna de las siguientes situaciones: en día de descanso, en festivo no trabajado, o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida, comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante.

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

Con el fin de incorporar a la Normativa Laboral las diversas modificaciones normativas, establecidas en la legislación social básica de aplicación en los distintos preceptos relativos a los permisos y licencias por asuntos familiares, ambas partes acuerdan llevar los trabajos técnicos necesarios, para enumerar y complementar los actuales preceptos con las condiciones normativas de los diversos permisos normativos, relacionados con los supuestos relativos al permiso derivado del parto, con especial atención a las situaciones de carácter prematuro y su vinculación con el permiso de maternidad, los permisos por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, los permisos de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el permiso por razón del cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, que implique

internamiento hospitalario de larga duración o requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente y finalmente, los permisos por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Estos trabajos deberán estar terminados en el primer cuatrimestre de 2019.

Asimismo, con similares criterios de actuación e igual alcance temporal, la citada Comisión de Normativa también reordenará adecuadamente, las condiciones laborales derivadas de la situación de excedencia especial por el cuidado de personas familiares de los trabajadores que, conforme a las disposiciones legales vigentes, tengan el carácter de «dependientes».

No obstante lo anterior, desde la firma del presente convenio se incluirán las siguientes modificaciones en la normativa laboral:

Modificaciones del artículo 257 de la Normativa Laboral.

B) Muerte del cónyuge o miembro de la pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

C) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o miembro de la pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluida la hospitalización por parto.

Modificaciones del artículo 259 de la Normativa Laboral.

El disfrute de permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de familiar han de iniciarse el primer día laborable, según STS 145/2018, 13 de febrero de 2018.

En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente, un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo (Plan Concilia de la Administración General del Estado art. 47 III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado).

Reproducción asistida.

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

Cláusula 12.^a *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Las Direcciones de las Entidades y la Representación Sindical, reiteran su compromiso y voluntad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, en la eliminación de estereotipos y en fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos.

En este sentido, las partes acuerdan incorporar al Convenio el II Plan de Igualdad de Adif y el I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad, una vez que sean elevadas las propuestas que realicen las Comisiones de Igualdad de ambas Empresas, que serán trasladadas a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para su negociación y aprobación en su caso.

Ambos Planes fueron aprobados tras la realización de los respectivos diagnósticos de situación que establece la Ley 3/2007.

Cláusula 13.^a *Garantías digitales.*

Teniendo en cuenta la reciente aprobación de la ley reguladora de la protección de datos personales y la garantía de los derechos digitales, ambas partes consideran conveniente incorporar a la normativa laboral de la empresa, los nuevos derechos de «garantía digital» que se establecen en materia laboral en la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, para regular los

aspectos «privados» de la misma, incluyendo los relativos al Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, a la desconexión digital en la esfera laboral y a los derechos digitales en la negociación colectiva, con las garantías adicionales relacionadas con el tratamiento de los datos personales, a cuyo efecto se establece un período de seis meses, para efectuar los trabajos técnicos de índole normativa que ello conlleva.

En este sentido, se negociará el establecimiento de periodos horarios de desconexión digital laboral y establecer una guía de uso de los medios digitales en el marco legal establecido.

Cláusula 14.^a *Conciliación laboral.*

Para poder lograr la necesaria armonización práctica y facilitar al máximo la consulta y localización de los preceptos normativos referidos a conciliación laboral y familiar, reducción de jornada laboral por cuidados familiares, preferencias vacacionales y atenciones médicas y escolares y la creación de guarderías, ambas partes acuerdan reordenar y agrupar la normativa vigente, incorporando a los preceptos existentes las novedades y avances normativos producidos en la materia, así como la jurisprudencia existente, especialmente todos los derivados de la ordenación laboral por cuidados familiares, en el primer semestre de 2019, así como los fijados en el segundo acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo que nos fueran de aplicación.

Igualmente, se analizará en el ámbito de esta comisión técnica la legislación existente con relación al permiso de paternidad.

Cláusula 15.^a *Teletrabajo.*

Con el fin de posibilitar en la mayor medida posible la incorporación laboral y los principios de conciliación familiar y racionalización de horarios de trabajo, además de viabilizar la reducción de jornada semanal previsible, junto con la supresión de horas de exceso de jornada y los elementos básicos de la desconexión digital, facilitando la debida atención y gestión de buena parte de las situaciones familiares actuales del personal de Adif, las partes firmantes del convenio consideran conveniente implantar los elementos necesarios, que faciliten el denominado desempeño laboral del teletrabajo en nuestra Empresa.

A este efecto, se establece un plazo de seis meses a partir de la firma del convenio, para poder llevar a cabo su desarrollo normativo en el marco de la negociación colectiva, en línea con los siguientes puntos básicos: la definición categorial y funcional de las categorías profesionales y posibles puestos afectados, con sus contenidos, limitaciones, horarios, flexibilidad, preferencias, compatibilidad, medios técnicos, condiciones y acuerdo laboral previo.

Cláusula 16.^a *Horarios laborales.*

Ambas partes acuerdan constituir un Grupo de Trabajo Mixto, con el objetivo de analizar la posible modificación de los actuales límites de inicio y finalización del sistema de horario flexible, para su adecuación a las condiciones de conciliación y armonización de horarios de nuestro entorno, aportando similar criterio de modificación a la regulación normativa establecida para la jornada partida, de los centros de trabajo no vinculados a la explotación del servicio ferroviario encomendado a la empresa y estudiando la posible implantación de la jornada continua en esos centros de trabajo.

Independientemente de lo anterior, a partir de la firma de este convenio se acuerda:

Establecer las 18:00 horas como límite de salida para la jornada partida excepto en los servicios vinculados a la explotación ferroviaria.

A fin de facilitar la conciliación, la hora de entrada de la jornada flexible se fija entre las 7:00 horas y las 9:30 horas; debiendo informar el trabajador o trabajadora a su jefatura por periodos mensuales, el horario de entrada a realizar en el mes siguiente en su dependencia.

En los ámbitos donde el servicio lo permita, se implantará la jornada intensiva en los meses estivales.

Cláusula 17.^a *Régimen sancionador.*

Incorporar, en la medida de lo posible, los principios contenidos en la Declaración de la cultura de seguridad ferroviaria europea suscrita por Adif, en el marco de la Directiva de Seguridad ferroviaria, de forma que se integre de manera sistematizada, en los preceptos actuales del régimen premial y sancionador vigente en la empresa, con especial revisión del contenido y enumeración de las denominadas «faltas técnicas», contenidas en el Apéndice de Faltas y Sanciones establecido en el convenio colectivo vigente.

Cláusula 18.^a *Ordenación y Codificación Normativa.*

Agrupar y actualizar en un único epígrafe del texto normativo, las actuales regulaciones referidas a las políticas de igualdad, violencia de género, protección laboral contra el acoso y las medidas especiales en situaciones de singular vulnerabilidad, a fin de facilitar su conocimiento y difusión.

Asimismo, para facilitar la actual ordenación normativa de los preceptos contenidos en los acuerdos y pactos suscritos en Adif, en el marco de la negociación colectiva, ambas partes acuerdan llevar a cabo la oportuna codificación de las normas reguladoras de Adif, contenidas con su específica literalidad en el vigente convenio colectivo de Adif y Adif A.V., modificando tanto su estructuración y ordenación, para lograr que la ordenación de la empresa se ajuste a las actuales necesidades objetivas de la entidad y se pueda adaptar a las cambiantes implicaciones del mercado y a los requerimientos de las empresas y clientes del servicio prestado, de forma que mediante los correspondientes acuerdos, se eliminen de las regulaciones normativas las trabas y formalidades que dificultan su aplicación.

Cláusula 19.^a *Mesas Técnicas de Desarrollo.*

Al objeto de desarrollar aquellos aspectos del clausulado del Convenio, en los que se establece un proceso de trabajo a desarrollar, se constituyen las mesas que a continuación se señalan:

- Empleo.
- Normativa.
- Ordenación Profesional.
- Jornada y Horarios.
- Conciliación.

Cláusula 20.^a *Formación Profesional.*

Dado que la Formación de Adif se concibe como un sistema integral de gestión del conocimiento, para promover el desarrollo profesional de los trabajadores, constituyendo una herramienta de apoyo a los proyectos y objetivos de las distintas áreas, para la capacitación y especialización permanente de las personas, se considera necesario reordenar y modificar el actual contenido normativo establecido para la formación profesional y a tal fin, ambas representaciones acuerdan que, en el plazo de seis meses a contar desde la firma del presente convenio, se articulará el contenido regulador de los referidos preceptos, para lograr su actualización y mejora, conforme a los principios inspiradores del actual modelo formativo.

Estos trabajos incluirán la determinación de la dotación y regulación de medios materiales y organizativos, para facilitar el acceso a la formación dentro del tiempo de trabajo en igualdad de condiciones a todo el personal de las empresas.

Asimismo, se regularán los tiempos y horarios de asistencia a los cursos presenciales, viajes, estancias y las gratificaciones correspondientes por formación.

Cláusula 21.^a *Seguridad Laboral y Prevención.*

Teniendo en cuenta las actuales circunstancias de directa afectación a los contenidos laborales, relativos a los Reconocimientos médicos y psicofísicos y especiales para la mejor vigilancia de la salud, así como la protección de la maternidad y otras actividades sanitarias, junto con el Plan de Acción contra la Drogodependencia y el Alcoholismo, ambas representaciones llevarán a cabo los trabajos técnicos necesarios, a fin de que en plazo de seis meses a partir de la firma del presente convenio, se actualicen y complementen adecuadamente los preceptos reguladores de los mencionados capítulos normativos. Así como la incorporación de nuevos planes de acción y nuevas medidas protectoras.

Asimismo, con el mismo plazo límite quedarán regulados los tiempos de descanso previos a los reconocimientos médicos.

Dado que el factor humano está considerado como un elemento esencial de la seguridad en la circulación, a partir de la firma de este convenio se procurará el tratamiento psicológico al personal de ambas empresas implicado en cualquiera de sus formas en un accidente o incidente.

Además del grupo de trabajo específico para el tratamiento del amianto, se creará un grupo de trabajo para otros agentes contaminantes: radón, glifosato, sílice, etc.

Cláusula 22.^a *Penosidad.*

Durante la vigencia temporal del Convenio Colectivo, el Comité General de Empresa presentará a la Administración el trabajo resultante del Grupo de Trabajo constituido en el I Convenio Colectivo de Adif y Adif AV, que concluyó sus tareas, conforme a lo reflejado en el Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre.

La Representación de las Entidades llevará a cabo las posibles acciones que faciliten la consecución de lo que antecede.

Cláusula 23.^a *Límites a los conflictos.*

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, no podrán convocarse huelgas que tengan por objeto alterar cualquiera de las materias acordadas en el mismo, salvo su incumplimiento o modificación unilateral por parte de alguna de las Entidades.

Cláusula 24.^a *Comisión Paritaria.*

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, formada por nueve miembros de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores/as por miembros pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, respetando la representatividad en la Empresa y garantizándose, al menos, uno por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.

Su función será la de interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este Convenio Colectivo, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

Cualquier propuesta de la Comisión Paritaria que implique la modificación del convenio, necesariamente deberá ser negociada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, incorporándose, cuando se apruebe, al contenido del mismo.

Se someterán a la Comisión Paritaria las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adoptando en su caso, los acuerdos correspondientes.

A falta de Acuerdo, las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje elegido de mutuo acuerdo.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula 25.^a Vinculación a la totalidad.

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

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

Cláusula 26.^a Tramitación del Convenio.

De conformidad con la legislación vigente, el presente acuerdo de Convenio, se presentará ante los organismos competentes, al objeto de su oportuno registro y publicación.

Disposición adicional primera:

Se concede el plazo máximo de siete días desde la firma del Convenio para adherirse al mismo, sin poder realizar modificaciones o añadidos sobre el texto acordado.

Disposición adicional segunda:

Al final de cada uno de los plazos de las diferentes cláusulas se reunirá la comisión negociadora para proceder a la valoración y acuerdo sobre lo acordado por cada una de las comisiones o grupos de trabajo.

Disposición adicional tercera:

Queda derogada la Disposición Adicional primera del I CC DE ADIF y ADIF AV.

TABLAS SALARIALES – 2019 (2,25%)**Primer semestre - Incremento 2,25 % y 0,25 % masa salarial***II Convenio Colectivo ADIF – ADIF ALTA VELOCIDAD*

Niveles salariales del 3 al 9, Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo

Índice de tablas salariales

Clave	Denominación	Valor
002	Sueldo.	Tabla 01.
003	Antigüedad.	Tabla 01.
009	Paga extraordinaria.	Tabla 01.
020	Horas a prorrata Horas extraordinarias.	(* ver anotación (* ver anotación.
032	Gratificación por título.	Tabla 03.
034	Gratificación por mando o función.	Tabla 03.
035	Gratificación por taquigrafía.	Tabla 03.
036	Brigada de socorro.	Tabla 04.
039	Brigada de incidencias.	Tabla 11.
050	Indemnización por vivienda.	Tabla 04.
052	Gastos por desplazamiento – Banda de mantenimiento en fines de semana y/o días festivos.	Poblaciones < 700.000 habitantes 6,853770 euros/jornada. Poblaciones > 700.000 habitantes 8,558209 euros/jornada.

Índice de tablas salariales

Clave	Denominación	Valor
053	Gastos por desplazamiento. – Brigadas de socorro e incidencias y de los equipos de asistencia técnica en línea del material autopropulsado.	Poblaciones < 700.000 habitantes 7,202814 euros/salida Poblaciones > 700.000 habitantes 9,003516 euros/salida.
066	Mejora de la productividad y de la competitividad.	161,18 euros/año.
110	Descansos no disfrutados.	Tabla 02.
113	Gratificación de formación. – Personal docente de la Dirección de Formación y Selección. – Profesor de clases prácticas afecto a la Dirección de Formación y Selección (*). – Personal colaborador en actividades docentes (**).	450,11 euros/mes. 1,327089 €/hora de clase impartida (*). Máximo de percepción: 178,85 €/mes. 4,933647 €/hora de clase impartida dentro de jornada 8,587049 €/hora de clase impartida fuera de jornada (**). Máximo de percepción: 360,09 €/mes.
115	Compensación fiestas suprimidas.	Tabla 04.
147	Bolsa de vacaciones.	Tabla 05.
148	Retraso en el disfrute de las vacaciones.	Tabla 04.
153	Compensación descanso diario bocadillo trabajado.	Tabla 06.
154	Ayuda por hijos disminuidos psíquicos.	100,00 euros/mes.
155	Compensación energía eléctrica vivienda gratuita. – Cupo mensual.	110 kw / hora.....12,00 euros/mes. 100 kw / hora.....10,91 euros/mes. 90 kw / hora..... 9,84 euros/mes. 80 kw / hora..... 8,73 euros/mes. 70 kw / hora..... 7,64 euros/mes. 60 kw / hora..... 6,54 euros/mes.
163	Premio de permanencia.	Tabla 07.
170	Compensación mayor dedicación (personal conducción).	(*). Ver anotación.
171	Compensación merma descanso (personal conducción).	(*). Ver anotación.
220	Plus de nocturnidad.	Tabla 09.
230	Complemento personal de antigüedad (más de 20 años mismo nivel salarial).	Tabla 10.
242	Plus de penosidad.	Tabla 11.
243	Plus de peligrosidad.	Tabla 11.
244	Plus de toxicidad.	Tabla 11.
245	Plus de maniobras.	3,587839 euros/día.
247	Plus de movimiento y estaciones.	Tabla 11.
249	Plus de instalaciones fijas y comunicaciones.	Tabla 11.
250	Plus Almacén Central de Villaverde Bajo.	Tabla 11.
295	Complemento por atención a incidencias - (MM.II. de Mant. Infra.).	122,40 euros/mes.
296	Complemento de actividad - (MM.II. de Estaciones).	94,46 euros/mes.
297	Complemento de actividad - (MM.II. de Circulación).	229,50 euros/mes.
298	Bolsa de vacaciones para Mando Intermedio y Cuadro.	Tabla 20.
299	Retraso disfrute de vacaciones para Mando Intermedio y Cuadro.	15,392672 euros/día.
300	Complemento de puesto por compensación de refrigerio (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro).	1,581528 euros/día.
302	Complemento de puesto por brigada de socorro (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro).	5,134138 euros/día.
303	Complemento de puesto por toma y deje (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro).	(*). Ver anotación.

Índice de tablas salariales

Clave	Denominación	Valor
304	Complemento de puesto por jornada partida (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro).	7,279733 euros/día.
305	Complemento de puesto por nocturnidad (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro).	Hora nocturna: 1,455977 euros.
313	Complemento personal por clasificación grupo Prevención y Seguridad con el mismo nivel salarial.	Cargo 005: 80,92 euros/mes Cargo 006: 60,18 euros/mes Cargo 007: 54,58 euros/mes.
315	Complemento de puesto personal de Infraestructura en funciones de encargado de trabajos.	14,398181 euros/jornada de trabajo efectiva.
316	Complemento de puesto - Banda de Mantenimiento - adecuación de la jornada laboral para trabajos en fines de semana y/o días festivos. – Para el personal operativo de Mantenimiento de Infraestructura de los niveles salariales 3 al 6 afectado. – Para el personal operativo de Telemandos y de Centros de Atención Permanente.	120,030994 euros/jornada laboral efectiva. 24,008507 euros/totalidad de jornada laboral efectiva.
317	Complemento de puesto - Acuerdo Banda de Mantenimiento - adecuación de la jornada laboral.	8,105856 euros/día.
322	Horas de toma y deje, viajes s.s. y esperas.	(*) Ver anotación.
324	Complemento por incidencia S.I.C. en descanso.	108,032511 euros/día.
325	Complemento de puesto S.I.C.	276,06 euros/mes.
326	Complemento por puesta a disposición del medio propio S.I.C.	156,02 euros/mes.
327	Complemento por salida S.I.C. fuera de la jornada grafiada.	18,004650 euros/salida.
328	Complemento de puesto - Equipo Móvil de circulación no desplazado.	72,01 euros/mes.
329	Complemento de puesto - Equipo Móvil de circulación desplazado.	792,19 euros/mes.
332	Complemento de puesto Auxiliar de Depósito (trabajadores que ostentaban la categoría con anterioridad al 19/06/03).	1.077,96 euros/mes.
333	Gratificación por idiomas.	Tabla 03.
334	Gratificación por prestación G. de Informática.	Tabla 08.
335	Complemento por conducción restringida.	120,03 euros/mes.
338	Compensación por plena disposición.	N. salarial 8 – 44,17 euros/mes N. salarial 9 - 50,53 euros/mes.
342	Gratificación por conducción para el personal de Instalaciones Fijas (art. 142 X Convenio Colectivo).	9,806500 euros/día.
343	Gratificación a Secretario/a de Alta Dirección. – Nivel 1. – Nivel 2. – Nivel 3. – Nivel 4. – Nivel 5.	315,80 euros/mes. 284,75 euros/mes. 254,91 euros/mes. 225,66 euros/mes. 166,94 euros/mes.
345	Gratificación por complemento de puesto, personal de conducción.	Aytes. de Maquinista: 180,54 euros/mes Maquinistas: 225,69 euros/mes.
346	Gratificación especial turno noche.	Material Motor 90,37 euros/mes.
347	Gratificación por conducción de vehículos, personal obras e instalaciones (art. 149 X Convenio Colectivo).	36,21 euros/mes.
348	Gratificación personal obras e instalaciones, caso de accidentes.	22,623198 euros/día.
350	Complemento puesto de garantía mayor dedicación en gráficos de conducción.	(*) Ver anotación.
351	Complemento personal de conducción.	Maquinistas: 393,81 euros/mes Aytes. de Maquinista: 330,24 euros/mes.
358	Plus provisional de compensación, Inspectores de Movimiento que prestan servicios en Secciones de Movimiento.	51,08 euros/mes.

Índice de tablas salariales

Clave	Denominación	Valor
359	Complemento personal de conducción - Acuerdo 19-jun-03.	Funciones de Maquinista Principal o Maquinista: 1.243,83 euros/mes.
363	Produc. maniobras por conducción restringida.	8,075903 euros/día.
364	Complemento de maniobras. – Personal de Mantenimiento de Infraestructura. * Trabajadores que ocupen puestos de maniobras durante todo el mes. **Trabajadores con desempeño esporádico de puestos de maniobras con un máximo de 10 días/mes.	* 138,72 euros/mes. ** 12,61 euros/día.
367	Gratificación polivalencias.	Tabla 11.
368	Complemento por realización de pruebas de frenado y otras nuevas funciones R.G.C. (Acuerdo de 29/nov/2002). 1.–Para terminales de clasificación y estaciones incluidas en anexo 1: * Trabajadores en gráfico de maniobras durante todo el mes. ** Trabajadores en gráfico de maniobras con desempeño laboral esporádico. 2.–Para estaciones restantes incluidas en anexo 2: * Trabajadores en gráfico de maniobras durante todo el mes. ** Trabajadores en gráfico de maniobras con desempeño laboral esporádico.	* 201,76 euros/mes. ** 10,08 euros/día. * 138,72 euros/mes. ** 6,95 euros/día.
383	Complemento de actividad servicios complementarios (personal de conducción).	Funciones de Maquinista: 2,615148 euros/día.
401	Plan Objetivos de Productividad.	2.228,99 euros/año.
427	Prima de asistencia.	Tabla 13.
430	Prima de garantía de los Sistemas de Primas de Producción.	Tabla 13.
551	Gastos de viaje personal de trenes, conducción e intervención (traslaciones).	Tabla 14.
553	Gastos de destacamento por demora de traslado.	Tabla 12.
559	Complemento para gastos de manut en puesto fronterizo.	Tabla 14.
565	Dieta por despoblado.	Tabla 15.
566	Compensación de gastos por desplazamiento a menos de 60 kilómetros.	Tabla 14.
567	Compensación de gastos por viajes a más de 60 kilómetros.	Tabla 14.
568	Compensación de gastos por viaje internacional.	Tabla 14.
569	Compensación de gastos por servicio itinerante.	Tabla 14.
571	Complemento por viajes del personal suplementario de estaciones.	6,792939 euros/viaje.
573	Gastos de viaje por desplazamiento en grandes poblaciones.	Tabla 12.
574	Gastos de destacamento por demora de traslado voluntario en la misma residencia.	Tabla 12.
576	Indemnización por jornada partida.	Tabla 12.
589	Indemnización por acoplamiento - Movilidad forzosa.	Tabla 16.
590	Indemnización diferida por alquiler de vivienda - Movilidad forzosa.	Tabla 16.
832	Descuento por alquiler de vivienda.	Tabla 17.
XXX	Bandas salariales de referencia - Mandos Intermedios y Cuadros Bandas salariales de referencia - Estructura de Apoyo.	Tabla 18 Tabla 19.

(*) Las horas extraordinarias, las horas de presencia y las de toma y deje se abonarán conforme a los términos fijados en el Acta de Conciliación en la Audiencia Nacional de fecha 10 de septiembre de 2012.

Tabla 1

Nivel salarial	Valores mensuales											Valores semestrales - Paga extraordinaria Clave 009
	Sueldo Clave 002	Antigüedad Clave 003 * (n.º cuatrienios)										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	1.180,29	32,82	65,62	98,45	131,25	164,06	196,88	229,66	262,49	295,32	328,13	1.818,48
4	1.229,78	34,80	69,55	104,33	139,12	173,91	208,68	243,48	278,24	313,03	347,81	1.891,91
5	1.282,22	36,88	73,72	110,61	147,51	184,35	221,23	258,11	295,00	331,84	368,72	1.970,29
6	1.337,78	39,08	78,16	117,24	156,32	195,40	234,49	273,57	312,64	351,73	390,80	2.055,80
7	1.396,69	41,44	82,83	124,27	165,72	207,11	248,54	289,98	331,39	372,83	414,25	2.134,67
8	1.459,15	43,93	87,80	131,73	175,63	219,55	263,47	307,35	351,28	395,21	439,10	2.217,10
9	1.525,35	46,55	93,08	139,63	186,18	232,74	279,28	325,82	372,36	418,93	465,46	2.303,23

Tabla 1 bis

Nivel salarial	Valores mensuales mandos intermedios y cuadros									
	Antigüedad (n.º de cuatrienios)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	39,83	79,62	119,45	159,28	199,07	238,89	278,72	318,53	358,36	398,16
8	42,22	84,39	126,61	168,82	211,03	253,24	295,42	337,64	379,86	422,05
9	44,75	89,46	134,21	178,95	223,71	268,43	313,17	357,91	402,66	447,39

Tabla 2. Valores

Nivel salarial	Descansos no disfrutados - Día
3	46,206811
4	48,979221
5	51,917973
6	55,033051
7	58,335037
8	61,835136
9	65,545244

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial) cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

Tabla 3. Valores mensuales

Nivel salarial	Gratificaciones										
	Taquigrafía (C.035)	Mando o función (C.034)	Idiomas (C.333)					Título (C.032)			
			Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer		
			Francés	Inglés	Alemán	Francés	Ing.Alem.		(1)	(2)	(3)
3	37,92	-	10,00	19,27	28,67	56,61	70,64	94,39	56,61	47,33	37,92
4	40,74	-	10,37	20,52	30,72	56,61	70,64	-	61,00	50,80	40,74

Nivel salarial	Gratificaciones										
	Taquigrafía (C.035)	Mando o función (C.034)	Idiomas (C.333)					Título (C.032)			
			Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer		
			Francés	Inglés	Alemán	Francés	Ing.Alem.		(1)	(2)	(3)
5	43,94	100,63	11,32	22,22	32,93	56,61	70,64	-	65,55	54,74	43,94
6	47,33	108,68	12,23	23,84	35,73	56,61	70,64	-	70,64	59,02	47,33
7	51,15	117,55	13,14	25,82	38,59	56,61	70,64	127,26	76,61	64,04	51,15
8	55,54	127,62	14,20	28,13	41,88	56,61	70,64	138,13	83,06	69,19	55,54
9	60,38	138,79	15,36	30,45	45,27	56,61	70,64	150,39	90,19	75,55	60,38

- (1) Licenciado en Derecho / Licenciado en Ciencias Económicas o Intendente Mercantil.
 (2) Profesor Mercantil / Aparejador de Obras o Arquitecto Técnico / Ayudante o Ingeniero Técnico de Telecomunicación / Ingeniero Técnico de Obras Públicas / Ayudante, Capataz, Facultativo o Ingeniero Técnico de Minas / Perito Técnico o Ingeniero Técnico Industrial / Graduado Social.
 (3) Perito Mercantil o Contador / Maestro Industrial / Técnico Especialista (FP2) de las ramas de metal, electricidad, madera, química, electrónica o delineación.

Tabla 4. Valores

Niveles económicos de los conceptos retributivos que se valoran sobre tablas salariales de 1977(c. 036, 050, 115, 148).

Nivel salarial	Valores iniciales -(antigüedad cero)				Factor multiplicador según cuatrienios											
	Vivienda Cómputo Mensual	Brigada socorro Cómputo Diario	Retraso vacaciones	Fiestas suprimidas - Cómputo Semestral	Causados antes del 01/01/1975	Causados después del 31/12/1974										
						0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	75,55	3,105056	12,420222	6,210034	0	1,00	1,06	1,12	1,18	1,24	1,30	1,36	1,42	1,48	1,54	1,60
4	78,17	3,212604	12,851015	6,425431	1	1,05	1,11	1,17	1,23	1,29	1,35	1,41	1,47	1,53	1,59	1,60
5	81,08	3,332124	13,328872	6,664475	2	1,10	1,16	1,22	1,28	1,34	1,40	1,46	1,52	1,58	1,60	1,60
6	84,38	3,467106	13,868503	6,934211	3	1,15	1,21	1,27	1,33	1,39	1,45	1,51	1,57	1,60	1,60	1,60
7	88,06	3,618761	14,474293	7,237072	4	1,20	1,26	1,32	1,38	1,44	1,50	1,56	1,60	1,60	1,60	1,60
8	93,01	3,822033	15,288357	7,644217	5	1,25	1,31	1,37	1,43	1,49	1,55	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
9	99,04	4,070397	16,282425	8,141250	6	1,30	1,36	1,42	1,48	1,54	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
					7	1,35	1,41	1,47	1,53	1,59	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
					8	1,40	1,46	1,52	1,58	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60

- La compensación por vivienda devengada mensualmente se calcula multiplicando el valor inicial del nivel salarial por el factor que corresponda a ese mismo nivel según distribución de cuatrienios.

- La brigada de socorro devengada mensualmente se calcula multiplicando el valor inicial por el factor de antigüedad y por los días de asignación en el mes a dicha brigada.

- El retraso de vacaciones se calcula multiplicando el valor inicial del nivel salarial, por el factor de antigüedad y por el número de meses y, en su caso, fracción no inferior a quince días, transcurridos entre el 31 de enero del siguiente año natural y el día de inicio de las vacaciones pendientes.

- Las fiestas suprimidas devengadas semestralmente se calculan multiplicando el importe inicial correspondiente al nivel salarial que se ostentaba el 31-12-1977, por el factor de antigüedad y por el número de fiestas suprimidas anualmente.

Tabla 5. *Valores diarios*
Bolsa de vacaciones 1/2 (C.147)

Nivel salarial	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	7,199478	7,631447	8,063417	8,495384	8,927353	9,359321	9,791290	10,223260	10,655228	11,087199	11,519165
4	7,631447	8,089333	8,547222	9,005106	9,462996	9,920881	10,378770	10,836655	11,294542	11,752429	12,210315
5	8,089333	8,574693	9,060055	9,545414	10,030774	10,516135	11,001494	11,486854	11,972213	12,457575	12,942935
6	8,574693	9,089176	9,603657	10,118139	10,632623	11,147102	11,661586	12,176065	12,690547	13,205030	13,719510
7	9,089176	9,634527	10,179876	10,725227	11,270577	11,815927	12,361279	12,906630	13,451981	13,997330	14,542681
8	9,634527	10,212596	10,790669	11,368743	11,946811	12,524883	13,102955	13,681025	14,259099	14,837170	15,415240
9	10,212596	10,825356	11,438109	12,050865	12,663623	13,276377	13,889133	14,501891	15,114646	15,727402	16,340158

Bolsa de vacaciones 1/3 (C.147)

Nivel salarial	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	4,799652	5,087631	5,375611	5,663590	5,951569	6,239548	6,527525	6,815505	7,103484	7,391461	7,679442
4	5,087632	5,392888	5,698150	6,003407	6,308663	6,613925	6,919180	7,224438	7,529695	7,834953	8,140212
5	5,392888	5,716463	6,040036	6,363609	6,687182	7,010756	7,334328	7,657903	7,981478	8,305050	8,628623
6	5,716463	6,059450	6,402439	6,745426	7,088414	7,431401	7,774392	8,117378	8,460364	8,803352	9,146340
7	6,059450	6,423018	6,786585	7,150151	7,513719	7,877287	8,240853	8,604419	8,967985	9,331554	9,695122
8	6,423018	6,808398	7,193779	7,579162	7,964540	8,349922	8,735304	9,120685	9,506067	9,891446	10,276828
9	6,808398	7,216903	7,625405	8,033910	8,442412	8,850915	9,259423	9,667925	10,076429	10,484932	10,893436

Tabla 6. *Valores diarios*
Compensación por bocadillo (C.153)

Nivel salarial	Cuatrienios											(*) Taqui- grafia	(*) Mando o func.
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	0,974361	1,032823	1,091284	1,149745	1,208208	1,266669	1,325130	1,383594	1,442054	1,500517	1,558977	0,088752	-
4	1,032823	1,094792	1,156761	1,218731	1,280702	1,342667	1,404641	1,466608	1,528578	1,590546	1,652517	0,088752	-
5	1,094792	1,160479	1,226166	1,291854	1,357543	1,423230	1,488915	1,554603	1,620292	1,685979	1,751668	0,099892	0,221915
6	1,160479	1,230108	1,299738	1,369364	1,438994	1,508623	1,578252	1,647883	1,717510	1,787140	1,856769	0,111184	0,244044
7	1,230108	1,303914	1,377721	1,451530	1,525334	1,599139	1,672946	1,746753	1,820561	1,894367	1,968171	0,111184	0,266405
8	1,303914	1,382150	1,460383	1,538618	1,616854	1,695089	1,773324	1,851558	1,929793	2,008028	2,086264	0,122099	0,288456
9	1,382149	1,465079	1,548006	1,630936	1,713863	1,796793	1,879722	1,962650	2,045580	2,128510	2,211438	0,133164	0,310741

Nivel salarial	Idiomas (C.333)					Título (C.032)				
	Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer			
	Francés	Inglés	Alemán	Francés	In/Al.		(1)	(2)	(3)	
3	0,022359	0,044412	0,066771	0,122098	0,155293	0,210924	0,122098	0,111184	0,088752	
4	0,022359	0,044412	0,066771	0,122098	0,155293	-	0,133164	0,111184	0,088752	
5	0,022359	0,044412	0,077761	0,122098	0,155293	-	0,144153	0,122098	0,099892	
6	0,022359	0,055478	0,077761	0,122098	0,155293	-	0,155293	0,133164	0,111184	
7	0,033270	0,055478	0,088752	0,122098	0,155293	0,288456	0,166587	0,144153	0,111184	

Nivel salarial	Idiomas (C.333)					Título (C.032)			
	Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer		
	Francés	Inglés	Alemán	Francés	In/Al.		(1)	(2)	(3)
8	0,033270	0,066771	0,088752	0,122098	0,155293	0,310741	0,188566	0,155293	0,122099
9	0,033270	0,066771	0,099892	0,122098	0,155293	0,332796	0,199708	0,166587	0,133164

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial) cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

(*) Valores a sumar en caso de poseer alguna de las gratificaciones.

(1) Licenciado en Derecho / Licenciado en Ciencias Económicas o Intendente Mercantil.

(2) Profesor Mercantil / Aparejador de Obras o Arquitecto Técnico / Ayudante o Ingeniero Técnico de Telecomunicación / Ingeniero Técnico de Obras Públicas / Ayudante, Capataz, Facultativo o Ingeniero Técnico de Minas / Perito Técnico o Ingeniero Técnico Industrial / Graduado Social.

(3) Perito Mercantil o Contador / Maestro Industrial / Técnico Especialista (FP2) de las ramas de metal, electricidad, madera, química, electrónica o delineación

Tabla 7. *Valores*

Premio de permanencia (C. 163)

Nivel salarial	30 años	35 años	40 años
3	1.242,63	647,57	700,06
4	1.317,18	686,42	742,07
5	1.396,19	727,60	786,60
6	1.479,98	771,26	833,78
7	1.568,78	817,51	883,85
8	1.662,90	866,58	936,85
9	1.762,68	918,56	993,07

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial), cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

Tabla 8. *Valores mensuales*

Gratificación por prestación gabinete de informática (C.334)

Nivel salarial	Grupo				
	A	B	C	D	E
3	428,64	328,66	285,77	221,47	142,87
4	428,64	328,66	285,77	221,47	142,87
5	542,96	328,66	285,77	221,47	142,87
6	542,96	385,79	285,77	221,47	157,17
7	542,96	385,79	285,77	221,47	157,17
8	571,53	385,79	285,77	221,47	157,17
9	571,53	385,79	285,77	221,47	157,17

Tabla 9. Valores horarios

Plus de nocturnidad (C. 220)

Nivel Salarial	Cuatrienios										(*) Taquigrafía	(*) Mando o func.	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			10
3	0,733575	0,777589	0,821604	0,865619	0,909633	0,953647	0,997660	1,041676	1,085691	1,129705	1,173724	0,066771	-
4	0,777589	0,824246	0,870902	0,917556	0,964211	1,010865	1,057522	1,104177	1,150833	1,197488	1,244143	0,066771	-
5	0,824247	0,873700	0,923156	0,972610	1,022065	1,071519	1,120976	1,170429	1,219885	1,269338	1,318794	0,077761	0,166587
6	0,873700	0,926121	0,978545	1,030965	1,083389	1,135810	1,188235	1,240657	1,293076	1,345499	1,397921	0,077761	0,177424
7	0,926121	0,981689	1,037256	1,092823	1,148392	1,203957	1,259527	1,315095	1,370661	1,426227	1,481797	0,088752	0,199708
8	0,981690	1,040591	1,099493	1,158395	1,217296	1,276197	1,335099	1,394000	1,452902	1,511800	1,570703	0,088752	0,210924
9	1,040591	1,103027	1,165463	1,227899	1,290332	1,352766	1,415202	1,477639	1,540074	1,602510	1,664947	0,099892	0,233208

Nivel Salarial	(*) Idiomas					Título (*)			
	Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer		
	Francés	Inglés	Alemán	Francés	In/Al.		(1)	(2)	(3)
3	0,022359	0,033270	0,044412	0,099892	0,122098	0,155293	0,099892	0,077761	0,066771
4	0,022359	0,033270	0,055478	0,099892	0,122098	-	0,099892	0,088752	0,066771
5	0,022359	0,033270	0,055478	0,099892	0,122098	-	0,111184	0,088752	0,077761
6	0,033270	0,044412	0,055478	0,099892	0,122098	-	0,122098	0,099892	0,077761
7	0,033270	0,044412	0,066771	0,099892	0,122098	0,210924	0,133164	0,111184	0,088752
8	0,033270	0,044412	0,066771	0,099892	0,122098	0,233208	0,144153	0,111184	0,088752
9	0,033270	0,055478	0,077761	0,099892	0,122098	0,255340	0,155293	0,122098	0,099892

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial), cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

Para los trabajadores que perciban gratificación por conducción del personal de obra e instalaciones (clave 347), se incrementarán los valores anteriores en 0,055478 euros por cada hora de nocturnidad.

(*) Valores a sumar en caso de poseer alguna de las gratificaciones.

(1) Licenciado en Derecho / Licenciado en Ciencias Económicas o Intendente Mercantil.

(2) Profesor Mercantil / Aparejador de Obras o Arquitecto Técnico / Ayudante o Ingeniero Técnico de Telecomunicación / Ingeniero Técnico de Obras Públicas / Ayudante, Capataz, Facultativo o Ingeniero Técnico de Minas / Perito Técnico o Ingeniero Técnico Industrial / Graduado Social.

(3) Perito Mercantil o Contador / Maestro Industrial / Técnico Especialista (FP2) de las ramas de metal, electricidad, madera, química, electrónica o delineación.

Tabla 10. Valores mensuales

Complemento personal de antigüedad (más de 20 años mismo n.s.) (c.230)

Nivel salarial	Cuatrienios					
	5	6	7	8	9	10
3	42,69	44,61	46,60	48,58	50,53	52,47
4	45,24	47,31	49,41	51,47	53,54	55,65
5	47,93	50,15	52,37	54,57	56,77	58,96
6	50,81	53,15	55,48	57,84	60,15	62,51
7	53,90	56,36	58,81	61,30	63,75	66,25
8	57,10	59,75	62,36	64,97	67,62	70,24
9	60,54	63,29	66,08	68,91	71,66	74,45

Tabla 10 bis. *Valores mensuales*

Complemento personal de antigüedad (mas de 20 años mismo N.S.) (C. 230) Mandos Intermedios y Cuadros

Nivel salarial	Cuatrienios					
	5	6	7	8	9	10
7	51,80	54,17	56,53	58,92	61,28	63,68
8	54,88	57,43	59,94	62,45	64,99	67,51
9	58,19	60,84	63,52	66,23	68,87	71,56

Tabla 11. *Valores*

Nivel salarial	Pluses			Polivalencias (C.367) Día	Brigada de incidencias (C.039) Día
	Penosidad (C.242) Peligrosidad (C.243) Toxicidad (C.244) Día	Movimiento y estaciones (C.247) Mes	Inst. fijas y comunicaciones (C.249) Alm. C. Villaverde (C.250) Mes		
3	1,142615	19,79	11,31	5,726191	11,115280
4	1,061065	18,36	10,16	6,069761	11,527508
5	1,112072	19,16	10,16	6,433948	11,964469
6	1,152848	19,86	10,16	6,819984	12,427649
7	1,203856	20,79	10,16	7,229181	-
8	1,265016	21,93	10,16	-	-
9	1,356798	23,29	10,16	-	-

Tabla 12. *Valores*

Nivel salarial	Gastos de destacamento por demorado de traslado (C.553) - Día	Gastos de viaje por desplazamiento en grandes poblaciones C.573) - Día	Gastos de destacamento por demora de traslado voluntario misma residencia (C. 574) - Día	Indemnización por jornada partida (C. 576) - Día
3	18,714082	4,678521	4,678521	7,485631
4	18,714082	4,678521	4,678521	7,485631
5	18,714082	4,678521	4,678521	7,485631
6	18,714082	4,678521	4,678521	7,485631
7	18,714082	4,678521	4,678521	7,485631
8	19,485552	4,871386	4,871386	7,794222
9	20,785433	5,196358	5,196358	8,314172

Tabla 13. *Valores mensuales*

Prima de asistencia (C.427) y garantía subsidiaria de los sistemas de producción (C.430*)

Nivel salarial	Jornada completa	
	40 horas	37,50 horas
3	199,62	187,15
4	223,59	209,60

Nivel salarial	Jornada completa	
	40 horas	37,50 horas
5	249,52	233,92
6	279,47	261,98
7	299,43	280,71
8	319,40	-
9	339,36	-

- Los valores de esta tabla integran la referencia de los parámetros de los sistemas de primas siguientes:

PMG - Prima de Mantenimiento de Infraestructura (C. 411).

GM - Prima de Circulación-Estaciones (C. 414).

G - Prima de Terminales (C. 417).

* Sin perjuicio de la Garantía de Mínimos establecida en Convenio Colectivo para los sistemas de primas de producción afectados por la misma.

Tabla 14. Valores

Asignaciones para gastos de mantenimiento y/o alojamiento (excepto Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo) en territorio nacional y puestos fronterizos

	Distancia	Salida/regreso, desde/a Residencia			
		<13:00h >15:00h <19:30h >21:30h	<13:00h >21:30h	>13:00h >0:00h	<13:00h >0:00h
Régimen General	Menos de 60 Km. Dieta desplazamiento	8,336939 €/día	16,673881 €/día	23,495012 €/día	31,831956 €/día
	Más de 60 Km Dieta viajes	14,523518 €/día	29,042869 €/día	Manut.: 14,523488 €/día+ Alojamiento	Manut.: 29,042869 €/día + Alojamiento
	Distancia	Salida/regreso, desde/a Residencia			
Régimen especial del personal de maquinaria de vía en servicio itinerante	Dieta de trabajo itinerante gastos de manutención: 39,410992 €/día + coche dormitorio				
Régimen especial del personal de servicio en trenes y/o máquinas	Traslación 1 ^a 0,726448 €/hora (para las 8 primeras horas)		Traslación 2 ^a 2,160025 €/hora (desde la 9 ^a)		
Régimen especial en puesto fronterizo	Complemento para gastos de manutención: 8,969562 €/comida				
En destinos internacionales excepto puestos fronterizos					
Dieta de viaje internacional.	Gastos de manutención: 30,316072 €/comida. + Alojamiento				

Tabla 15. Valores

Dieta por despoblado (C. 565)

Nivel salarial	Comida 1	Comida 2	Pernoctación	Total día
3	7,485631	7,485631	3,742815	18,714081
4	7,485631	7,485631	3,742815	18,714081
5	7,485631	7,485631	3,742815	18,714081
6	7,485631	7,485631	3,742815	18,714081
7	7,485631	7,485631	3,742815	18,714081
8	7,794222	7,794222	3,897110	19,485551
9	8,314172	8,314172	4,157087	20,785433

Tabla 16. Valores
Acoplamiento por movilidad forzosa

Distancias superiores a 80 Km					Acoplamiento en una residencia distante entre 10 y hasta 80 km. Respecto de la anterior
Acoplamientos realizados en centro 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, Toledo.	Guadalajara, Huesca, A Coruña, La Rioja, León, Lleida, Lugo, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Soria, Tarragona, Teruel, Valencia, Valladolid, Zamora, Zaragoza.	Álava, Asturias, Burgos, Cantabria, Girona (1), Guipúzcoa (2), Salamanca, Vizcaya. (1) excepto Port - Bou (2) excepto Irún	Madrid, Barcelona y las residencias de Irún y Port - Bou	81,058631 euros/km.
Indemnización a tanto alzado por una sola vez. (C.589)	16.211,73 euros	20.264,65 euros	24.317,59 euros	24.317,59 euros	
Indemnización diferida por alquiler de vivienda durante los treinta y seis meses siguientes al traslado (C.590)	210,74 euros/mes	316,13 euros/mes	421,51 euros/mes	474,22 euros/mes	

Tabla 17. Valores
Descuento mensual por alquiler de vivienda (C. 832)

Nivel salarial	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	38,32	40,61	42,89	45,21	47,51	49,82	52,10	54,43	56,70	59,01	61,28
4	40,52	42,95	45,40	47,83	50,25	52,70	55,09	57,55	59,97	62,39	64,85
5	42,87	45,43	48,00	50,58	53,16	55,74	58,31	60,88	63,45	66,01	68,59
6	45,34	48,09	50,80	53,53	56,27	58,95	61,69	64,40	67,12	69,85	72,57
7	48,00	50,85	53,74	56,62	59,50	62,38	65,26	68,12	71,00	73,89	76,76
8	50,77	53,82	56,86	59,95	62,99	66,03	69,06	72,10	75,15	78,21	81,26
9	53,71	56,94	60,16	63,42	66,62	69,87	73,07	76,30	79,52	82,75	85,97

Tabla 18. Bandas salariales de referencia Mando Intermedio y Cuadro. Valores anuales

Mando Intermedio y Cuadro

Nivel	Componente fijo		Comp. Variable	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
1	32.321,16	39.541,80	2.682,00	5.823,72
2	32.321,16	39.042,12	1.915,68	3.448,32
3	31.340,76	38.821,08	1.149,36	2.682,00

Tabla 19. *Bandas salariales de referencia Estructura de Apoyo. Valores anuales*

Estructura de apoyo

	Componente fijo		Comp. Variable
	Mínimo	Máximo	Mínimo
Técnico.	39.464,64	49.384,08	3.010,92
Técnico Especialista.	46.086,24	56.014,80	3.505,32

Tabla 20. Valores diarios

Bolsa vacaciones para MM.II (C.298)

	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1/2	9,654531	10,233804	10,813075	11,392346	11,971621	12,550890	13,130162	13,709435	14,288707	14,867979	15,447250
1/3	6,436353	6,822536	7,208715	7,594898	7,981078	8,367258	8,753442	9,139620	9,525803	9,911984	10,298164

Estas tablas salariales únicamente reflejan los valores a los que se hace referencia en el encabezamiento.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

16082 *Resolución de 5 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad.*

Visto el acuerdo de modificación, de 18 de julio de 2019, mediante el que se incorporan los anexos número 1, 2, 3 y 4 al texto del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF-AV), Código de convenio: 90100323012016, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 16 de julio de 2019, acuerdo de modificación que fue suscrito, de una parte, por los designados por la Dirección de dichas entidades públicas empresariales, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CCOO, UGT, SCF y CGT, en representación de los trabajadores afectados, y al que se acompaña el informe favorable emitido por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 5 de noviembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA II CONVENIO COLECTIVO DE ADIF Y ADIF ALTA VELOCIDAD

En Madrid, a las 10,30 horas del día 18 de julio de 2019, se reúnen en la sala de Paseo del Rey 30, 3.ª planta las personas que a continuación se relacionan, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, con la presencia del secretario del convenio, Andrés Rodríguez Alcañiz.

Por la Dirección:

- Martín Navarro i Vicent, Director de Recursos Humanos.
- María Concepción Casillas Martín, Directora de Planificación, Organiz. y Administr.
- María Dolores Alonso Galdo, Directora Gestión, Admón. y Serv. Gen. Adif AV.
- Agustín Pérez Labrador, Subdirector de Relaciones Laborales.
- Juan Silva Joya, Subdirector de Coordinación Territorial.

- Ángel F. Alberite Villanueva, Subdirector de Planificación.
- Jesús Vicente González, Subdirector de Administración.
- Jesús Ángel Díaz Muñoz, Subdirector de Prevención de Riesgos Laborales.
- Alfonso Martín García, Subdirector de Organización y Gestión Directiva.
- Carmen Pérez Canal, Jefa de Área de Relaciones Laborales.
- Rafael García Torres, Jefe de Área de Coordinación de Procesos.
- José Luis Lamas Chousal, Jefe de Área de Política Social.

Por la Representación Sindical:

- Pedro Lara Lorente, CCOO.
- Luis V. Valderas Sanz, CCOO.
- María Henar Pardillo Gárate, CCOO.
- Juan Carlos Elbal García, CCOO.
- Antonio Royuela Díaz, UGT.
- Fco. Javier Rivilla Tejera, UGT.
- José Bravo Pérez, UGT.
- José María Rivilla Tejera, UGT.
- José Santana García, SCF.
- Eugenio de la Parte de las Cuevas, SCF.
- Rufino Álvarez García, CGT.
- Daniel Hidalgo Muñoz, CGT.

La reunión, formalmente convocada, tiene por objeto negociar, y acordar en su caso, las cuestiones recogidas en el orden del día remitido previamente por el secretario.

Da inicio la sesión, tomando la palabra la Dirección de las Entidades, para exponer la situación de las convocatorias de movilidad analizadas y tratadas en la Mesa Técnica de Empleo del Convenio Colectivo y que fueron remitidas a la Comisión Negociadora con carácter previo a la reunión.

Ambas partes reconocen el esfuerzo que a lo largo de estos meses se ha realizado para configurar las bases y anexos de las convocatorias de la acción de movilidad del año 2019, y que han sido tratadas en la Mesa de Empleo.

Se acuerda publicar estas convocatorias la próxima semana y en paralelo, publicar las convocatorias de ingreso de la Oferta de Empleo Público dada la urgente necesidad de que se produzcan las nuevas incorporaciones de personal autorizadas en función de la tasa de reposición; a estos efectos, las incorporaciones de los nuevos trabajadores procedentes de la OEP serán con residencia provisional, y consolidarán plaza y residencia definitiva mediante la participación subsidiaria en la primera acción de movilidad que se produzca tras su incorporación a la empresa, que se llevará a cabo conforme el orden de adjudicación utilizado en la OEP.

Se acuerda publicar en los meses de septiembre u octubre la circular que permita tener una lista ordenada de trabajadores que voluntariamente y cumpliendo los requisitos legales quieran pasar a situación de jubilación parcial con la reducción de jornada del 75%. Esta lista será la que se utilice para asignar los jubilados parciales que sean necesarios en número igual al de contratos de relevo que se efectúen con los ingresados en la OEP que se encuentren en situación de desempleo total.

Se acuerda que la Mesa de Empleo se constituya como comisión de seguimiento del proceso de movilidad.

Una vez analizadas las bases y los anexos que conforman el proyecto de movilidad para 2019, junto con el acta que se firmó en el día de ayer en la Mesa Técnica de Empleo, se procede en este acto a su ratificación y acuerdo.

Como segundo punto del orden del día, se trata sobre las propuestas del II Plan de Igualdad de Adif y el I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad y sus respectivos protocolos de actuaciones frente al acoso laboral y ante posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y moral, realizadas por las Comisiones de Política Social e Igualdad de

ambas empresas, conforme se recogía en la cláusula 12.ª del Convenio Colectivo, y que han sido enviados con anterioridad a la Comisión Negociadora.

A la vista de estos Planes, ambas partes, Direcciones de las Entidades y Representación Sindical, acuerdan por unanimidad la aprobación e incorporación al Convenio de los señalados Planes de Igualdad que se unen como anexo al acta.

Así como anexo 1 se incorpora al Convenio el II Plan de Igualdad de Adif con sus respectivos protocolos de actuación frente al acoso laboral y ante posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y moral, y como anexo 2 al Convenio el I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad con sus respectivos protocolos de actuación frente al acoso laboral y ante posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

Siguiendo el orden del día previsto, se trata a continuación sobre la propuesta de aplicación en las Empresas de la disposición final primera del RDL 28/2018, de 28 de diciembre, en base al documento de jubilación obligatoria que ha sido remitido previamente a la Comisión Negociadora.

Conforme a ello, las Direcciones de las Empresas y Representación Sindical, acuerdan por unanimidad la aprobación del texto que se adjunta y su incorporación al II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad como anexo 3.

Respecto al punto 4 del orden del día, y una vez publicado por el Instituto Nacional de Estadística que la tasa de variación del PIB de 2018 respecto a 2017 supera el 2,5%, corresponde aplicar un incremento adicional del 0,25% con el mismo criterio con que se realizó el incremento del 2,25% original, y con efectos 1 de julio de 2019.

La Dirección de las Entidades entrega las Tablas Salariales correspondientes al segundo semestre del año 2019 que recogen esta actualización, que son aprobadas, a expensas de que se pueda detectar algún error en las mismas, y que se acompañan como anexo a esta acta, incorporándolas al Convenio como anexo 4.

La regularización correspondiente a este punto 4 se hará efectiva en la próxima nómina del presente mes de julio.

Por último, derivado de lo establecido en la disposición adicional centésima cuadragesima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, y conforme a lo recogido en la cláusula 8.ª del Convenio Colectivo que establece la jornada anual en 1642 horas en cómputo de ocho horas diarias, la Dirección de las Entidades informa que se van a revisar de manera inmediata las fórmulas de cálculo del valor hora trabajada que se utilizan para el abono de determinados conceptos de nómina, tomando como referencia esta nueva jornada anual.

La regularización correspondiente a este último punto también se hará efectiva en la próxima nómina del presente mes de julio.

Por parte de esta Comisión Negociadora, se faculta a Andrés Rodríguez Alcañiz, para que lleve a cabo los trámites legales necesarios para obtener de la autoridad laboral competente la resolución de su incorporación al registro, depósito y publicación de los acuerdos incorporados al Convenio anteriormente citados, II Plan de Igualdad de Adif (anexo 1); I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad (anexo 2); Acuerdo de jubilación forzosa (Anexo 3) y las Tablas Salariales correspondientes al segundo semestre de 2019 (Anexo 4), que formarán parte integrante del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 11,30 horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del acta.

ANEXO 1

II Plan de Igualdad. ADIF - Junio 2019*Índice*

1. Introducción.
2. Definiciones.
3. Resultado del diagnóstico.
4. Objetivo general.
5. Objetivos específicos.
6. Acciones a implantar.
 - 6.1 Acceso al empleo.
 - 6.2 Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
 - 6.3 Formación, información y sensibilización.
 - 6.4 Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
 - 6.5 Retribuciones.
 - 6.6 Violencia de género.
7. Destinatarios.
8. Vigencia.
9. Calendario de implantación.
10. Difusión del plan.
11. Evaluación y seguimiento.
12. Anexos.
 - I. Protocolo de actuación frente al acoso laboral (incluye Acuerdo de 10 de marzo de 2016).
 - II. Protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo (incluye Acuerdo de 10 de marzo de 2016).

1. Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recogía en su exposición de motivos que el artículo 14 de la Constitución «proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo», el artículo 9.2 del mismo texto consagra «la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva».

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas, que tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presentó un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1985. A partir de dicha Conferencia, se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el ámbito de las políticas gubernamentales.

La Declaración del Milenio en 2000, supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como «Objetivos del Milenio», entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, la aprobación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre ambos sexos en las políticas públicas. Con esta ley orgánica, se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Uno de los objetivos de la ley de igualdad, es la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, así como que la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de principios de actuación de todos los poderes públicos.

El artículo 45 sobre elaboración y aplicación de los planes de igualdad, señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

El artículo 46 define los planes de igualdad de las empresas como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Adif ha mostrado siempre su interés y compromiso en la participación y realización de acciones a favor de la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, como principio esencial de su política de recursos humanos.

Así, tras los avances realizados sobre esta temática y recogidos en toda la negociación colectiva del período Renfe, el I Convenio Colectivo de Adif supuso un hito determinante en esta materia, ya que en el mismo se recogían temas tan importantes como la conciliación, medidas de selección y formación, creación de la Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, medidas de protección contra la violencia de género, elaboración del primer diagnóstico de situación en igualdad y negociación y aprobación del primer Plan de Igualdad en la Empresa.

Este I Plan de Igualdad fue aprobado con la unanimidad de empresa y todos los sindicatos representados en el Comité General en sesión de esta de 2 de marzo de 2010 y posteriormente incorporado al II Convenio Colectivo de Adif.

Durante todo el proceso de vida del Plan, la actual Comisión de Política Social e Igualdad ha venido realizando el análisis de los indicadores de la marcha de este, que las partes intervinientes también aprobaron por unanimidad.

Con carácter previo a la presentación del diagnóstico de situación, precursor de este II Plan de Igualdad, que se realizó a la Representación de Personal en sesión de la Comisión de Política Social e Igualdad de 17 de octubre de 2017, la Dirección de la Empresa ratificó su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, reiterando también su responsabilidad de elaborar un nuevo Plan de Igualdad, que se negociará con la Representación de Personal.

La Comisión de Política Social e Igualdad, heredera de las antiguas Comisiones Mixtas de Política Social y Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, fue creada por el Acuerdo de Derechos Sindicales con el Comité General de Empresa el 29 de enero de 2015 y ratificado en su sesión de 22 de abril de 2015, siendo fusionadas las anteriores en aquella e integrándose en su seno las funciones y competencias de ambas.

El I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad contempla que la elaboración de las propuestas del nuevo Plan se encarga a la citada Comisión de Política Social e Igualdad, y que posteriormente serán trasladadas a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, para su negociación y aprobación.

En dicha cláusula se recogen los Ejes de actuación del mismo y que, por tanto, deberemos incorporar a este II Plan de Igualdad.

- Acceso al empleo.
- Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización.
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Violencia de Género.

Nuestra Empresa, en su Nueva Orientación Estratégica 2020, recientemente puesta en marcha, ha incluido, formando parte de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Igualdad de Género, con carácter transversal.

Los firmantes de este II Plan de Igualdad de Adif, manifiestan su voluntad y deseo de recibir información y participar, si fuera necesario, en el Comité Sectorial de Diálogo Social Sectorial de la Unión Europea, especialmente sobre la representación e integración de las mujeres en el sector ferroviario (Women in Rail-WIR), delegando para ello en la EIM (Asociación de Administradores Europeos de Infraestructura Ferroviaria) para participar en el Comité Directivo del Diálogo Social Ferroviario y recibir información por parte de Adif de los temas allí tratados.

Este II Plan de Igualdad de Adif, además de conseguir sus objetivos generales y específicos, debe posibilitar a nuestra empresa, continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades al personal que en ella trabaja, implementando todas aquellas medidas de la legislación vigente que nos sean de aplicación.

2. Definiciones

A efectos de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en la Entidad, así como la difusión y comprensión de las medidas en el Plan de Igualdad adoptadas, al igual que hicimos en el I Plan de Igualdad, se asumen como propias las definiciones que se recogen en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y otras de carácter normativo vigentes en nuestra empresa.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, considerando las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual.

Entendido como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo.

Entendido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral.

Entendido como el ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro trabajador o trabajadores desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por

quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Circunstancia Agravante 1.ª del artículo 461 de la Normativa Laboral de Adif.

Ostentar cargos de Jefatura, mando o dirección, especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina, acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones Positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas, en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho, corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Prueba.

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Legislación de referencia del II plan de igualdad.

– Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

– Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

– Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

- El Convenio multiempresarial de Adif y Adif Alta Velocidad de 8 de mayo de 2019.
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. (en lo que sea de aplicación en Adif).

3. Resultado del diagnóstico

El paso previo y obligatorio para diseñar y redactar un plan de igualdad es realizar un diagnóstico de situación, que consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, según se recoge en el artículo 46 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

El I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad en su cláusula 10.^a, establece que la Comisión de Política Social e Igualdad efectuaría el Diagnóstico de situación en igualdad que figura en aquella

Esta Comisión tuvo cumplida información de la marcha de la elaboración del diagnóstico, participando y colaborando de manera activa y positiva en el desarrollo de los trabajos, se informó igualmente a todo el personal, a través del portal Inicia de la Intranet de Adif, de las actuaciones realizadas durante la elaboración del diagnóstico, especialmente en aquellas en que fue precisa la participación del personal, estando incluso abierto un buzón de sugerencias. Posteriormente fue presentado a la Representación de Personal en sesión de 17 de octubre de 2017 y a continuación publicado en su totalidad, para su difusión general y conocimiento por toda la empresa, en la página web de Laboralia.

Metodología y trabajos realizados.

Para la realización del Diagnóstico de situación en igualdad, se continuó, como se hizo en el primero realizado en el año 2008, tomando como referencia los aspectos relativos al publicado en el «Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa», editado por el Instituto de la Mujer.

Los trabajos de recogida y tratamiento de la información, siguiendo el sistema del anterior Diagnóstico, para que pudieran destacarse los cambios producidos, se estructuraron en dos aspectos diferenciados; en primer lugar, se seleccionaron los indicadores de tipo cuantitativo y cualitativo, y se analizó la documentación generada, y en segundo lugar, se recabó la opinión, la participación voluntaria y el debate interno del personal, para lo cual se elaboró, por expertos en la materia, un cuestionario, que se puso a disposición de todo el personal en Laboralia para que fuera contestado de manera absolutamente libre y voluntaria por todas aquellas personas que trabajan en la empresa y que quisieran hacerlo. Finalmente fue respondido por más de mil personas y los resultados de la encuesta fueron incorporados al Diagnóstico.

Los indicadores cuantitativos empleados fueron: datos generales de la plantilla, movimientos de personal, promoción y formación, licencias y excedencias, responsabilidades familiares y datos generales de la representación legal del personal.

En cuanto a indicadores cualitativos, se incluyeron cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa, selección externa, formación, selección interna, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, política social, representatividad de género, violencia de género y situaciones de especial protección, riesgos laborales y salud laboral, uniformidad de las mujeres y convenio colectivo.

Con toda esta información recogida se realizó un estudio detallado de la situación de mujeres y hombres en la empresa, para lo que fue desagregada por sexo y se aplicó el análisis y la evaluación del impacto de género. Igualmente se intercambiaron opiniones y se debatió con personal de la empresa sobre la política y prácticas de recursos humanos, desde la perspectiva de igualdad de mujeres y hombres.

El análisis permitió identificar cómo es la plantilla de Adif, qué desequilibrios pudieran existir entre mujeres y hombres y en qué aspectos y prácticas empresariales se podría avanzar en la gestión de recursos humanos desde la óptica de igualdad de oportunidades.

Tras todo este trabajo se realizaron las conclusiones del informe del diagnóstico de situación en igualdad de oportunidades en Adif, que se recogieron en el mismo y que fue validado el día 23 de enero de 2018, en reunión de la Comisión de Política Social e Igualdad, considerando que servía de base para la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

Conclusiones.

Como se afirmaba en el Diagnóstico, nuestra empresa nació con una firme y clara vocación de servicio público, ejercido con criterios de una buena gestión empresarial, logros estos, que se consiguen con el trabajo diario del conjunto de profesionales que integran la empresa, primando además la seguridad, la eficiencia y la calidad.

Ya nuestro Plan de Empresa 2013-2016, dentro de sus valores recogía que las personas que trabajan en Adif constituyen el principal activo de la Entidad. El citado documento, indica, además, dentro del análisis Dafo estratégico del mismo, que una de las fortalezas de la empresa es su alta reputación empresarial y social.

Y esta empresa y este conjunto de profesionales que constituyen la plantilla de Adif, es la entidad y el sujeto sobre el que se dirige este diagnóstico en igualdad de oportunidades.

Plantilla.

Realizado el análisis y el contraste de toda la información facilitada, nos encontramos con que el personal de la empresa continúa siendo mayoritariamente masculino, pues supone un 85,99%, frente a un 14,01% de mujeres, derivada esta situación de los canales de ingreso que existían y de muchas profesiones ocupadas únicamente por hombres, como ya se decía en el diagnóstico de 2008, aunque en este período las mujeres en la empresa suponen más de un punto de diferencia sobre el anterior, gracias fundamentalmente a las ofertas de empleo público que se desarrollaron al final del período previo a aquel y posteriormente al mismo.

Muy relacionado con esto es la edad media de la plantilla con alrededor de 53 años, y la antigüedad, que sobrepasa los 30 años.

Con estos resultados concluimos asegurando que Adif tiene una plantilla mayoritariamente masculina, con una media de edad elevada y con una antigüedad notable, pero ello no nos puede llevar a la conclusión de que es un personal amoldado a la situación actual y sin inquietudes de renovación, bien al contrario, durante estos años se ha venido demostrando de manera continua que se adapta a los importantes cambios que se han producido en la sociedad y en nuestra Entidad, apreciándose inquietudes para mejorar su desarrollo, como lo acreditan las promociones producidas en la empresa en el año 2015, de las cuales un 17,70% de ellas son mujeres, lo que supone más de tres puntos sobre su presencia en la plantilla. Cuando se contempla por colectivos se ve que todos sobrepasan la media en la Entidad, con especial relevancia en mandos intermedios y cuadros, que ha supuesto un incremento de más de un 23 por ciento de las promociones en este colectivo. Esto se aprecia también en su asistencia a cursos de formación, ya que muchas de estas personas realizan más de dos cursos al año, tal y como se desprende de los datos.

La plantilla de Adif continúa haciendo un uso importante de los derechos que le confiere nuestra normativa y el Estatuto de los Trabajadores, como lo certifica el número de personas que utilizan los mismos, tanto en licencias, excedencias o reducciones de jornada, en muchos casos en relación con las responsabilidades familiares que ostentan, pues a pesar de la media de edad elevada, un porcentaje importante, del personal tiene hijos y además, atienden las necesidades de personas mayores, como lo acreditan los datos que sobre ello se desglosan en el diagnóstico.

Empresa y normativa.

El análisis de toda la información estudiada, nos vuelve a permitir llegar a la conclusión de que en Adif no se aprecia ninguna medida, decisión o precepto que nos haga pensar en

la existencia de discriminación o que genere desigualdad entre mujeres y hombres, es más, el planteamiento que se desarrolla en muchos aspectos es adoptar medidas preventivas que permitan solventar cualquier posibilidad de discriminación, y toda la estructura de la empresa está en condiciones de adoptar los recursos precisos para que la igualdad de oportunidades sea un signo distintivo de la Entidad.

Pero es que además, existen medidas positivas que profundizan en la igualdad de oportunidades, que se han ido incorporando a los diferentes convenios colectivos que en estos años se han venido firmando entre las partes negociadoras, desagregación de datos por sexo (señalar que todo el trabajo realizado para la elaboración de este diagnóstico se facilitó al tener todas nuestras bases de datos ya desagregadas), medidas disciplinarias o protocolo de actuación ante situaciones de acoso, entre otras.

En apartados concretos recogidos en el diagnóstico, hay que señalar que el ingreso en la empresa continúa regulado en nuestra normativa y basado en la oferta pública de empleo, todo ello bajo criterios de igualdad, mérito y capacidad, no detectándose ninguna incidencia en materia de igualdad.

La formación es absolutamente igual para mujeres y hombres.

En cuanto a promoción, al igual que el ingreso en la empresa, se encuentra también regulada en nuestra normativa, sin apreciarse ningún signo discriminatorio, bien al contrario, regula la preferencia, en igualdad de puntos, al género subrepresentado.

En política salarial, no se ha detectado la existencia de ninguna medida discriminatoria, cobrando mujeres y hombres lo mismo por el mismo trabajo, conforme lo acordado en tablas salariales, vía negociación colectiva. Igualmente, los beneficios sociales existentes en Adif se encuentran a disposición de ambos sexos y son utilizados sin ningún tipo de discriminación.

Respecto a ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, destacar que existen medidas adoptadas en este sentido a través de los diferentes convenios colectivos y que son utilizadas por mujeres y hombres. Como ya se anunció anteriormente, en algunos aspectos la normativa interna mejora la legislación general y es voluntad continuar y mejorar los avances en esta materia, mediante los acuerdos que las partes alcancen.

En lo relativo a comunicación, existen múltiples y modernos canales de información entre empresa y plantilla y viceversa, no detectándose ningún tipo de discriminación en la misma y acreditándose que llega por igual a mujeres y hombres, siendo destacable la utilización de encuestas de opinión para conocer la postura de las personas que trabajan en la misma, como se ha demostrado e incorporado a este diagnóstico.

Se recoge también la existencia de medidas de apoyo a colectivos específicos, como personas con discapacidad o mujeres víctimas de violencia de género, entre otros.

Tampoco existe discriminación alguna en lo concerniente a riesgos laborales y salud laboral. En este apartado se cumplen las medidas específicas destinadas a proteger la maternidad recogidas en la ley, algunas mejoradas, y se ha incrementado el uso de las campañas de medicina preventiva, siempre buscando la mejora de salud de nuestro personal y previniendo, en la medida de lo posible, la evitación de riesgos laborales.

En resumen, como se señala anteriormente, no existe en nuestra Entidad, en la composición de su plantilla, normativa, disposiciones o acuerdos, ninguna medida que nos haga pensar en la existencia de algún tipo de discriminación, ni alteración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se debe hacer hincapié en las sugerencias manifestadas por el personal en las encuestas y que faciliten la creación de medidas en esas materias.

4. *Objetivo general*

El Plan, tiene como objetivo general continuar avanzando en las siguientes cuestiones:

– Fomentar el igual valor de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos.

- Eliminar, si alguna fuera detectada, posibles discriminaciones por razón de sexo.
- Proseguir con los avances en la empresa en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando en la negociación colectiva aspectos relativos a la conciliación personal, familiar y laboral.

El Plan está basado en los siguientes ejes de actuación ya enunciados anteriormente:

- Acceso al empleo.
- Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización.
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones
- Violencia de Género y Protocolos de Acoso.

Para lograr este objetivo general se despliegan los objetivos específicos que se desarrollan a continuación, así como su inclusión en el convenio colectivo.

5. *Objetivos específicos*

En la definición de estos objetivos, se ha tenido en cuenta el resultado del diagnóstico de situación elaborado y aprobado por la Comisión de Política Social e Igualdad y recogido en el I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, considerando los mismos como los más adecuados para seguir avanzando en materia de igualdad en Adif:

Acceso al empleo.

Aunque el acceso al empleo en Adif no muestra desequilibrios significativos al regirse por los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad, debe un ser objetivo de este plan prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo en Adif.

Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.

La carrera profesional en Adif está conformada por el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, debiendo ahondarse desde la perspectiva de igualdad; en ello y respecto a la promoción interna, habrá que analizar posibles nuevas medidas para evitar que exista un desequilibrio en el acceso entre mujeres y hombres.

El objetivo de este eje sería asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Adif.

Formación, información y sensibilización.

La línea de actuación principal implicará el cumplimiento del mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se hace necesario recalcar la necesidad de informar y difundir los datos desagregados por sexo, para fomentar el conocimiento, de posibles situaciones de desigualdad.

Este eje tiene como objetivo sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Entre las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres, buena parte de ellas vienen asociadas a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, por lo que habrá que estudiar aspectos relativos a la distribución del tiempo de trabajo, entre los que se encuentra el teletrabajo. Hay que referirse también a la corresponsabilidad, que es uno de los factores que más influyen en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral

y social y analizar a través de la negociación colectiva, las mejoras que faciliten la asistencia médica de las personas trabajadoras, así como el acompañamiento de las y los dependientes a su cargo.

El objetivo de este eje sería avanzar en nuevas medidas, teniendo en cuenta la actividad de Adif, que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y reducir las diferencias entre ambos sexos (fomento de la corresponsabilidad).

Retribuciones.

Una vez constatado, por la forma de percepción de los salarios en: fijo, variable y complementos y tablas salariales, que no existe discriminación entre hombres y mujeres en Adif, el objetivo de este eje debería ser continuar incidiendo en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre ambos sexos.

Violencia de género.

Nuestra empresa, desde la implantación de la ley de violencia de género, ya vino adoptando medidas que van más allá de lo recogido en la misma.

Debido al importante aumento del número de actos producidos en la sociedad sobre esta materia, nuestra empresa quiere hacer de este eje del Plan de Igualdad un llamamiento del respeto que se debe dar a quienes puedan ser víctimas de la misma, por lo que empleará sus esfuerzos en la prevención, la asistencia y la protección de las víctimas de este tipo de violencia.

El objetivo de este eje, será promover y difundir acciones preventivas que posibiliten evitar esa violencia.

Para alcanzar estos objetivos, se ha diseñado una serie de acciones y/o programas que se desarrollarán en el apartado siguiente.

6. Acciones a implantar

Asociado a cada objetivo específico, se han establecido una serie de acciones a desarrollar.

6.1 Objetivo específico: acceso al empleo.

Objetivo.

Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo en Adif.

Medidas adoptadas.

1. Seguir aplicando la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones llevadas a cabo por Adif y continuar con la igualdad de oportunidades, como uno de los referentes en la gestión de recursos humanos, difundiendo a todo el personal las actuaciones realizadas en esta materia.

2. Continuar promoviendo la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).

3. En los cursos de acogida a personal de nuevo ingreso, deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres y otro sobre violencia de género.

4. La Comisión de Seguimiento del Plan analizará el nuevo borrador de normativa laboral, una vez que sea acordado, revisando que se redacta en un lenguaje no sexista y evitando cláusulas susceptibles de discriminación.

5. Se adoptarán medidas razonables y adecuadas en el ámbito de Adif, para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad y personas con discapacidad, la participación en las pruebas selectivas externas e internas, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en que concurren dichas situaciones.

6. Continuar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa, garantizando la igualdad de oportunidades.

7. Informar a empresas externas con las que trabajemos en estos procesos de selección, del compromiso de Adif con la igualdad de oportunidades. Se exigirá que estas empresas tengan aprobado un Plan de Igualdad conforme a la ley.

8. Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y manuales utilizados, poniendo especial interés en no figurar imágenes que masculinicen o feminicen una profesión, así como analizar los requisitos exigidos para evitar que pudieran ser discriminatorios. Este empleo de lenguaje no sexista, se aplicará también en la denominación de puestos y en la comunicación de cambios organizativos. En relación a este aspecto se revisarán las imágenes que ilustran los documentos en vigor, especialmente los de uso reglamentario.

9. Evitar en el proceso de selección, la realización de preguntas relativas a cargas familiares y estado civil.

10. Continuar incluyendo en el temario de las convocatorias internas la Ley de Igualdad, haciéndolo extensivo a las convocatorias externas.

11. Realizar una memoria anual específica de convocatorias externas, con porcentajes de ocupación por género.

12. Incluir el número total de personas trabajadoras en los indicadores de entradas de personas trabajadoras en Adif, distribuido por género y categoría.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

Se desarrollará anualmente un seguimiento para comprobar que las acciones que se desarrollan, en el ámbito de gestión de recursos humanos, respetan y favorecen la igualdad de oportunidades.

La Comisión de Seguimiento del Plan verificará anualmente, que se está cumpliendo la paridad en los tribunales arriba mencionados y conforme a lo redactado en el mismo.

Cuando se realice una actuación por la empresa en este ámbito, la Comisión de Seguimiento del Plan constatará que ha llegado a todo el personal y de no ser así, se verificará el motivo y se iniciará una nueva campaña específica de difusión.

La Comisión de Seguimiento del Plan verificará anualmente, que la documentación de normativa laboral generada en ese periodo contiene un lenguaje no sexista y si no fuera así, lo pondrá en conocimiento de la Dirección para que sea corregido.

Anualmente, la empresa verificará que se ha informado a las empresas externas de selección con las que se trabaje, del compromiso de Adif con la Igualdad de Oportunidades, dando cuenta de los resultados a la Comisión de Seguimiento del Plan.

En el plazo de un año desde la firma del Plan, se verificará que en las convocatorias externas e internas, se incluye en los temarios la Ley de Igualdad.

Cuando se establezcan los indicadores del Plan, se analizará la conveniencia de incluir uno que refleje las personas que acceden a Adif por el turno de discapacidad, desagregado por sexo.

Concluido un proceso de contratación y a la vista del resultado de los ingresos, la Comisión de Seguimiento analizará los mismos, para, a la vista de ellos, proponer a Dirección y CGE la adopción de medidas, para impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en futuras convocatorias, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

6.2 Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.

Objetivo.

Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Adif.

Medidas adoptadas.

1. Integrar la presencia equilibrada de género en todas las actuaciones que realice la empresa y en los objetivos que se marquen y que puedan incidir en la representatividad de mujeres y hombres.
2. Cuando se asignen nuevos puestos, se comprobará la realización de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas.
3. Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género a nivel empresa, a nivel estructura de dirección, estructura de apoyo, mandos intermedios y cuadros técnicos y personal operativo.
4. Se desarrollará una base de datos de perfiles profesionales, con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.
5. Preferencia en las acciones de movilidad a las personas que, con igualdad de puntuación, tras la aplicación de los valores y factores establecidos, pertenezcan al género subrepresentado, con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura.
6. Publicitar aquellos puestos o categorías en los que existe subrepresentación de un género, para tomar medidas correctoras, siempre de acuerdo con la legislación vigente.
7. Adif integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
8. Realizar una memoria anual específica de convocatorias internas, con porcentajes de ocupación por género. Se entregará a la Comisión de Seguimiento del Plan.
9. Introducir en los indicadores de promoción del personal desagregados por sexo y categoría, el número total de las personas trabajadoras promocionadas.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

Anualmente, la empresa analizará las actuaciones realizadas que inciden en la representatividad equilibrada de género, para verificar que la tendencia es positiva. Esta información será trasladada a la Comisión de Seguimiento del Plan.

Si se detectan informes emitidos por Adif donde hay datos susceptibles de haber figurado desagregados por género, la empresa lo comunicará al Área correspondiente, para que los sucesivos informes similares se presenten desagregados.

Anualmente, la Comisión de Seguimiento del Plan, revisará si hay posibilidad de incorporar nuevos indicadores de género relativos a la igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan, realizará las reuniones que sean necesarias, en las que podrá presentar nuevas sugerencias relativas a la Igualdad en la Empresa.

6.3 Objetivo específico: formación, información y sensibilización,

Objetivo.

Sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Medidas adoptadas.

1. Adif fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, empleando los medios de la empresa para sensibilizar al personal en cuestiones relativas a estas materias, e incidiendo en la utilización de un lenguaje no sexista, así como en la imagen de la empresa.
2. Realizar periódicamente, cuestionarios como el efectuado en el Diagnóstico para continuar con el seguimiento de la Igualdad en Adif.
3. Analizar la posibilidad de crear un apartado específico en Laboralia para dar información relativa a la igualdad de oportunidades y habilitar la inclusión en el mismo de un buzón de sugerencias al efecto, del que se informará a la Comisión de Seguimiento.

4. Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.

5. Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce alguna desigualdad.

6. Potenciar, a través de Laboralia, la participación de padres o madres con hijos en actividades de ocio.

7. Fomentar el conocimiento y uso de las medidas de conciliación y la corresponsabilidad entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.

8. Explorar nuevos canales de difusión de las ofertas de formación.

9. Se creará un módulo formativo sobre igualdad de trato y oportunidades, una vez implantado el presente Plan de Igualdad, que también incluirá los distintos protocolos vigentes.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

La empresa verificará periódicamente que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación, tanto interna, como externa de Adif. La Comisión de Seguimiento trasladará a aquella las situaciones en que se incumpla esta norma.

Periódicamente, la empresa realizará acciones de divulgación sobre las actuaciones que se realicen y decisiones que se adopten sobre igualdad, verificando que se utilizan todos los canales adecuados para que llegue a la totalidad de la plantilla.

En el plazo máximo de tres meses tras la aprobación de este Plan, la Comisión de Seguimiento analizará la posibilidad de crear una sección específica en Laboralia, donde se facilite información relativa a la igualdad de oportunidades.

Cuando se realice al personal un cuestionario sobre la igualdad, se contará previamente con la participación de la Comisión de Seguimiento.

Semestralmente, se comprobará el número de noticias sobre igualdad aparecidas en el portal Inicia. De esta información, se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Se informará, cuando sea posible, a la Comisión de Seguimiento, de aquellas actividades de ocio previstas para el personal y sus familiares.

Anualmente, la empresa analizará los datos de participación en cursos desde la perspectiva de género, para verificar que de los cursos tienen conocimiento por igual mujeres y hombres y adoptará las medidas precisas, en caso de ser necesario para cumplir este objetivo. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

6.4 Objetivo específico: tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo.

Avanzar en nuevas medidas, teniendo en cuenta la actividad de Adif, que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y reducir las diferencias entre ambos sexos (fomento de la corresponsabilidad).

Medidas adoptadas.

1. Impulsar en la negociación colectiva, la incorporación de la valoración de aquellas personas con hijos/as o descendientes menores de 12 años para la regulación de vacaciones y permisos.

2. Elaboración y difusión, por la Comisión de Seguimiento del Plan de una «Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Adif».

3. Estudiar por la Comisión de Seguimiento y proponer en su caso, la negociación a la Dirección y al CGE, la implantación de medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal de Adif disminuir, en determinados períodos y por motivos directamente

relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.

4. Fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización. El uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las responsabilidades familiares, no debe producir ninguna discriminación basada en su ejercicio, ni menoscabar la promoción profesional.

5. Analizar y proponer nuevas medidas de conciliación para su negociación e integración en la próxima negociación colectiva, en temas tales como licencias, días a quo de las mismas, posibilidad de utilización de los días de reducción de jornada en tramos de horas o en días completos.

6. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, colaborará en la elaboración e implantación del proyecto de teletrabajo en Adif.

7. Estudio y posible elaboración de un Plan de Apoyo específico a la Maternidad y a la Paternidad.

8. Estudiar y proponer en la negociación colectiva, entre Dirección y CGE, medidas destinadas a colectivos de personas trabajadoras con situaciones familiares especiales, tales como familias monoparentales, monomarentales o personas trabajadoras con enfermedades graves y personas con discapacidad.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

En el plazo de un año desde la firma de este Plan, se elaborará la Guía de Conciliación o el catálogo de buenas prácticas en estas cuestiones.

Tras la aprobación de una medida que tenga incidencia en estas materias, en el plazo de tres meses, la empresa realizará una campaña de su difusión.

En el plazo de seis meses tras la firma del Plan, la empresa actualizará y difundirá las medidas de conciliación y beneficios sociales existentes en Adif y actualmente difundidas en Laboralia.

En el plazo de seis meses tras la firma del Plan, la Comisión de Seguimiento pondrá en común el análisis de la viabilidad del teletrabajo como Plan de Acción.

Crear nuevos indicadores con las salidas de personas trabajadoras de la empresa, desagregadas por sexo y categoría profesional.

6.5 Objetivo específico: retribuciones.

Objetivo.

Continuar incidiendo en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.

Medidas adoptadas.

1. Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar, en algunos casos, la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización.

2. Proseguir con un sistema que permite garantizar unas retribuciones que no generan discriminación entre sexos.

3. Por la Comisión de Seguimiento del Plan, se analizarán las ayudas graciables y se continuarán adecuando en lo posible a la situación actual, de acuerdo a los procedimientos recogidos en la Normativa.

4. La Empresa, informando de ello al Comité General de Empresa y a la Comisión de Seguimiento del Plan, pondrá en marcha un sistema de lo que se conoce como retribución flexible.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

Anualmente la empresa verificará, a través de los indicadores que las partes acuerden, que en los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales: valores medios de salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, comprobando que no incide el sexo de la persona en su abono. Si la Comisión de Seguimiento detectara que en algún caso si incide, lo pondrá en conocimiento de la Dirección. En cuanto a registro salarial, se estará a lo que recojan las disposiciones legales vigentes, especialmente lo recogido en el RDL 6/2019, de 1 de marzo.

Anualmente la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, generado por niveles salariales, para detectar que no se ha producido discriminación por razón de sexo. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Anualmente, la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, de aquellas personas que recibieran ayudas de la Comisión de Política Social e Igualdad. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Anualmente, se estudiarán los beneficios sociales de que dispone el personal de Adif, observando que se adecuan al momento en que han de concederse y que en el criterio para su disfrute, no inciden connotaciones sexistas.

6.6 Objetivo específico: violencia de género.

Objetivo.

Promover y difundir acciones preventivas de posibiliten evitar esa y otras violencias.

Medidas adoptadas.

1. Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda su etapa profesional de las trabajadoras víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.

2. Se analizarán las medidas de protección a víctimas de violencia de género, que figuran en la normativa de Adif, a efectos de su difusión y estudiar la posibilidad de implantar otras. Se implementarán las medidas de la legislación que sean de aplicación desde el momento de su entrada en vigor.

3. Actualización, de acuerdo a la legalidad, de los protocolos de actuación frente al acoso laboral y ante posibles situaciones de acoso laboral y por razón de sexo, actualmente vigentes en nuestra empresa, incluyendo el estudio y aplicación en su caso de:

- El ciberacoso en los protocolos.
- La figura del acosador anónimo.

4. Realizar campañas de difusión de los citados protocolos cuando sean acordados.

5. Nueva adecuación del seguimiento de los casos de acoso en la Comisión de Política Social e Igualdad.

6. Las mujeres víctimas de violencia de género, si solicitaran movilidad geográfica temporal por esa causa, tendrán un derecho preferente absoluto en relación al resto de preferencias establecidas en nuestra normativa. El traslado tendrá, a efectos económicos, la consideración de movilidad geográfica temporal solicitada a instancias de la trabajadora.

7. Los Planes de acogida de nuevo personal incluirán información sobre los Protocolos existentes en la Entidad y la violencia de género.

8. Realización de un informe sobre el acoso.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

En un plazo de seis meses desde la firma del Plan, la Comisión de Seguimiento actualizará los protocolos existentes más arriba enunciados.

Desde la firma del Plan, la empresa informará, en las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento, de aquellos casos de utilización de los protocolos, cuando se inicien los mismos, sin esperar a su conclusión.

Independientemente de ello, la Dirección informará del resultado final del mismo, cuando se concluya, a la Comisión de Seguimiento del Plan.

Con carácter anual, la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento del Plan, el informe elaborado sobre situaciones de acoso.

7. *Destinatarios*

Este Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es de aplicación a todo el personal de Adif, con exclusión de los miembros del Consejo de Administración de la Empresa.

8. *Vigencia*

El Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del día siguiente a su aprobación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

En los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, se decidirá sobre su posible prórroga, condiciones y plazo.

9. *Calendario de implantación*

Este Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos tanto generales como específicos que figuran en él, se implantará de forma inmediata una vez firmado el acuerdo por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV lo que permitirá a Adif continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades y posibilitar hacerse acreedor de las distinciones empresariales que, en materia de igualdad se establezcan por las diferentes Administraciones Públicas o Entidades Privadas.

10. *Difusión del plan*

Como compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, las partes firmantes se comprometen a realizar campañas de difusión internas y de conocimiento por parte del personal, sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia, reiterando las mismas con carácter anual hasta la finalización de su vigencia. Igualmente, la Dirección de la Empresa se compromete a introducir el II Plan de Igualdad en los contenidos formativos obligatorios para el nuevo personal que ingrese en Adif, en las nuevas convocatorias de Ofertas de Empleo Público que se realicen durante la vigencia del mismo, así como la creación de un módulo formativo en igualdad a través de la plataforma virtual (CFV) del que se recomendará su realización cada vez que se realice un curso, y/o se invitará a su realización en la detección anual de necesidades de formación.

Una vez aprobado el II Plan de Igualdad de Adif por parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, se pondrá en la página Web de Adif y en Laboralia (Inicia) y tabloneros de anuncios, para su difusión y conocimiento general por parte de todo el personal de la Entidad, así como de las personas ajenas a la misma.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá cuantas veces lo solicite alguna de las partes.

11. Evaluación y seguimiento

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras la puesta en marcha del Plan, una vez aprobado por la Comisión Negociadora, la futura Comisión de Igualdad, tras su creación, establecerá, con el compromiso que sea de mutuo acuerdo, la determinación de sus indicadores de seguimiento, que serán presentados por la Dirección en la Comisión de Seguimiento del Plan en el primer y segundo semestre de cada año natural de su vigencia.

Esta Comisión de Igualdad, se reunirá en convocatoria ordinaria cada tres meses y con carácter extraordinario, cuando así se decida de común acuerdo entre las partes integrantes.

A efectos de la evaluación y seguimiento del Plan, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que queda radicada en el seno de la futura Comisión de Igualdad, tras su creación.

La fase de evaluación y seguimiento permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se vayan obteniendo, con todas las acciones que se acometan.

La citada Comisión de Seguimiento y Evaluación fijará, de común acuerdo, un calendario que recogerá todas las acciones a desarrollar, derivadas de las medidas propuestas en el Plan, a efectos de acometer un seguimiento pormenorizado y continuo de la realización, en relación a la fecha de cumplimiento de las mismas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación establecerá un itinerario que reflejará los pasos a seguir desde que se detecta una necesidad hasta que esta se discute, aprueba y materializa en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, en la reunión de cierre de cada año natural de su vigencia, elaborará un informe de las actuaciones realizadas en el mismo, remarcando el cumplimiento de las mismas y dinamizando la actuación de aquellas que no se estén cumpliendo, en el caso de existir.

Este informe será remitido al Comité General de Empresa.

Este órgano, CGE, propondrá las actuaciones para el cumplimiento de las medidas enunciadas, si estas se consideran necesarias.

La realización y puesta en marcha de este Plan permitirá continuar haciendo de la igualdad un valor en Adif.

12. Anexos

- I. Protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral (con modificación según Acuerdo de 10 de marzo de 2016)

Índice

- Declaración de principios.
- Objeto.
- Definiciones.

- Acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- Acoso moral.

- Procedimiento de actuación.

- Actuaciones previas.
- Inicio del procedimiento de resolución de conflictos.
- 1.ª Fase (mediación previa).
- 2.ª Fase.
- Finalización.

- Seguimiento de incidentes de acoso.
- Implantación y difusión del protocolo.

Declaración de principios y compromisos

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones. Pero la manera más efectiva de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, conscientes de que las conductas de acoso perjudican y repercuten en todo el personal no solo en los directamente afectados, se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad, confidencialidad de las personas afectadas, y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado/a, salvo que sea estrictamente necesario.

Objeto

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de la empresa.

Definiciones

Las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso moral, serán las recogidas en la Normativa Laboral vigente en el momento de su aplicación.

Acoso sexual.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral.

El ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongada, sobre otro trabajador o trabajadores desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

Procedimiento de actuación.

Actuaciones previas.

El trabajador/a que considere que está siendo objeto de algún comportamiento no deseado, proveniente de otro trabajador/a y que pueda considerarse acoso sexual o acoso por razón de sexo o acoso moral, podrá optar:

- Por ponerlo en conocimiento de la persona que lo realiza, indicándole que no quiere que se repita esa actuación. Esta acción deberá realizarse en presencia de testigos y/o
- Iniciar el procedimiento de denuncia.

Si optara por la primera, en el supuesto de que los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de acoso podrá seguir el procedimiento recogido a continuación.

Inicio del procedimiento.

Todo trabajador/a que considere está siendo objeto de una conducta de acoso, se dirigirá por escrito, con carácter general, a la persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos de su área de actividad, dejando constancia fehaciente a través del medio que estime oportuno, incluida la entrega del escrito del trabajador/a por un representante de personal y debiendo acompañar un relato pormenorizado de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga, a efectos de acreditar la conducta denunciada, así como señalar haber cumplido la fase de actuaciones previas en su caso.

De este escrito y la documentación recibida el máximo responsable de Recursos Humanos, dará traslado al instructor de expedientes corporativos.

La persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos del área, o en quien delegue, junto con el instructor de expedientes corporativos tendrán que realizar los trámites oportunos recogidos de este procedimiento. Cuando las situaciones afectaran a personal de diferentes áreas de actividad, podrá participar un responsable de Recursos Humanos por cada una de ellas.

Las personas indicadas intervendrán para tratar de llegar a una solución del conflicto, protegiendo en todo momento el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las partes, actuando de forma mancomunada, y a este fin, se les concede la facultad suficiente para recabar la información necesaria para la tramitación y resolución del conflicto.

Tras recibir el escrito de denuncia, a la vista de la documentación aportada y después de una primera valoración de los hechos, pueden considerar que la conducta descrita no constituye uno de los supuestos amparados por el protocolo, en cuyo caso remitirán, en el término de cinco días hábiles, escrito motivado al denunciante comunicándoselo. En caso contrario continuaría la tramitación.

1.ª Fase (mediación previa).

Una vez recibido el escrito, y valorado que puede tratarse de uno de los supuestos recogidos en el protocolo, los responsables indicados se pondrán en comunicación con las personas implicadas, recabarán y estudiarán la información necesaria para garantizar el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes.

Una vez analizada toda la información, y de suponer los hechos, uno de los casos protegidos por el procedimiento, se reunirán con la parte denunciada para comunicarle que su comportamiento no es el adecuado y que debe cesar en él.

Las personas intervinientes podrán estar acompañadas por un representante de personal si lo desean, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

De las actuaciones realizadas y conclusiones alcanzadas, elaborarán un informe, del que se guardará una copia en la Dirección de Recursos Humanos Corporativa y otra en el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan las personas implicadas.

2.ª Fase.

Si el comportamiento indeseado se repitiese, el denunciante deberá poner en conocimiento por el canal establecido, los nuevos hechos y aportar la documentación relacionada con el caso o medios de prueba que los acrediten.

Una vez recibido el escrito, sometido al criterio de celeridad y confidencialidad, se impulsará de oficio el procedimiento en todos sus trámites.

A tal efecto podrán, en relación con los hechos de la denuncia, tomar declaración a las personas implicadas o a quien consideren conveniente, recabar documentos que no se hayan aportado anteriormente, y utilizar cualquier medio de prueba admisible en Derecho, como los utilizados por los Instructores de Expedientes Disciplinarios.

Las personas intervinientes podrán estar acompañadas por un representante de personal cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

En cualquier caso, los responsables de la tramitación adoptarán las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción, igualdad y defensa de los implicados en la denuncia.

Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de lo actuado y la gravedad de los hechos, podrán proponer al responsable de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan, medidas organizativas o de adscripción a otro puesto con carácter transitorio, mientras dura el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre ellos. De no ser posible esta, y en casos de especial y extrema gravedad, el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad respectiva podrá acordar la adopción de otras medidas.

Finalización.

El procedimiento terminará con un informe final, que incluirá la denuncia, la información recabada, relación de las gestiones efectuadas y las conclusiones. Deberá emitirse en el plazo máximo de 15 días a contar desde el día siguiente a la recepción de la denuncia y contendrá una resolución adecuada al asunto planteado.

La resolución podrá consistir en:

- No acreditar indicios racionales de estar ante una situación de acoso de las recogidas en la normativa de Adif. Si se estima conveniente se podría recoger algún tipo de recomendación.

- Plantear una mediación, ayudando a las partes a buscar una solución y que de resultar satisfactoria o aceptada, se formulará por escrito.

- Propuesta de instrucción de Expediente Disciplinario, con el procedimiento y garantías previstas en la Normativa Laboral, remitiendo todo lo actuado al órgano iniciador del expediente.

Si se acreditara que la denuncia es falsa, a cuyo efecto se tendrá en cuenta las pruebas practicadas e informes recabados, se podrán adoptar medidas disciplinarias conforme a la Normativa Laboral con el denunciante.

Una copia del informe se guardará en la Dirección de Recursos Humanos Corporativa y otra en el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan las personas implicadas.

A la vista de la gravedad de la denuncia y las circunstancias concurrentes, los responsables de la tramitación del proceso podrán iniciarlo por la 2.ª fase.

La iniciación de procedimiento establecido en el presente protocolo, por cualquiera de sus vías, no modifica los plazos de reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

Seguimiento de incidentes de acoso

De los incidentes de acoso que se produzcan en la Empresa, se dará información en la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, salvaguardando la identidad de las personas afectadas, donde se realizará el seguimiento de los mismos, el impacto del protocolo y su efecto y se podrán proponer sugerencias y medidas tendentes a su disminución, si se considera necesario.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología Laboral, facilitará asistencia psicológica a la víctima de acoso tipificado laboralmente.

Se revisará la efectividad del Protocolo siempre que se haya aplicado durante toda su extensión en dos procesos.

Implantación y difusión del protocolo

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de Adif de que estas conductas de acoso son inaceptables, este protocolo se dará a conocer a través de una acción divulgativa.

Estará disponible para su consulta en la Intranet de la Empresa.

El Plan de acogida, dirigido al personal de nuevo ingreso, incluirá información sobre este protocolo.

II. Protocolo de actuación frente al acoso laboral. Diciembre 2011 (incluye Acuerdo de 10 de marzo de 2016)

Índice

1. Preámbulo.
 - 1.1 Justificación y antecedentes.
 - 1.2 Principios de actuación.
2. Definiciones y objeto.
 - 2.1 Definición de acoso laboral.
 - 2.2 Objeto y ámbito de aplicación.
3. Procedimiento de actuación.
 - 3.1 Actuaciones previas.
 - 3.2 Primera fase.
 - 3.2.1 Iniciación del procedimiento.
 - 3.2.2 Indagación y valoración inicial.
 - 3.2.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.
 - 3.3 Segunda fase.
 - 3.3.1 Constitución de un Comité Asesor.
 - 3.3.2 Investigación.
 - 3.3.3 Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor
 - 3.4 Denuncias infundadas o falsas.
 - 3.5 Información.
4. Seguimiento de actuaciones.
5. Medidas de actuación y prevención del acoso.
 - 5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.
 - 5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

6. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

Anexo I. Comité Asesor.

Anexo II. Listado de referencia de las conductas que son o no son acoso laboral.

Anexo III. Modelo de denuncia por acoso.

1. Preámbulo

1.1 Justificación y antecedentes.

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1).

Lo inaceptable de estas conductas de acoso ha sido recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339).

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de las Entidades Públicas la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador/a, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, a la vista de la resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, que contiene el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado la Dirección de la Entidad junto con la representación del personal, considera oportuno adaptar este Protocolo, en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Entidad, como para actuar y sancionar estas en los casos en los que se produzcan.

1.2 Principios de actuación.

Con el fin de asegurar que todo el personal disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la Dirección de la Entidad y la Representación del Personal declaran formalmente, su rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la

víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y manifiestan como principio básico el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno.

Para hacer efectivo dicho rechazo y compromiso se establece este Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Los comportamientos de acoso laboral no serán tolerados y los mismos, de producirse, serán calificados de falta muy grave, tal y como ya establece nuestra normativa laboral.

2. Definiciones y objeto

2.1 Definición de acoso laboral.

A los efectos de este protocolo, se considera como «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

– Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

– Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

– Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquel, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de este. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

– Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

En el anexo II se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de Adif.

Es de aplicación a todo el personal de la Entidad.

3. Procedimiento de actuación

3.1 Actuaciones previas.

El trabajador/a que considere que está siendo objeto de algún comportamiento no deseado, proveniente de otro trabajador/a y que pueda considerarse acoso laboral, podrá optar por:

- Ponerlo en conocimiento de la persona que lo realiza, indicándole que no quiere que se repita esa actuación. Esta acción deberá realizarse en presencia de testigos y/o de la representación de personal, y/o
- Iniciar el procedimiento de denuncia

Si optara por la primera actuación, en el supuesto de que los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de acoso podrá seguir el procedimiento recogido a continuación.

3.2 Primera fase.

3.2.1 Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de una denuncia, aportada por:

- La persona presuntamente acosada.
- Por su representante legal.
- Por los representantes del personal en el ámbito en donde aquella preste sus servicios, o del Comité General de Empresa.
- Por las personas responsables de Recursos Humanos de su Dirección General o Dirección que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando quien denuncia no sea la persona interesada, el responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección, estará obligado/a a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

En el anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que estará accesible en Inicia.

El escrito de denuncia debe dirigirse al responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

El responsable de Recursos Humanos lo trasladará a su vez al Instructor de Expedientes Corporativo.

El responsable de Recursos Humanos o persona en quien delegue, junto con el Instructor de Expedientes Corporativo (Unidad tramitadora), tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberán:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo, debiendo remitir escrito a la persona que denuncia en el plazo de cinco días.

Cuando a juicio de la persona presuntamente acosada no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia, la Comisión mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación podrá acordar instar a la Unidad Tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas.

- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, podrán proponer motivadamente la posible movilidad de estas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

3.2.2 Indagación y valoración inicial.

Si la Unidad tramitadora considera procedente iniciar la tramitación comenzará esta solicitando el Instructor informe al Servicio de Prevención y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Área implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología y Ergonomía, y a petición del Instructor del Expediente, deberá asesorarles sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por el Instructor. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

Al finalizar esta indagación previa, la Unidad tramitadora referida, emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

3.2.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

A la vista del informe de valoración inicial, la Unidad tramitadora deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al «mobbing» y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «mobbing»–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:
 - Si se trata de una situación de conflicto: proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.
 - Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.
- Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el responsable de Recursos Humanos del Área de actividad podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

– Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el trabajador/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, la Unidad tramitadora, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comité Asesor para situaciones de acoso», constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este Protocolo.

3.3 Segunda fase.

3.3.1 Constitución de un Comité Asesor.

La aceptación del informe inicial, por parte del responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el anexo I.

En la resolución de constitución del Comité además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como Instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.3.2 Investigación.

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el Instructor de dicho Comité realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el Instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Quien sea requerido al efecto tendrá la obligación de colaborar con el Instructor a lo largo de todo el proceso de investigación si se le solicitara.

3.3.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.

Finalizada la investigación del Comité Asesor el Instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

Dicho responsable, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

3.4 Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección, podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

3.5 Información.

Con carácter general, de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo se informará a la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, salvaguardando la identidad de las personas afectadas.

4. Seguimiento de actuaciones

El responsable de Recursos Humanos correspondiente archivará el informe de conclusiones en el expediente personal de denunciante y denunciado y remitirá dicho informe a la jefatura del trabajador/a que deba realizar las medidas que en dichos informes se propongan. Remitiendo copia de todo lo actuado al Instructor de expedientes corporativos para su archivo en este Área, si no dispusiera de todo lo actuado.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la jefatura del trabajador/a, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología Laboral, facilitará asistencia psicológica a la víctima de acoso tipificado laboralmente.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del trabajador/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

5. Medidas de actuación y prevención del acoso

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el «caldo de cultivo» que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Entidad).

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, será el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de este Servicio afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro y los responsables de los Recursos Humanos.

5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, la Dirección de Recursos Humanos, con la colaboración del Servicio de Prevención, Formación y Comunicación, deben promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar el código ético y los compromisos, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación.
- Elaborar documentos y acciones divulgativas sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
- Informar al personal para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el Protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- Proporcionar información de la existencia del Protocolo de Acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
- Informar de la existencia del Protocolo de Acoso en los manuales de acogida.
- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
- Establecer un buzón dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.

6. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Cualquier trabajador/a tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.

La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

La jefatura estará obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.

La aplicación de este Protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia del Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

– Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la Entidad y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

– Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

– Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

– Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

– Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

– Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se la restituirá en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

– Protección de la salud de las víctimas: se adoptarán las medidas que se estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

– Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

Anexo I

Comité Asesor

1. Composición

– Un representante de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada designado por la Dirección de Recursos Humanos de la misma.

– Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología del Servicio de Prevención.

– Un/a Delegado/a de Prevención del Comité General de Seguridad y Salud de la Dirección General o Dirección, elegido entre ellos.

– Un experto si el Comité lo estimara.

2. Régimen de funcionamiento del comité asesor

Se registrará en su funcionamiento por:

– La Normativa Laboral vigente

– La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.

- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

Anexo II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral

A) Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la Entidad, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

Anexo III

Modelo de denuncia por acoso laboral

SOLICITANTE:

- Persona afectada
- Representante legal
- Representante del personal
- Responsable de Recursos Humanos

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre y Apellido:

Matrícula:

Sexo (H o M):

Teléfono de contacto:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Categoría:

Dependencia:

Dirección General/Dirección:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

SOLICITUD:

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso moral.

LOCALIDAD Y FECHA

NOMBRE Y FIRMA DEL SOLICITANTE

ANEXO 2

I Plan de Igualdad de ADIF-Alta Velocidad-junio de 2019

1. Introducción.
2. Definiciones.
3. Resultado del diagnóstico.
4. Objetivo general.
5. Objetivos específicos.
6. Acciones a implantar.
 - 6.1 Acceso al empleo.
 - 6.2 Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
 - 6.3 Formación, información y sensibilización.
 - 6.4 Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
 - 6.5 Retribuciones.
 - 6.6 Violencia de género.
7. Destinatarios.
8. Vigencia.
9. Calendario de implantación.
10. Difusión del plan.
11. Evaluación y seguimiento.
12. Anexos.
 - I. Protocolo de actuación frente al acoso laboral (incluye Acuerdo de 10 de marzo de 2016).
 - II. Protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo (incluye Acuerdo de 10 de marzo de 2016).

1. Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recogía en su exposición de motivos que el artículo 14 de la Constitución «proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo», el artículo 9.2 del mismo texto consagra «la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva».

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas que, tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presentó un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1985. A partir de dicha Conferencia se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto, y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el ámbito de las políticas gubernamentales.

La Declaración del Milenio, en 2000 supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como «Objetivos del Milenio», entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, la aprobación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Uno de los objetivos de la ley de igualdad es la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, así como que la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de principios de actuación de todos los poderes públicos.

El artículo 45 sobre elaboración y aplicación de los planes de igualdad, señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

El artículo 46 define los planes de igualdad de las empresas como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Adif Alta Velocidad, desde su creación ha mostrado siempre su interés y compromiso en la participación y realización de acciones a favor de la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo como principio esencial de su política de recursos humanos.

Así, tras los múltiples avances realizados en esta materia, y recogidos en toda la negociación colectiva del período Renfe, el I Convenio Colectivo de Adif supuso un hito determinante en esta materia, ya que en el mismo se recogían temas tan importantes como la conciliación, medidas de selección y formación, creación de la Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, medidas de protección contra la violencia de género, elaboración del primer diagnóstico de situación en igualdad y negociación y aprobación del primer Plan de Igualdad en la Empresa.

Este I Plan de Igualdad fue aprobado con la unanimidad de empresa y todos los sindicatos representados en el Comité General en sesión de esta de 2 de marzo de 2010 y posteriormente incorporado al II Convenio Colectivo de Adif.

Cuando se constituyó Adif Alta Velocidad, el Acuerdo de Garantías suscrito entre la Presidencia de Adif y los sindicatos mayoritarios, fijaron que la normativa de Adif rigiera también en Adif Alta Velocidad, por lo que el I Plan de Igualdad de Adif ha estado vigente en las dos empresas, al igual que la normativa derivada de Renfe y Adif.

Durante todo el proceso de vida del Plan, la actual Comisión de Política Social e Igualdad de Adif Alta Velocidad, tras la creación de los indicadores propios de Adif Alta Velocidad, ha venido realizando el análisis de la marcha de estos.

La presentación del diagnóstico de situación en Adif Alta Velocidad, primera vez que se hacía el mismo en esta empresa, que se realizó a la Representación de Personal en sesión de la Comisión de Política Social e Igualdad de Adif Alta Velocidad de 24 de noviembre de 2017, la Dirección de la Empresa ratificó su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, reiterando también su responsabilidad de elaborar un nuevo Plan de Igualdad, que se negociará con la Representación de Personal.

El I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad contemplaba que la elaboración de las propuestas del nuevo Plan se encarga a las citada Comisiones de Política Social e Igualdad de ambas entidades, y posteriormente serán trasladadas a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, para su negociación y aprobación en su caso.

En dicha cláusula se recogen los Ejes de actuación del mismo y que, por tanto, deberemos incorporar a este I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad:

- Acceso al empleo.
- Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización.
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Violencia de Género.

Nuestra Empresa, en su Nueva Orientación Estratégica 2020, recientemente puesta en marcha, ha incluido, formando parte de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Igualdad de Género, con carácter transversal.

Los firmantes de este II Plan de Igualdad de Adif, manifiestan su voluntad y deseo de recibir información y participar, si fuera necesario, en el Comité Sectorial de Diálogo Social Sectorial de la Unión Europea, especialmente sobre la representación e integración de las mujeres en el sector ferroviario (Women in Rail-WIR), delegando para ello en la EIM (Asociación de Administradores Europeos de Infraestructura Ferroviaria) para participar en el Comité Directivo del Diálogo Social Ferroviario y recibir información por parte de Adif de los temas allí tratados.

Este I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad, además de conseguir sus objetivos generales y específicos, debe posibilitar a nuestra empresa continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades al personal que en ella trabaja.

2. Definiciones

A efectos de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en la Entidad, así como la difusión y comprensión de las medidas en el Plan de Igualdad adoptadas, al igual que hicimos en el I Plan de Igualdad, se asumen como propias, las definiciones que se recogen en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y otras de carácter normativo vigentes en nuestra empresa.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, considerando las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual.

Entendido como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo.

Entendido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral.

Entendido como el ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro trabajador o trabajadores, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Circunstancia Agravante 1.ª del art. 461 de la Normativa Laboral de Adif y Adif Alta Velocidad.

Ostentar cargos de Jefatura, mando o dirección, especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina, acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona, como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones Positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas, en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho, corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Prueba.

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Legislación de referencia del II Plan de Igualdad.

– Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

– Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

– Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

– II Convenio multiempresarial de Adif y Adif Alta Velocidad de 8 de mayo de 2019.

– Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, (en lo que sea de aplicación en Adif).

3. Resultado del diagnóstico

El paso previo y obligatorio para diseñar y redactar un plan de igualdad es realizar un diagnóstico de situación, que consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, según se recoge en el artículo 46 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

El I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad en su cláusula 10ª, establece que la Comisión de Política Social e Igualdad efectuaría el Diagnóstico de situación en igualdad que figura en aquella.

Esta Comisión tuvo cumplida información de la marcha de la elaboración del diagnóstico, participando y colaborando de manera activa y positiva en el desarrollo de los trabajos, se informó igualmente a todo el personal, a través del portal Inicia de la Intranet de Adif Alta Velocidad, de las actuaciones realizadas durante la elaboración del diagnóstico, especialmente en aquellas en que fue precisa la participación del personal, estando incluso abierto un buzón de sugerencias. Posteriormente fue presentado a la Representación de Personal en sesión de 24 de noviembre de 2017 y a continuación publicado en su totalidad, para su difusión general y conocimiento por toda la empresa, en la página web de Inicia.

Metodología y trabajos realizados.

Para la realización del Diagnóstico de situación en igualdad, se continuó, como se hizo en el primero realizado en el 2008, tomando como referencia los aspectos relativos al publicado en el «Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa», editado por el Instituto de la Mujer.

Los trabajos de recogida y tratamiento de la información, siguiendo el sistema del anterior Diagnóstico, para que pudieran destacarse los cambios producidos, se estructuraron en dos aspectos diferenciados; en primer lugar, se seleccionaron los indicadores de tipo cuantitativo y cualitativo, y se analizó la documentación generada, y en segundo lugar, se recabó la opinión, la participación voluntaria y el debate interno del personal, para lo cual se elaboró, por expertos en la materia, un cuestionario, que se puso a disposición de todo el personal en Laboralia para que fuera contestado de manera absolutamente libre y voluntaria por todas aquellas personas que trabajan en la empresa y que quisieran hacerlo. Finalmente fue respondido por más de mil personas y los resultados de la encuesta fueron incorporados al Diagnóstico.

Los indicadores cuantitativos empleados fueron: datos generales de la plantilla, movimientos de personal, promoción y formación, licencias y excedencias, responsabilidades familiares y datos generales de la representación legal del personal.

En cuanto a indicadores cualitativos, se incluyeron cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa, selección externa, formación, selección interna, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, política social, representatividad de género, violencia de género y situaciones de especial protección, riesgos laborales y salud laboral, y convenio colectivo.

Con toda esta información recogida se realizó un estudio detallado de la situación de hombres y mujeres en la empresa, para lo que fue desagregada por sexo y se aplicó el análisis y la evaluación del impacto de género. Igualmente se intercambiaron opiniones y se debatió con personal de la empresa sobre la política y prácticas de recursos humanos, desde la perspectiva de igualdad de hombres y mujeres.

El análisis permitió identificar cómo es la plantilla de Adif Alta Velocidad, qué desequilibrios pudieran existir entre mujeres y hombres y en qué aspectos y prácticas empresariales se podría avanzar en la gestión de recursos humanos desde la óptica de igualdad de oportunidades.

Tras todo este trabajo se realizaron las conclusiones del informe del diagnóstico de situación en igualdad de oportunidades en Adif Alta Velocidad, que se recogieron en el mismo y que fue validado por la Representación de Personal considerando que servía de base para la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

Conclusiones del diagnóstico.

Como se afirma en este Diagnóstico, nuestra empresa nació con una firme y clara vocación de servicio público, ejercido con criterios de una buena gestión empresarial, logros estos, que se consiguen con el trabajo diario del conjunto de profesionales que integran la empresa, primando además la seguridad, la eficiencia y la calidad.

Esta empresa y este conjunto de profesionales que constituyen la plantilla de Adif Alta Velocidad es la entidad y el sujeto sobre el que se dirigía este diagnóstico en igualdad de oportunidades.

Plantilla.

Realizado el análisis y el contraste de toda la información facilitada, nos encontramos con que el personal de la empresa continúa siendo mayoritariamente masculino, pues supone un 71,63 %, frente a un 28,37 % de mujeres. Esta situación viene derivada de los canales de ingreso que existían en el pasado y de que muchas profesiones eran ocupadas únicamente por hombres, como ya se decía en el diagnóstico de 2008.

Muy relacionado con esto es la edad media de la plantilla con alrededor de 53 años, y la antigüedad, que sobrepasa los 30 años.

Con estos resultados concluimos asegurando que Adif Alta Velocidad tiene una plantilla mayoritariamente masculina con una media de edad importante, aunque prácticamente la mitad de la misma se encuentra en la horquilla de entre 30 y 45 años y con un antigüedad en que más de la mitad de la misma tiene entre uno y diecinueve años de antigüedad, notable, lo que nos lleva a la conclusión que no es un personal amoldado a la situación actual y sin inquietudes de renovación, bien al contrario, durante estos años se ha venido demostrando de manera continua que se adapta a los cambios producidos en la sociedad.

La plantilla de Adif hace un uso importante de los derechos que le confiere nuestra normativa y el Estatuto de los Trabajadores, como lo certifica el número de personas que utilizan los mismos, tanto en licencias o reducciones de jornada, en muchos casos en relación con las responsabilidades familiares que ostentan, pues a pesar de la media de edad elevada, un porcentaje importante, del personal tiene hijos y además, atienden las necesidades de personas mayores, como lo acreditan los datos que sobre ello se desglosan en el diagnóstico.

Empresa y normativa.

El análisis de toda la información estudiada, nos permite llegar a la conclusión que en Adif Alta Velocidad no se aprecia ninguna medida, decisión o precepto que nos haga pensar en la existencia de discriminación o que genere desigualdad entre hombres y mujeres, es más, el planteamiento que se desarrolla en muchos aspectos es adoptar medidas preventivas que permitan solventar cualquier posibilidad de discriminación, y toda la estructura de la empresa está en condiciones de adoptar los recursos precisos para que la igualdad de oportunidades sea un signo distintivo de la Entidad.

Pero es que además, existen medidas positivas que profundizan en la igualdad de oportunidades, que se han ido incorporando a los diferentes convenios colectivos que en estos años se han venido firmando entre las partes negociadoras, desagregación de datos por sexo (señalar que todo el trabajo realizado para la elaboración de este diagnóstico se facilitó al tener todas nuestras bases de datos ya desagregadas), medidas disciplinarias o protocolo de actuación ante situaciones de acoso, entre otras.

En apartados concretos recogidos en el diagnóstico, hay que señalar que el ingreso en la empresa continúa regulado en nuestra normativa y basado en la oferta pública de

empleo, todo ello bajo criterios de igualdad, mérito y capacidad, no detectándose ninguna incidencia en materia de igualdad.

La formación es absolutamente igual para hombres y mujeres.

En cuanto a promoción, al igual que el ingreso en la empresa, se encuentra también regulada en nuestra normativa, sin apreciarse ningún signo discriminatorio; bien al contrario, regula la preferencia, en igualdad de puntos, al género subrepresentado.

En política salarial, no se ha detectado la existencia de ninguna medida discriminatoria, cobrando mujeres y hombres lo mismo por el mismo trabajo, conforme lo acordado en tablas salariales, vía negociación colectiva. Igualmente, los beneficios sociales existentes en Adif Alta Velocidad se encuentran a disposición de ambos sexos y son utilizados sin ningún tipo de discriminación.

Respecto a ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, hay que destacar que existe un importante número de medidas adoptadas en este sentido a través de los diferentes convenios colectivos y que son ampliamente utilizadas por mujeres y hombres. Como ya se anunció anteriormente, en muchos aspectos la normativa interna mejora la legislación general y es voluntad continuar los avances en esta materia, mediante los acuerdos que las partes alcancen.

En lo relativo a comunicación, existen múltiples y modernos canales de información entre empresa y plantilla y viceversa, no detectándose ningún tipo de discriminación en la misma y acreditándose que llega por igual a hombres y mujeres, siendo destacable la utilización de encuestas de opinión para conocer la postura de las personas que trabajan en la misma, como se ha demostrado e incorporado a este diagnóstico.

Se recoge también la existencia de medidas de apoyo a colectivos específicos, como personas con discapacidad o mujeres víctimas de violencia de género, entre otros.

Tampoco existe discriminación alguna en lo concerniente a riesgos laborales y salud laboral. Bien al contrario, en este apartado se han establecido medidas específicas destinadas a proteger la maternidad y se ha incrementado el uso de las campañas de medicina preventiva, siempre buscando la mejora de salud de nuestro personal y previniendo, en la medida de lo posible, la evitación de riesgos laborales.

En resumen, como se señala anteriormente no existe en nuestra Entidad, en la composición de su plantilla, normativa, disposiciones o acuerdos, ninguna medida que nos haga pensar en la existencia de algún tipo de discriminación, ni alteración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4. *Objetivo general*

El Plan, tiene como objetivo general continuar avanzando en las siguientes cuestiones:

- Fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos.
- Eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo.
- Proseguir con los avances en la empresa en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan está basado en los siguientes ejes de actuación ya enunciados anteriormente:

- Acceso al empleo.
- Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización.
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Violencia de Género.

Para lograr este objetivo general se despliegan los objetivos específicos que se desarrollan a continuación.

5. *Objetivos específicos*

En la definición de estos objetivos se ha tenido en cuenta el resultado del diagnóstico de situación elaborado y aprobado por la Comisión de Política Social e Igualdad y recogido en el I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, considerando los mismos como los más adecuados para seguir avanzando en materia de igualdad en Adif Alta Velocidad:

Acceso al empleo.

Aunque el acceso al empleo en la Entidad no muestra desequilibrios significativos al regirse por los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad, debe un ser objetivo de este plan, prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo en Adif Alta Velocidad.

Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.

La carrera profesional está conformada por el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, debiendo ahondarse desde la perspectiva de igualdad en ello y respecto a la promoción interna habrá que analizar posibles nuevas medidas para evitar que exista un desequilibrio en el acceso entre mujeres y hombres.

El objetivo de este eje sería asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Adif Alta Velocidad.

Formación, información y sensibilización.

La línea de actuación principal implicará el cumplimiento del mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se hace necesario recalcar la necesidad de informar y difundir los datos desagregados por sexo para fomentar el conocimiento, de posibles situaciones de desigualdad.

Este eje tiene como objetivo sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Entre las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres, buena parte de ellas vienen asociadas a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Hay que referirse también a la corresponsabilidad, que es uno de los factores que más influyen en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral y social.

El objetivo de este eje sería avanzar en nuevas medidas, teniendo en cuenta la actividad de Adif Alta Velocidad, que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y reducir las diferencias entre ambos sexos (fomento de la corresponsabilidad)

Retribuciones.

Una vez constatado, por la forma de percepción de los salarios en: fijo, variable y complementos y tablas salariales, que no existe discriminación entre hombres y mujeres en Adif Alta Velocidad, el objetivo de este eje debería ser continuar incidiendo en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre ambos sexos.

Violencia de género.

Nuestra empresa, desde la implantación de la ley de violencia de género, ya vino adoptando medidas que van más allá de lo recogido en la misma.

Debido al importante aumento del número de actos producidos en la sociedad sobre esta materia, nuestra empresa quiere hacer de este eje del Plan de Igualdad un llamamiento del respeto que se debe dar a quienes puedan ser víctimas de esta, por lo

que empleará sus esfuerzos en la prevención, la asistencia y la protección de las víctimas de este tipo de violencia.

El objetivo de este eje será promover y difundir acciones preventivas de esa violencia.

Para alcanzar estos objetivos, se han diseñado una serie de acciones y/o programas que se desarrollarán en el apartado siguiente.

6. Acciones a implantar

Asociado a cada objetivo específico, se han establecido una serie de acciones a desarrollar.

6.1 Objetivo específico: Acceso al empleo.

Objetivo.

Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo en Adif-AV.

Medidas adoptadas.

1. Seguir aplicando la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones llevadas a cabo por Adif-AV y continuar con la igualdad de oportunidades, como uno de los referentes en la gestión de recursos humanos, difundiendo a todo el personal las actuaciones realizadas en esta materia.

2. Continuar promoviendo la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).

3. En los cursos de acogida a personal de nuevo ingreso, deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres y otro sobre violencia de género.

4. La Comisión de Seguimiento del Plan analizará el nuevo borrador de normativa laboral, una vez que sea acordado, revisando que se redacta en un lenguaje no sexista y evitando cláusulas susceptibles de discriminación.

5. Se adoptarán medidas razonables y adecuadas en el ámbito de Adif-AV, para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad y personas con discapacidad, la participación en las pruebas selectivas externas e internas, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en que concurren dichas situaciones.

6. Continuar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa, garantizando la igualdad de oportunidades.

7. Informar a empresas externas con las que trabajemos en estos procesos de selección del compromiso de Adif-AV con la igualdad de oportunidades. Se exigirá que estas empresas tengan aprobado un Plan de Igualdad conforme a la ley.

8. Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y manuales utilizados, poniendo especial interés en no figurar imágenes que masculinicen o feminicen una profesión, así como analizar los requisitos exigidos para evitar que pudieran ser discriminatorios. Este empleo de lenguaje no sexista, se aplicará también en la denominación de puestos y en la comunicación de cambios organizativos. En relación a este aspecto se revisarán las imágenes que ilustran los documentos en vigor, especialmente los de uso reglamentario.

9. Evitar en el proceso de selección, la realización de preguntas relativas a cargas familiares y estado civil.

10. Continuar incluyendo en el temario de las convocatorias internas la Ley de Igualdad, haciéndolo extensivo a las convocatorias externas.

11. Realizar una memoria anual específica de convocatorias externas, con porcentajes de ocupación por género.

12. Incluir el número total de personas trabajadoras en los indicadores de entradas de personas trabajadoras en Adif-AV distribuido por género y categoría.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento:

Se desarrollará anualmente un seguimiento para comprobar que las acciones que se desarrollan, en el ámbito de gestión de recursos humanos, respetan y favorecen la igualdad de oportunidades.

La Comisión de Seguimiento del Plan verificará anualmente, que se está cumpliendo la paridad en los tribunales arriba mencionados y conforme a lo redactado en el mismo.

Cuando se realice una actuación por la empresa en este ámbito, la Comisión de Seguimiento del Plan constatará que ha llegado a todo el personal y de no ser así, se verificará el motivo y se iniciará una nueva campaña específica de difusión.

La Comisión de Seguimiento del Plan verificará anualmente, que la documentación de normativa laboral generada en ese periodo contiene un lenguaje no sexista y si no fuera así, lo pondrá en conocimiento de la Dirección para que sea corregido.

Anualmente, la empresa verificará que se ha informado a las empresas externas de selección con las que se trabaje, del compromiso de Adif-AV con la Igualdad de Oportunidades, dando cuenta de los resultados a la Comisión de Seguimiento del Plan.

En el plazo de un año desde la firma del Plan, se verificará que, en las convocatorias externas e internas, se incluye en los temarios la Ley de Igualdad.

Cuando se establezcan los indicadores del Plan, se analizará la conveniencia de incluir uno que refleje las personas que acceden a Adif-AV por el turno de discapacidad, desagregado por sexo.

Concluido un proceso de contratación y a la vista del resultado de los ingresos, la Comisión de Seguimiento analizará los mismos, para, a la vista de ellos, proponer a Dirección y Representación de Personal la adopción de medidas, para impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en futuras convocatorias, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

6.2 Igualdad, Condiciones de trabajo y carrera profesional.

Objetivo.

Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Adif-AV.

Medidas adoptadas.

1. Integrar la presencia equilibrada de género en todas las actuaciones que realice la empresa y en los objetivos que se marquen y que puedan incidir en la representatividad de mujeres y hombres.

2. Cuando se asignen nuevos puestos, se comprobará la realización de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas.

3. Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género a nivel empresa, a nivel estructura de dirección, estructura de apoyo, mandos intermedios y cuadros técnicos y personal operativo.

4. Se desarrollará una base de datos de perfiles profesionales, con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.

5. Preferencia en las acciones de movilidad, a las personas que, con igualdad de puntuación, tras la aplicación de los valores y factores establecidos, pertenezcan al género subrepresentado con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura.

6. Publicitar aquellos puestos o categorías en los que existe subrepresentación de un género, para tomar medidas correctoras, siempre de acuerdo con la legislación vigente.

7. Adif-AV integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Realizar una memoria anual específica de convocatorias internas, con porcentajes de ocupación por género. Se entregará a la Comisión de Seguimiento del Plan.

9. Introducir en los indicadores de promoción del personal desagregados por sexo y categoría, el número total de las personas trabajadoras promocionadas.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

Anualmente, la empresa analizará las actuaciones realizadas que inciden en la representatividad equilibrada de género, para verificar que la tendencia es positiva. Esta información será trasladada a la Comisión de Seguimiento del Plan.

Si se detectan informes emitidos por Adif-AV donde hay datos susceptibles de haber figurado desagregados por género, la empresa lo comunicará al Área correspondiente, para que los sucesivos informes similares se presenten desagregados.

Anualmente, la Comisión de Seguimiento del Plan, revisará si hay posibilidad de incorporar nuevos indicadores de género relativos a la igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan, realizará las reuniones que sean necesarias en la que podrá presentar nuevas sugerencias relativas a la Igualdad en la Empresa.

6.3 Objetivo específico: Formación, Información y Sensibilización.

Objetivo.

Sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Medidas adoptadas.

1. Adif-AV fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, empleando los medios de la empresa para sensibilizar al personal en cuestiones relativas a estas materias, e incidiendo en la utilización de un lenguaje no sexista, así como en la imagen de la empresa.

2. Realizar periódicamente, cuestionarios como el efectuado en el Diagnóstico para continuar con el seguimiento de la Igualdad en Adif-AV.

3. Analizar la posibilidad de crear un apartado específico en Laboralia para dar información relativa a la igualdad de oportunidades y habilitar la inclusión en el mismo de un buzón de sugerencias al efecto, del que se informará a la Comisión de Seguimiento.

4. Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.

5. Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce alguna desigualdad.

6. Potenciar, a través de Laboralia, la participación de padres o madres con hijos en actividades de ocio.

7. Fomentar el conocimiento y uso de las medidas de conciliación y la corresponsabilidad entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.

8. Explorar nuevos canales de difusión de las ofertas de formación.

9. Se creará un módulo formativo sobre igualdad de trato y oportunidades, una vez implantado el presente Plan de Igualdad, que también incluirá los distintos protocolos vigentes.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

La empresa verificará periódicamente que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación tanto interna, como externa de Adif-AV. La Comisión de Seguimiento trasladará a aquella las situaciones en que se incumpla esta norma.

Periódicamente, la empresa realizará acciones de divulgación sobre las actuaciones que se realicen y decisiones que se adopten sobre igualdad, verificando que se utilizan todos los canales adecuados para que llegue a la totalidad de la plantilla.

En el plazo máximo de tres meses tras la aprobación de este Plan, la Comisión de Seguimiento analizará la posibilidad de crear una sección específica en Laboralia, donde se facilite información relativa a la igualdad de oportunidades.

Cuando se realice al personal un cuestionario sobre la igualdad, se contará previamente con la participación de la Comisión de Seguimiento.

Semestralmente, se comprobará el número de noticias sobre igualdad aparecidas en el portal Inicia. De esta información, se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Se informará, cuando sea posible, a la Comisión de Seguimiento, de aquellas actividades de ocio previstas para el personal y sus familiares.

Anualmente, la empresa analizará los datos de participación en cursos desde la perspectiva de género, para verificar que de los cursos tienen conocimiento por igual mujeres y hombres y adoptará las medidas precisas, en caso de ser necesario para cumplir este objetivo. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

6.4 Objetivo específico: Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo.

Avanzar en nuevas medidas, teniendo en cuenta la actividad de Adif-AV, que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y reducir las diferencias entre ambos sexos (fomento de la corresponsabilidad).

Medidas adoptadas.

1. Impulsar en la negociación colectiva, la incorporación de la valoración de aquellas personas con hijos/as o descendientes menores de 12 años para la regulación de vacaciones y permisos.

2. Elaboración y difusión, por la Comisión de Seguimiento del Plan de una «Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Adif».

3. Estudiar por la Comisión de Seguimiento y proponer en su caso, la negociación a Dirección y Representación de Personal la implantación de medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal de Adif Alta Velocidad disminuir, en determinados períodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.

4. – Fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización. El uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral para responsabilidades familiares no debe producir ninguna discriminación basada en su ejercicio, ni menoscabar la promoción profesional.

5. Analizar y proponer nuevas medidas de conciliación para su negociación e integración en la próxima negociación colectiva, en temas tales como licencias, *dies a quo* de las mismas, posibilidad de utilización de los días de reducción de jornada en tramos de horas o en días completos.

6. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, colaborará en la elaboración e implantación del proyecto de teletrabajo en Adif-AV.

7. Estudio y posible elaboración de un Plan de Apoyo específico a la Maternidad y a la Paternidad.

8. Estudiar y proponer en la negociación colectiva entre Dirección y Representación de Personal, medidas destinadas a colectivos de personas trabajadoras con situaciones familiares especiales, tales como familias monoparentales, monomarentales o personas trabajadoras con enfermedades graves y personas con discapacidad.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

En el plazo de un año desde la firma de este Plan, se elaborará la Guía de Conciliación o el catálogo de buenas prácticas en estas cuestiones.

Tras la aprobación de una medida que tenga incidencia en estas materias, en el plazo de tres meses la empresa realizará una campaña de su difusión.

En el plazo de seis meses tras la firma del Plan, la empresa actualizará y difundirá las medidas de conciliación y beneficios sociales existentes en Adif-AV y actualmente difundidas en Laboralia.

En el plazo de seis meses tras la firma del Plan, la Comisión de Seguimiento pondrá en común el análisis de la viabilidad del teletrabajo como Plan de Acción.

Crear nuevos indicadores con las salidas de personas trabajadoras de la empresa, desagregadas por sexo y categoría profesional.

6.5 Objetivo específico: retribuciones.

Objetivo.

Continuar incidiendo en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.

Medidas adoptadas.

1. Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar, en algunos casos, la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización.

2. Proseguir con un sistema que permite garantizar unas retribuciones que no generan discriminación entre sexos.

3. Por la Comisión de Seguimiento del Plan, se analizarán las ayudas graciables y se continuarán adecuando en lo posible a la situación actual, de acuerdo a los procedimientos recogidos en la Normativa.

4. La Empresa, informando de ello al Comité General de Empresa y a la Comisión de Seguimiento del Plan, pondrá en marcha un sistema de lo que se conoce como retribución flexible.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

Anualmente la empresa verificará, a través de los indicadores que las partes acuerden, que en los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales: valores medios de salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, comprobando que no incide el sexo de la persona en su abono. Si la Comisión de Seguimiento detectara que en algún caso si incide, lo pondrá en conocimiento de la Dirección. En cuanto a registro salarial, se estará a lo que recojan las disposiciones legales vigentes, especialmente lo recogido en el RDL 6/2019, de 1 de marzo.

Anualmente, la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, generado por niveles salariales, para detectar que no se ha producido discriminación por razón de sexo. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Anualmente, la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, de aquellas personas que recibieran ayudas de la Comisión de Política Social e Igualdad. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Anualmente, se estudiarán los beneficios sociales de que dispone el personal de Adif-AV, observando que se adecuan al momento en que han de concederse y que en el criterio para su disfrute no inciden connotaciones sexistas.

6.6 Objetivo específico: Violencia de Género.

Objetivo.

Promover y difundir acciones preventivas de posibiliten evitar esa y otras violencias.

Medidas adoptadas.

1. Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda su etapa profesional, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.

2. Se analizarán las medidas de protección a víctimas de violencia de género, que figuran en la normativa de Adif-AV, a efectos de su difusión y estudiar la posibilidad de implantar otras. Se implementarán las medidas de la legislación que sean de aplicación desde el momento de su entrada en vigor.

3. Actualización, de acuerdo a la legalidad, de los protocolos de actuación frente al acoso laboral y ante posibles situaciones de acoso laboral y por razón de sexo, actualmente vigentes en nuestra empresa, incluyendo el estudio y aplicación en su caso de:

- El ciberacoso en los protocolos.
- La figura del acosador anónimo.

4. Realizar campañas de difusión de los citados protocolos cuando sean acordados.

5. Nueva adecuación del seguimiento de los casos de acoso en la Comisión de Política Social e Igualdad.

6. Las mujeres víctimas de violencia de género, si solicitaran movilidad geográfica temporal por esa causa, tendrán un derecho preferente absoluto en relación al resto de preferencias establecidas en nuestra normativa. El traslado tendrá, a efectos económicos, la consideración de movilidad geográfica temporal solicitada a instancias de la trabajadora.

7. Los Planes de acogida de nuevo personal incluirán información sobre los Protocolos existentes en la Entidad y la violencia de género.

8. Realización de un informe sobre el acoso.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

En un plazo de seis meses desde la firma del Plan, la Comisión de Seguimiento actualizará los protocolos existentes más arriba enunciados.

Desde la firma del Plan, la empresa informará, en las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento, de aquellos casos de utilización de los protocolos, cuando se inicien los mismos, sin esperar a su conclusión.

Independientemente de ello, la Dirección informará del resultado final del mismo, cuando se concluya, a la Comisión de Seguimiento del Plan.

Con carácter anual, la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento del Plan, el informe elaborado sobre situaciones de acoso.

7. Destinatarios

Este Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es de aplicación a todo el personal de Adif-AV, con exclusión de los miembros del Consejo de Administración de la Empresa.

8. Vigencia

El Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del día siguiente a su aprobación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

En los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, se decidirá sobre su posible prórroga, condiciones y plazo.

9. *Calendario de Implantación*

Este Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos tanto generales como específicos que figuran en él, se implantará de forma inmediata una vez firmado el acuerdo por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo Adif y Adif Alta Velocidad, lo que permitirá a Adif-AV continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades y posibilitar hacerse acreedor de las distinciones empresariales que en materia de igualdad se establezca por las diferentes Administraciones Públicas o Entidades Privadas.

10. *Difusión del Plan*

Como compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, las partes firmantes se comprometen a realizar campañas de difusión internas y de conocimiento por parte del personal, sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia, reiterando las mismas con carácter anual hasta la finalización de su vigencia. Igualmente, la Dirección de la Empresa se compromete a introducir el I Plan de Igualdad en los contenidos formativos obligatorios para el nuevo personal que ingrese en Adif en las nuevas convocatorias de Ofertas de Empleo Público que se realicen durante la vigencia del mismo, así como la creación de un módulo formativo en igualdad a través de la plataforma virtual (CFV) del que se recomendará su realización cada vez que se realice un curso, y/o se invitará a su realización en la detección anual de necesidades de formación.

Una vez aprobado el I Plan de Igualdad de Adif-AV por parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo se pondrá en la página Web de Adif y en Laboralia (Inicia) y tableros de anuncios para su difusión y conocimiento general por parte de todo el personal de la entidad, así como de las personas ajenas a la misma.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá cuantas veces lo solicite alguna de las partes

11. *Evaluación y seguimiento*

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras la puesta en marcha del Plan, una vez aprobado por la Comisión Negociadora, la futura Comisión de Igualdad y Política Social establecerá, con el compromiso que sea de mutuo acuerdo, la determinación de sus indicadores de seguimiento, que serán presentados por la Dirección en la Comisión de Seguimiento del Plan en el primer y segundo semestre de cada año natural de su vigencia.

A efectos de la evaluación y seguimiento del Plan, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que queda radicada en el seno de la Comisión de Igualdad y Política Social.

La fase de evaluación y seguimiento permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se vayan obteniendo con todas las acciones que se acometan.

La citada Comisión de Seguimiento y Evaluación fijará, de común acuerdo, un calendario que recogerá todas las acciones a desarrollar, derivadas de las medidas propuestas en el Plan, a efectos de acometer un seguimiento pormenorizado y continuo de la realización en relación a la fecha de cumplimiento de estas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación establecerá un itinerario que reflejará los pasos a seguir desde que se detecta una necesidad hasta que esta se discute, aprueba y materializa en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, en la reunión de cierre de cada año natural de su vigencia, elaborará un informe de las actuaciones realizadas en el

mismo, remarcando el cumplimiento de estas, y dinamizando la realización de aquellas que no se estén cumpliendo, en el caso de existir.

Este informe será remitido a la Representación de Personal.

La realización y puesta en marcha de este Plan permitirá continuar haciendo de la igualdad un valor en Adif.

12. Anexos

- I. Protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral (con modificación según Acuerdo de 10 de marzo de 2016)

Índice

- Declaración de principios.
- Objeto.
- Definiciones.

- Acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- Acoso moral.

- Procedimiento de actuación.

- Actuaciones previas.
- Inicio del procedimiento de resolución de conflictos.
- 1.ª Fase (mediación previa).
- 2.ª Fase.
- Finalización.

- Seguimiento de incidentes de acoso.
- Implantación y difusión del protocolo

Declaración de principios y compromisos

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones. Pero la manera más efectiva de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, conscientes de que las conductas de acoso perjudican y repercuten en todo el personal no sólo en los directamente afectados, se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad, confidencialidad de las personas afectadas, y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado/a, salvo que sea estrictamente necesario.

Objeto

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de la empresa.

Definiciones

Las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso moral serán las recogidas en la Normativa Laboral vigente en el momento de su aplicación.

Acoso sexual.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral.

El ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongada, sobre otro trabajador o trabajadores desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

Procedimiento de actuación

Actuaciones previas.

El trabajador/a que considere que está siendo objeto de algún comportamiento no deseado, proveniente de otro trabajador/a y que pueda considerarse acoso sexual o acoso por razón de sexo o acoso moral, podrá optar:

- Por ponerlo en conocimiento de la persona que lo realiza, indicándole que no quiere que se repita esa actuación. Esta acción deberá realizarse en presencia de testigos y/o
- Iniciar el procedimiento de denuncia.

Si optara por la primera, en el supuesto de que los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de acoso podrá seguir el procedimiento recogido a continuación.

Inicio del procedimiento.

Todo trabajador/a que considere está siendo objeto de una conducta de acoso, se dirigirá por escrito, con carácter general, a la persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos de su área de actividad, dejando constancia fehaciente a través del medio que estime oportuno, incluida la entrega del escrito del trabajador/a por un representante de personal y debiendo acompañar un relato pormenorizado de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga, a efectos de acreditar la conducta denunciada, así como señalar haber cumplido la fase de actuaciones previas en su caso.

De este escrito y la documentación recibida el máximo responsable de Recursos Humanos dará traslado al instructor de expedientes corporativos.

La persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos del área, o en quien delegue, junto con el instructor de expedientes corporativos tendrán que realizar los trámites oportunos recogidos de este procedimiento. Cuando las situaciones afectaran a personal de diferentes áreas de actividad, podrá participar un responsable de Recursos Humanos por cada una de ellas.

Las personas indicadas intervendrán para tratar de llegar a una solución del conflicto, protegiendo en todo momento el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las partes, actuando de forma mancomunada, y a este fin, se les concede la facultad suficiente para recabar la información necesaria para la tramitación y resolución del conflicto.

Tras recibir el escrito de denuncia, a la vista de la documentación aportada y después de una primera valoración de los hechos, pueden considerar que la conducta descrita no constituye uno de los supuestos amparados por el protocolo, en cuyo caso remitirán, en el término de cinco días hábiles, escrito motivado al denunciante comunicándoselo. En caso contrario continuaría la tramitación.

1.ª Fase (mediación previa).

Una vez recibido el escrito, y valorado que puede tratarse de uno de los supuestos recogidos en el protocolo, los responsables indicados se pondrán en comunicación con las personas implicadas, recabarán y estudiarán la información necesaria para garantizar el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes.

Una vez analizada toda la información, y de suponer los hechos, uno de los casos protegidos por el procedimiento, se reunirán con la parte denunciada para comunicarle que su comportamiento no es el adecuado y que debe cesar en él.

Las personas intervinientes podrán estar acompañadas por un representante de personal si lo desean, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

De las actuaciones realizadas y conclusiones alcanzadas, elaborarán un informe, del que se guardará una copia en la Dirección de Recursos Humanos Corporativa y otra en el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan las personas implicadas.

2.ª Fase.

Si el comportamiento indeseado se repitiese, el denunciante deberá poner en conocimiento por el canal establecido, los nuevos hechos y aportar la documentación relacionada con el caso o medios de prueba que los acrediten.

Una vez recibido el escrito, sometido al criterio de celeridad y confidencialidad, se impulsará de oficio el procedimiento en todos sus trámites.

A tal efecto podrán, en relación con los hechos de la denuncia, tomar declaración a las personas implicadas o a quien consideren conveniente, recabar documentos que no se hayan aportado anteriormente, y utilizar cualquier medio de prueba admisible en Derecho, como los utilizados por los Instructores de Expedientes Disciplinarios.

Las personas intervinientes podrán estar acompañadas por un representante de personal cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

En cualquier caso, los responsables de la tramitación adoptarán las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción, igualdad y defensa de los implicados en la denuncia.

Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de lo actuado y la gravedad de los hechos, podrán proponer al responsable de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan, medidas organizativas o de adscripción a otro puesto con carácter transitorio, mientras dura el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre ellos. De no ser posible ésta, y en casos de especial y extrema gravedad, el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad respectiva podrá acordar la adopción de otras medidas.

Finalización.

El procedimiento terminará con un informe final, que incluirá la denuncia, la información recabada, relación de las gestiones efectuadas y las conclusiones. Deberá emitirse en el plazo máximo de 15 días a contar desde el día siguiente a la recepción de la denuncia y contendrá una resolución adecuada al asunto planteado.

La resolución podrá consistir en:

- No acreditar indicios racionales de estar ante una situación de acoso de las recogidas en la normativa de Adif. Si se estima conveniente se podría recoger algún tipo de recomendación.
- Plantear una mediación, ayudando a las partes a buscar una solución y que de resultar satisfactoria o aceptada, se formulará por escrito.
- Propuesta de instrucción de Expediente Disciplinario, con el procedimiento y garantías previstas en la Normativa Laboral, remitiendo todo lo actuado al órgano iniciador del expediente.

Si se acreditara que la denuncia es falsa, a cuyo efecto se tendrá en cuenta las pruebas practicadas e informes recabados, se podrán adoptar medidas disciplinarias conforme a la Normativa Laboral con el denunciante.

Una copia del informe se guardará en la Dirección de Recursos Humanos Corporativa y otra en el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan las personas implicadas.

A la vista de la gravedad de la denuncia y las circunstancias concurrentes, los responsables de la tramitación del proceso podrán iniciarlo por la 2ª fase.

La iniciación de procedimiento establecido en el presente protocolo, por cualquiera de sus vías, no modifica los plazos de reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

Seguimiento de incidentes de acoso

De los incidentes de acoso que se produzcan en la Empresa, se dará información en la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, salvaguardando la identidad de las personas afectadas, donde se realizará el seguimiento de los mismos, el impacto del protocolo y su efecto y se podrán proponer sugerencias y medidas tendentes a su disminución, si se considera necesario.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología Laboral, facilitará asistencia psicológica a la víctima de acoso tipificado laboralmente.

Se revisará la efectividad del Protocolo siempre que se haya aplicado durante toda su extensión en dos procesos.

Implantación y difusión del protocolo

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de Adif de que estas conductas de acoso son inaceptables, este protocolo se dará a conocer a través de una acción divulgativa.

Estará disponible para su consulta en la Intranet de la Empresa.

El Plan de acogida, dirigido al personal de nuevo ingreso, incluirá información sobre este protocolo.

II. Protocolo de actuación frente al acoso laboral. Diciembre 2011 (incluye Acuerdo de 10 de marzo de 2016)

Índice

1. Preámbulo.
 - 1.1 Justificación y antecedentes.
 - 1.2 Principios de actuación.
2. Definiciones y objeto.
 - 2.1 Definición de acoso laboral.
 - 2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

3. Procedimiento de actuación.
 - 3.1. Actuaciones previas.
 - 3.2. Primera fase.
 - 3.2.1. Iniciación del procedimiento.
 - 3.2.2. Indagación y valoración inicial.
 - 3.2.3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.
 - 3.3. Segunda fase.
 - 3.3.1. Constitución de un Comité Asesor.
 - 3.3.2. Investigación.
 - 3.3.3. Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor.
 - 3.4. Denuncias infundadas o falsas.
 - 3.5. Información.
 4. Seguimiento de actuaciones.
 5. Medidas de actuación y prevención del acoso.
 - 5.1. Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.
 - 5.2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.
 6. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.
- Anexo I. Comité Asesor.
Anexo II. Listado de referencia de las conductas que son o no son acoso laboral.
Anexo III. Modelo de denuncia por acoso.

1. Preámbulo

1.1. Justificación y antecedentes.

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1).

Lo inaceptable de estas conductas de acoso ha sido recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339).

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de las Entidades Públicas la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de estas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación

efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador/a, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, a la vista de la resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, que contiene el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado la Dirección de la Entidad junto con la representación del personal, considera oportuno adaptar este Protocolo, en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Entidad, como para actuar y sancionar estas en los casos en los que se produzcan.

1.2 Principios de actuación.

Con el fin de asegurar que todo el personal disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la Dirección de la Entidad y la Representación del Personal declara formalmente, su rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y manifiestan como principio básico el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno.

Para hacer efectivo dicho rechazo y compromiso se establece este Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Los comportamientos de acoso laboral no serán tolerados y los mismos, de producirse, serán calificados de falta muy grave, tal y como ya establece nuestra normativa laboral.

2. Definiciones y objeto

2.1 Definición de acoso laboral.

A los efectos de este protocolo, se considera como «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (acoso psicológico), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/acoso psicológico:

– Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «acoso psicológico» si no reúne las condiciones de la definición.

– Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

– Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «acoso psicológico», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquel, ya sea porque son realmente esporádicas o porque

sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo con la normativa; pero no como «acoso psicológico», por no reunir las características esenciales de este. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

– Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

En el anexo II se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de Adif.

Es de aplicación a todo el personal de la Entidad.

3. Procedimiento de actuación

3.1 Actuaciones previas.

El trabajador/a que considere que está siendo objeto de algún comportamiento no deseado, proveniente de otro trabajador/a y que pueda considerarse acoso laboral, podrá optar por:

- Ponerlo en conocimiento de la persona que lo realiza, indicándole que no quiere que se repita esa actuación. Esta acción deberá realizarse en presencia de testigos y/o de la representación de personal, y/o
- Iniciar el procedimiento de denuncia.

Si optara por la primera actuación, en el supuesto de que los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de acoso podrá seguir el procedimiento recogido a continuación.

3.2 Primera fase.

3.2.1 Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de una denuncia, aportada por:

- La persona presuntamente acosada.
- Por su representante legal.
- Por los representantes del personal en el ámbito en donde aquella preste sus servicios, o del Comité General de Empresa.
- Por las personas responsables de Recursos Humanos de su Dirección General o Dirección que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando quien denuncia no sea la persona interesada, el responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección, estará obligado/a a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

En el anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que estará accesible en Inicia.

El escrito de denuncia debe dirigirse al responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

El responsable de Recursos Humanos lo trasladará a su vez al Instructor de Expedientes Corporativo.

El responsable de Recursos Humanos o persona en quien delegue, junto con el Instructor de Expedientes Corporativo (Unidad tramitadora), tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberán:

– No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo, debiendo remitir escrito a la persona que denuncia en el plazo de cinco días.

Cuando a juicio de la persona presuntamente acosada no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia, la Comisión mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación podrá acordar instar a la Unidad Tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas.

– Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, podrán proponer motivadamente la posible movilidad de estas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

3.2.2 Indagación y valoración inicial.

Si la Unidad tramitadora considera procedente iniciar la tramitación comenzará esta solicitando el Instructor informe al Servicio de Prevención y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Área implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología y Ergonomía, y a petición del Instructor del Expediente, deberá asesorarles sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por el Instructor. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

Al finalizar esta indagación previa, la Unidad tramitadora referida, emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

3.2.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

A la vista del informe de valoración inicial, la Unidad tramitadora deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

– Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al «acoso psicológico» y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

– Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «acoso psicológico»–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- Si se trata de una situación de conflicto: proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.

- Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

– Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el responsable de Recursos Humanos del Área de actividad podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

– Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el trabajador/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, la Unidad tramitadora, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comité Asesor para situaciones de acoso», constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este Protocolo.

3.3 Segunda fase.

3.3.1 Constitución de un Comité Asesor.

La aceptación del informe inicial, por parte del responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el anexo I.

En la resolución de constitución del Comité además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como Instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.3.2 Investigación

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el Instructor de dicho Comité realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el Instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Quien sea requerido al efecto tendrá la obligación de colaborar con el Instructor a lo largo de todo el proceso de investigación si se le solicitara.

3.3.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.

Finalizada la investigación del Comité Asesor el Instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

Dicho responsable, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

3.4 Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

3.5 Información.

Con carácter general, de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo, se informará a la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, salvaguardando la identidad de las personas afectadas.

4. Seguimiento de actuaciones

El responsable de Recursos Humanos correspondiente archivará el informe de conclusiones en el expediente personal de denunciante y denunciado y remitirá dicho informe a la jefatura del trabajador/a que deba realizar las medidas que en dichos informes se propongan. Remitiendo copia de todo lo actuado al Instructor de expedientes corporativos para su archivo en este Área, si no dispusiera de todo lo actuado.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la jefatura del trabajador/a, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología Laboral, facilitará asistencia psicológica a la víctima de acoso tipificado laboralmente.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del trabajador/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

5. Medidas de actuación y prevención del acoso

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el «caldo de cultivo» que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía

para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.

- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Entidad).

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, será el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de este Servicio afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro y los responsables de los Recursos Humanos.

5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, la Dirección de Recursos Humanos, con la colaboración del Servicio de Prevención, Formación y Comunicación, deben promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.

- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.

- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.

- Integrar el código ético y los compromisos, de forma transversal, en toda la formación continua.

- Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación.

- Elaborar documentos y acciones divulgativas sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.

- Informar al personal para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el Protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.

- Proporcionar información de la existencia del Protocolo de Acoso y de la web donde lo podrán encontrar.

- Informar de la existencia del Protocolo de Acoso en los manuales de acogida.

- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
- Establecer un buzón dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.

6. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Cualquier trabajador/a tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.

La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

La jefatura estará obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.

La aplicación de este Protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia del Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

- Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la Entidad y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

- Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se la restituirá en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

- Protección de la salud de las víctimas: se adoptarán las medidas que se estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

- Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

Anexo I

Comité asesor

1. Composición

- Un representante de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada designado por la Dirección de Recursos Humanos de la misma.
- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología del Servicio de Prevención.
- Un/a Delegado/a de Prevención del Comité General de Seguridad y Salud de la Dirección General o Dirección, elegido entre ellos.
- Un experto si el Comité lo estimara.

2. Régimen de funcionamiento del comité asesor.

Se regirá en su funcionamiento por:

- La Normativa Laboral vigente.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

Anexo II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral

A) Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la Entidad, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

- B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
 - Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
 - Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
 - Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
 - Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
 - Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
 - Conflictos personales y sindicales.

Anexo III

Modelo de denuncia por acoso laboral

SOLICITANTE:

- Persona afectada
- Representante legal
- Representante del personal
- Responsable de Recursos Humanos

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre y Apellido:

Matrícula:

Sexo (H o M):

Teléfono de contacto:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Categoría:

Dependencia:

Dirección General/Dirección:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

SOLICITUD:

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso moral.

LOCALIDAD Y FECHA

NOMBRE Y FIRMA DEL SOLICITANTE

ANEXO 3

II Convenio colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad*Comisión Negociadora – Acuerdo sobre jubilación forzosa*

En aplicación de lo establecido en la cláusula 24.^a del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad referido a la «Comisión Paritaria», y según dispone la disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la Revalorización de las Pensiones Públicas y otras Medidas Urgentes en materia Social, Laboral y de Empleo, y atendiendo a los principios inspiradores de la política de empleo en el sector público estatal, esta Comisión Negociadora acuerda establecer la extinción del contrato de trabajo en Adif y Adif AV por cumplir el/la trabajador/a la edad legal de jubilación, establecida en la Normativa vigente de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

A) Que el/la trabajador/a afectado/a por la extinción del contrato de trabajo cumpla en el momento de dicha extinción todos los requisitos exigidos por la Normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. A tal efecto, el/la trabajador/a afectado/a colaborará con las Direcciones de las Entidades para acreditar el cumplimiento de dichos requisitos.

B) Que esta medida se enmarque en su ejecución con los objetivos de política de empleo de la cláusula 3.^a de dicho Convenio Colectivo, especialmente con lo recogido en el párrafo segundo de la misma, revertiendo en empleo de nueva creación que compense estas salidas de personal.

C) Con el fin de aplicar adecuadamente lo que antecede, a partir de la firma de este Acuerdo, que será ejecutivo desde la citada fecha de firma, las Direcciones de las Empresas elaborarán un procedimiento de gestión y ordenación del mismo para hacer efectivo su contenido, conforme a los criterios de ejecutividad que se establezcan.

D) Los efectos de este Acuerdo también se vincularán al proyecto de nueva Ordenación Profesional, cuyo desarrollo se prevé abordar en los términos del párrafo 9 de la cláusula 7.^a del Convenio Colectivo.

ANEXO 4

Tablas salariales 2019

Segundo semestre

II Convenio Colectivo Adif - Adif Alta Velocidad

Niveles salariales del 3 al 9, Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo

Índice de tablas salariales		
Clave	Denominación	Valor
002	Sueldo	Tabla 01
003	Antigüedad	Tabla 01
009	Paga extraordinaria	Tabla 01
020	Horas a prorrata Horas extraordinarias	(*) ver anotación (*) ver anotación
032	Gratificación por título	Tabla 03
034	Gratificación por mando o función	Tabla 03
035	Gratificación por taquigrafía	Tabla 03
036	Brigada de socorro	Tabla 04
039	Brigada de incidencias	Tabla 11
050	Indemnización por vivienda	Tabla 04
052	Gastos por desplazamiento – Banda de mantenimiento en fines de semana y/o días festivos	Poblaciones < 700.000 habitantes 6,870528 euros/jornada. Poblaciones > 700.000 habitantes 8,579134 euros/jornada.
053	Gastos por desplazamiento – Brigadas de socorro e incidencias y de los equipos de asistencia técnica en línea del material autopropulsado	Poblaciones < 700.000 habitantes 7,220425 euros/salida Poblaciones > 700.000 habitantes 9,025530 euros/salida
066	Mejora de la productividad y de la competitividad	161,18 euros/año
110	Descansos no disfrutados	Tabla 02
113	Gratificación de formación – Personal docente de la Dirección de Formación y Selección – Profesor de clases prácticas afecto a la Dirección de Formación y Selección (*) – Personal colaborador en actividades docentes (**)	451,22 euros/mes 1,330334 €/hora de clase impartida (*) Máximo de percepción: 179,28 €/mes. 4,945710 €/hora de clase impartida dentro de jornada 8,608044 €/hora de clase impartida fuera de jornada (**) Máximo de percepción: 360,97 €/mes.
115	Compensación fiestas suprimidas	Tabla 04
147	Bolsa de vacaciones	Tabla 05
148	Retraso en el disfrute de las vacaciones	Tabla 04
153	Compensación descanso diario bocadillo trabajado	Tabla 06
154	Ayuda por hijos disminuidos psíquicos	100,00 euros/mes
155	Compensación energía eléctrica vivienda gratuita – Cupo mensual	110 kw / hora..... 12,03 euros/mes 100 kw / hora..... 10,94 euros/mes 90 kw / hora..... 9,86 euros/mes 80 kw / hora..... 8,75 euros/mes 70 kw / hora..... 7,66 euros/mes 60 kw / hora..... 6,56 euros/mes
163	Premio de permanencia	Tabla 07
170	Compensación mayor dedicación (personal conducción)	(*) Ver anotación

Índice de tablas salariales

Clave	Denominación	Valor
171	Compensación merma descanso (personal conducción)	(*) Ver anotación
220	Plus de nocturnidad	Tabla 09
230	Complemento personal de antigüedad (más de 20 años mismo nivel salarial)	Tabla 10
242	Plus de penosidad	Tabla 11
243	Plus de peligrosidad	Tabla 11
244	Plus de toxicidad	Tabla 11
245	Plus de maniobras	3,596611 euros/día
247	Plus de movimiento y estaciones	Tabla 11
249	Plus de instalaciones fijas y comunicaciones	Tabla 11
250	Plus Almacén Central de Villaverde Bajo	Tabla 11
295	Complemento por atención a incidencias - (MM.II. de Mant. Infra.)	122,40 euros/mes
296	Complemento de actividad - (MM.II. de Estaciones)	94,46 euros/mes
297	Complemento de actividad - (MM.II. de Circulación)	229,50 euros/mes
298	Bolsa de vacaciones para Mando Intermedio y Cuadro	Tabla 20
299	Retraso disfrute de vacaciones para Mando Intermedio y Cuadro	15,392672 euros/día
300	Complemento de puesto por compensación de refrigerio (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro)	1,581528 euros/día
302	Complemento de puesto por brigada de socorro (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro)	5,134138 euros/día
303	Complemento de puesto por toma y deje (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro)	(*) Ver anotación
304	Complemento de puesto por jornada partida (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro)	7,279733 euros/día
305	Complemento de puesto por nocturnidad (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro)	Hora nocturna: 1,455977 euros
313	Complemento personal por clasificación grupo Prevención y Seguridad con el mismo nivel salarial	Cargo 005: 81,12 euros/mes Cargo 006: 60,33 euros/mes Cargo 007: 54,71 euros/mes
315	Complemento de puesto personal de Infraestructura en funciones de encargado de trabajos	14,433385 euros/jornada de trabajo efectiva
316	Complemento de puesto - Banda de Mantenimiento - adecuación de la jornada laboral para trabajos en fines de semana y/o días festivos – Para el personal operativo de Mantenimiento de Infraestructura de los niveles salariales 3 al 6 afectado. – Para el personal operativo de Telemandos y de Centros de Atención Permanente.	120,324468 euros/jornada laboral efectiva 24,067207 euros/totalidad de jornada laboral efectiva
317	Complemento de puesto - Acuerdo Banda de Mantenimiento - adecuación de la jornada laboral	8,125675 euros/día
322	Horas de toma y deje, viajes s.s. y esperas	(*) Ver anotación
324	Complemento por incidencia S.I.C. en descanso	108,296649 euros/día
325	Complemento de puesto S.I.C.	276,74 euros/mes
326	Complemento por puesta a disposición del medio propio S.I.C.	156,40 euros/mes
327	Complemento por salida S.I.C. fuera de la jornada grafiada	18,048672 euros/salida
328	Complemento de puesto - Equipo Móvil de circulación no desplazado	72,19 euros/mes
329	Complemento de puesto - Equipo Móvil de circulación desplazado	794,13 euros/mes
332	Complemento de puesto Auxiliar de Depósito (trabajadores que ostentaban la categoría con anterioridad al 19/06/03)	1.080,60 euros/mes
333	Gratificación por idiomas	Tabla 03
334	Gratificación por prestación G. de Informática	Tabla 08
335	Complemento por conducción restringida	120,32 euros/mes
338	Compensación por plena disposición	N. salarial 8 – 44,28 euros/mes N. salarial 9 – 50,66 euros/mes

Índice de tablas salariales

Clave	Denominación	Valor
342	Gratificación por conducción para el personal de Instalaciones Fijas (art. 142 X Convenio Colectivo)	9,830477 euros/día
343	Gratificación a Secretario/a de Alta Dirección – Nivel 1. – Nivel 2. – Nivel 3. – Nivel 4. – Nivel 5.	316,57 euros/mes 285,44 euros/mes 255,53 euros/mes 226,21 euros/mes 167,35 euros/mes
345	Gratificación por complemento de puesto, personal de conducción	Aytes. de Maquinista: 180,98 euros/mes Maquinistas: 226,24 euros/mes
346	Gratificación especial turno noche	Material Motor 90,59 euros/mes
347	Gratificación por conducción de vehículos, personal obras e instalaciones (art. 149 X Convenio Colectivo)	36,30 euros/mes
348	Gratificación personal obras e instalaciones, caso de accidentes	22,678511 euros/día
350	Complemento puesto de garantía mayor dedicación en gráficos de conducción	(*) Ver anotación
351	Complemento personal de conducción	Maquinistas: 394,77 euros/mes Aytes. de Maquinista: 331,04 euros/mes
358	Plus provisional de compensación, Inspectores de Movimiento que prestan servicios en Secciones de Movimiento	51,21 euros/mes
359	Complemento personal de conducción - Acuerdo 19-jun-03	Funciones de Maquinista Principal o Maquinista: 1.246,87 euros/mes
363	Produc. maniobras por conducción restringida	8,095649 euros/día
364	Complemento de maniobras – Personal de Mantenimiento de Infraestructura * Trabajadores que ocupen puestos de maniobras durante todo el mes. **Trabajadores con desempeño esporádico de puestos de maniobras con un máximo de 10 días/mes.	* 139,06 euros/mes ** 12,64 euros/día
367	Gratificación polivalencias	Tabla 11
368	Complemento por realización de pruebas de frenado y otras nuevas funciones R.G.C. (Acuerdo de 29/nov/2002) 1.–Para terminales de clasificación y estaciones incluidas en anexo 1: * Trabajadores en gráfico de maniobras durante todo el mes. ** Trabajadores en gráfico de maniobras con desempeño laboral esporádico. 2.–Para estaciones restantes incluidas en anexo 2: * Trabajadores en gráfico de maniobras durante todo el mes. ** Trabajadores en gráfico de maniobras con desempeño laboral esporádico.	* 202,25 euros/mes ** 10,11 euros/día * 139,06 euros/mes ** 6,97 euros/día
383	Complemento de actividad servicios complementarios (personal de conducción)	Funciones de Maquinista: 2,621542 euros/día
401	Plan Objetivos de Productividad	2.234,22 euros/año
427	Prima de asistencia	Tabla 13
430	Prima de garantía de los Sistemas de Primas de Producción	Tabla 13
551	Gastos de viaje personal de trenes, conducción e intervención (traslaciones)	Tabla 14
553	Gastos de destacamento por demora de traslado	Tabla 12
559	Complemento para gastos de manut. en puesto fronterizo	Tabla 14
565	Dieta por despoblado	Tabla 15
566	Compensación de gastos por desplazamiento a menos de 60 kilómetros.	Tabla 14
567	Compensación de gastos por viajes a más de 60 kilómetros	Tabla 14
568	Compensación de gastos por viaje internacional	Tabla 14
569	Compensación de gastos por servicio itinerante	Tabla 14

Índice de tablas salariales

Clave	Denominación	Valor
571	Complemento por viajes del personal suplementario de estaciones	6,809548 euros/viaje
573	Gastos de viaje por desplazamiento en grandes poblaciones	Tabla 12
574	Gastos de destacamento por demora de traslado voluntario en la misma residencia	Tabla 12
576	Indemnización por jornada partida	Tabla 12
589	Indemnización por acoplamiento - Movilidad forzosa	Tabla 16
590	Indemnización diferida por alquiler de vivienda - Movilidad forzosa	Tabla 16
832	Descuento por alquiler de vivienda	Tabla 17
XXX	Bandas salariales de referencia - Mandos Intermedios y Cuadros	Tabla 18
	Bandas salariales de referencia - Estructura de Apoyo.	Tabla 19

(*) Las horas extraordinarias, las horas de presencia y las de toma y deje se abonarán conforme a los términos fijados en el Acta de Conciliación en la Audiencia Nacional de fecha 10 de septiembre de 2012.

Tabla 1

Nivel salarial	Valores mensuales											Valores semestrales
	Sueldo Clave 002	Antigüedad Clave 003 * (n.º cuatrienios)										Paga extraordinaria Clave 009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	1.183,18	32,90	65,78	98,69	131,57	164,46	197,36	230,23	263,13	296,04	328,93	1.822,92
4	1.232,79	34,88	69,72	104,58	139,46	174,33	209,19	244,07	278,92	313,79	348,66	1.896,54
5	1.285,35	36,97	73,90	110,88	147,87	184,80	221,77	258,74	295,72	332,65	369,63	1.975,10
6	1.341,05	39,18	78,35	117,53	156,70	195,88	235,06	274,24	313,40	352,59	391,76	2.060,82
7	1.400,11	41,54	83,04	124,58	166,12	207,61	249,15	290,69	332,20	373,75	415,26	2.139,89
8	1.462,72	44,03	88,02	132,05	176,06	220,09	264,11	308,10	352,14	396,17	440,18	2.222,52
9	1.529,07	46,67	93,31	139,97	186,63	233,31	279,96	326,62	373,27	419,95	466,60	2.308,86

Tabla 1 bis

Nivel salarial	Valores mensuales mandos intermedios y cuadros									
	Antigüedad (n.º de cuatrienios)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	39,83	79,62	119,45	159,28	199,07	238,89	278,72	318,53	358,36	398,16
8	42,22	84,39	126,61	168,82	211,03	253,24	295,42	337,64	379,86	422,05
9	44,75	89,46	134,21	178,95	223,71	268,43	313,17	357,91	402,66	447,39

Tabla 2. Valores

Nivel salarial	Descansos no disfrutados - Día
3	46,319786
4	49,098975
5	52,044912
6	55,167606
7	58,477666
8	61,986323
9	65,705501

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial) cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

Tabla 3. Valores mensuales

Nivel salarial	Gratificaciones										
	Taquigrafía (C.035)	Mando o función (C.034)	Idiomas (C.333)					Título (C.032)			
			Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer		
			Francés	Inglés	Alemán	Francés	Ing./Alem.		(1)	(2)	(3)
3	38,02	-	10,02	19,32	28,74	56,74	70,82	94,62	56,74	47,45	38,02
4	40,84	-	10,39	20,57	30,79	56,74	70,82	-	61,15	50,92	40,84
5	44,04	100,88	11,35	22,27	33,02	56,74	70,82	-	65,71	54,88	44,04
6	47,45	108,95	12,26	23,90	35,81	56,74	70,82	-	70,82	59,16	47,45
7	51,27	117,83	13,17	25,88	38,68	56,74	70,82	127,57	76,79	64,20	51,27
8	55,68	127,93	14,24	28,20	41,98	56,74	70,82	138,47	83,26	69,36	55,68
9	60,53	139,13	15,40	30,52	45,38	56,74	70,82	150,76	90,42	75,74	60,53

- (1) Licenciado en Derecho / Licenciado en Ciencias Económicas o Intendente Mercantil.
(2) Profesor Mercantil / Aparejador de Obras o Arquitecto Técnico / Ayudante o Ingeniero Técnico de Telecomunicación / Ingeniero Técnico de Obras Públicas / Ayudante, Capataz, Facultativo o Ingeniero Técnico de Minas / Perito Técnico o Ingeniero Técnico Industrial / Graduado Social.
(3) Perito Mercantil o Contador / Maestro Industrial / Técnico Especialista (FP2) de las ramas de metal, electricidad, madera, química, electrónica o delineación.

Tabla 4. Valores

Niveles económicos de los conceptos retributivos que se valoran sobre tablas salariales de 1977(c. 036, 050, 115, 148)

Valores iniciales -(antigüedad cero)					Factor multiplicador según cuatrienios												
Nivel salarial	Vivienda Cómputo Mensual	Brigada socorro Cómputo Diario	Retraso vacaciones	Fiestas suprimidas - Cómputo Semestral	Causados antes del 01/01/1975	Causados después del 31/12/1974											
						0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	75,74	3,112648	12,450589	6,225218	0	1,00	1,06	1,12	1,18	1,24	1,30	1,36	1,42	1,48	1,54	1,60	
4	78,36	3,220459	12,882436	6,441141	1	1,05	1,11	1,17	1,23	1,29	1,35	1,41	1,47	1,53	1,59	1,60	
5	81,28	3,340271	13,361461	6,680770	2	1,10	1,16	1,22	1,28	1,34	1,40	1,46	1,52	1,58	1,60	1,60	
6	84,58	3,475583	13,902411	6,951165	3	1,15	1,21	1,27	1,33	1,39	1,45	1,51	1,57	1,60	1,60	1,60	

Valores iniciales -(antigüedad cero)					Factor multiplicador según cuatrienios												
Nivel salarial	Vivienda Cómputo Mensual	Brigada socorro Cómputo Diario	Retraso vacaciones	Fiestas suprimidas - Cómputo Semestral	Causados antes del 01/01/1975	Causados después del 31/12/1974											
						0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7	88,27	3,627609	14,509683	7,254767	4	1,20	1,26	1,32	1,38	1,44	1,50	1,56	1,60	1,60	1,60	1,60	
8	93,23	3,831378	15,325736	7,662907	5	1,25	1,31	1,37	1,43	1,49	1,55	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	
9	99,28	4,080349	16,322235	8,161156	6	1,30	1,36	1,42	1,48	1,54	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	
					7	1,35	1,41	1,47	1,53	1,59	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	
					8	1,40	1,46	1,52	1,58	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	

– La compensación por vivienda devengada mensualmente se calcula multiplicando el valor inicial del nivel salarial por el factor que corresponda a ese mismo nivel según distribución de cuatrienios.

– La brigada de socorro devengada mensualmente se calcula multiplicando el valor inicial por el factor de antigüedad y por los días de asignación en el mes a dicha brigada.

– El retraso de vacaciones se calcula multiplicando el valor inicial del nivel salarial, por el factor de antigüedad y por el número de meses y, en su caso, fracción no inferior a quince días, transcurridos entre el 31 de enero del siguiente año natural y el día de inicio de las vacaciones pendientes.

– Las fiestas suprimidas devengadas semestralmente se calculan multiplicando el importe inicial correspondiente al nivel salarial que se ostentaba el 31 de diciembre de 1977, por el factor de antigüedad y por el número de fiestas suprimidas anualmente.

Tabla 5. Valores diarios

Bolsa de vacaciones 1/2 (C.147)

Nivel salarial	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	7,217080	7,650106	8,083132	8,516155	8,949181	9,382204	9,815230	10,248255	10,681280	11,114307	11,547329
4	7,650106	8,109111	8,568120	9,027124	9,486133	9,945137	10,404146	10,863151	11,322157	11,781163	12,240169
5	8,109111	8,595658	9,082206	9,568752	10,055299	10,541847	11,028392	11,514939	12,001485	12,488033	12,974580
6	8,595658	9,111399	9,627138	10,142877	10,658619	11,174356	11,690098	12,205835	12,721575	13,237316	13,753054
7	9,111399	9,658083	10,204766	10,751451	11,298133	11,844817	12,391502	12,938187	13,484871	14,031553	14,578238
8	9,658083	10,237566	10,817053	11,396539	11,976021	12,555506	13,134992	13,714475	14,293962	14,873447	15,452930
9	10,237566	10,851824	11,466075	12,080329	12,694585	13,308838	13,923092	14,537347	15,151601	15,765855	16,380110

Bolsa de vacaciones 1/3 (C.147)

Nivel salarial	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	4,811387	5,100070	5,388754	5,677437	5,966120	6,254803	6,543485	6,832169	7,120852	7,409533	7,698218
4	5,100071	5,406073	5,712082	6,018086	6,324088	6,630096	6,936097	7,242102	7,548105	7,854110	8,160115
5	5,406073	5,730440	6,054804	6,379167	6,703532	7,027897	7,352260	7,676627	8,000992	8,325355	8,649720
6	5,730440	6,074265	6,418093	6,761919	7,105745	7,449571	7,793400	8,137225	8,481050	8,824876	9,168703
7	6,074265	6,438722	6,803178	7,167633	7,532090	7,896547	8,261002	8,625457	8,989911	9,354369	9,718827
8	6,438722	6,825045	7,211368	7,597693	7,984013	8,370338	8,756662	9,142985	9,529309	9,915631	10,301955
9	6,825045	7,234548	7,644049	8,053553	8,463054	8,872556	9,282062	9,691563	10,101065	10,510567	10,920070

Tabla 6. Valores diarios
Compensación por bocadillo (C.153)

Nivel salarial	Cuatrienios										(*) Taqui-grafía	(*) Mando o func.	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			10
3	0,976743	1,035348	1,093952	1,152556	1,211163	1,269766	1,328370	1,386977	1,445580	1,504185	1,562789	0,088969	–
4	1,035348	1,097469	1,159590	1,221711	1,283833	1,345950	1,408075	1,470193	1,532316	1,594435	1,656558	0,088969	–
5	1,097469	1,163317	1,229164	1,295013	1,360862	1,426710	1,492556	1,558404	1,624254	1,690101	1,755951	0,100136	0,222458
6	1,163317	1,233116	1,302915	1,372712	1,442512	1,512312	1,582111	1,651913	1,721709	1,791509	1,861309	0,111455	0,244641
7	1,233116	1,307103	1,381089	1,455079	1,529063	1,603049	1,677036	1,751024	1,825013	1,898999	1,972984	0,111455	0,267057
8	1,307103	1,385529	1,463953	1,542380	1,620807	1,699234	1,777660	1,856085	1,934511	2,012938	2,091365	0,122397	0,289162
9	1,385528	1,468661	1,551791	1,634923	1,718054	1,801186	1,884318	1,967449	2,050581	2,133714	2,216845	0,133490	0,311501

Nivel salarial	Idiomas (C.333)					Título (C.032)			
	Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer		
	Francés	Inglés	Alemán	Francés	In/Al.		(1)	(2)	(3)
3	0,022414	0,044521	0,066935	0,122396	0,155673	0,211440	0,122396	0,111455	0,088969
4	0,022414	0,044521	0,066935	0,122396	0,155673	–	0,133490	0,111455	0,088969
5	0,022414	0,044521	0,077951	0,122396	0,155673	–	0,144506	0,122396	0,100136
6	0,022414	0,055613	0,077951	0,122396	0,155673	–	0,155673	0,133490	0,111455
7	0,033351	0,055613	0,088969	0,122396	0,155673	0,289162	0,166994	0,144506	0,111455
8	0,033351	0,066935	0,088969	0,122396	0,155673	0,311501	0,189027	0,155673	0,122397
9	0,033351	0,066935	0,100136	0,122396	0,155673	0,333610	0,200196	0,166994	0,133490

(*) Valores a sumar en caso de poseer alguna de las gratificaciones.

(1) Licenciado en Derecho / Licenciado en Ciencias Económicas o Intendente Mercantil.

(2) Profesor Mercantil / Aparejador de Obras o Arquitecto Técnico / Ayudante o Ingeniero Técnico de Telecomunicación / Ingeniero Técnico de Obras Públicas / Ayudante, Capataz, Facultativo o Ingeniero Técnico de Minas / Perito Técnico o Ingeniero Técnico Industrial / Graduado Social.

(3) Perito Mercantil o Contador / Maestro Industrial / Técnico Especialista (FP2) de las ramas de metal, electricidad, madera, química, electrónica o delineación.

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial) cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

Tabla 7. Valores

Premio de permanencia (C. 163)			
Nivel salarial	30 años	35 años	40 años
3	1.245,67	649,15	701,78
4	1.320,41	688,10	743,88
5	1.399,61	729,38	788,52
6	1.483,60	773,15	835,82
7	1.572,62	819,51	886,01
8	1.666,97	868,70	939,14
9	1.766,99	920,81	995,50

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial), cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

Tabla 8. Valores mensuales
Gratificación por prestación gabinete de informática (C.334)

Nivel salarial	Grupo				
	A	B	C	D	E
3	429,69	329,47	286,47	222,02	143,22
4	429,69	329,47	286,47	222,02	143,22
5	544,29	329,47	286,47	222,02	143,22
6	544,29	386,73	286,47	222,02	157,55
7	544,29	386,73	286,47	222,02	157,55
8	572,92	386,73	286,47	222,02	157,55
9	572,92	386,73	286,47	222,02	157,55

Tabla 9. Valores horarios
Plus de nocturnidad (C. 220)

Nivel salarial	Cuatrienios											(*) Taquigrafía	(*) Mando o func.
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	0,735369	0,779490	0,823613	0,867735	0,911857	0,955979	1,000100	1,044223	1,088345	1,132467	1,176593	0,066935	–
4	0,779490	0,826262	0,873031	0,919799	0,966569	1,013337	1,060107	1,106877	1,153647	1,200415	1,247185	0,066935	–
5	0,826263	0,875836	0,925413	0,974988	1,024564	1,074139	1,123717	1,173291	1,222868	1,272441	1,322018	0,077951	0,166994
6	0,875836	0,928386	0,980937	1,033486	1,086038	1,138587	1,191140	1,243690	1,296238	1,348788	1,401339	0,077951	0,177858
7	0,928386	0,984089	1,039792	1,095495	1,151200	1,206901	1,262606	1,318310	1,374013	1,429714	1,485420	0,088969	0,200196
8	0,984090	1,043135	1,102181	1,161228	1,220273	1,279317	1,338363	1,397408	1,456454	1,515496	1,574544	0,088969	0,211440
9	1,043135	1,105724	1,168312	1,230901	1,293486	1,356074	1,418663	1,481252	1,543840	1,606428	1,669018	0,100136	0,233778

Nivel salarial	(*) Idiomas					Título (*)				
	Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer			
	Francés	Inglés	Alemán	Francés	In/Al.		(1)	(2)	(3)	
3	0,022414	0,033351	0,044521	0,100136	0,122396	0,155673	0,100136	0,077951	0,066935	
4	0,022414	0,033351	0,055613	0,100136	0,122396	–	0,100136	0,088969	0,066935	
5	0,022414	0,033351	0,055613	0,100136	0,122396	–	0,111455	0,088969	0,077951	
6	0,022414	0,044521	0,055613	0,100136	0,122396	–	0,122396	0,100136	0,077951	
7	0,033351	0,044521	0,066935	0,100136	0,122396	0,211440	0,133490	0,111455	0,088969	
8	0,033351	0,044521	0,066935	0,100136	0,122396	0,233778	0,144506	0,111455	0,088969	
9	0,033351	0,055613	0,077951	0,100136	0,122396	0,255964	0,155673	0,122396	0,100136	

(*) Valores a sumar en caso de poseer alguna de las gratificaciones.

(1) Licenciado en Derecho / Licenciado en Ciencias Económicas o Intendente Mercantil.

(2) Profesor Mercantil / Aparejador de Obras o Arquitecto Técnico / Ayudante o Ingeniero Técnico de Telecomunicación / Ingeniero Técnico de Obras Públicas / Ayudante, Capataz, Facultativo o Ingeniero Técnico de Minas / Perito Técnico o Ingeniero Técnico Industrial / Graduado Social.

(3) Perito Mercantil o Contador / Maestro Industrial / Técnico Especialista (FP2) de las ramas de metal, electricidad, madera, química, electrónica o delineación.

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial), cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

Para los trabajadores que perciban gratificación por conducción del personal de obra e instalaciones (clave 347), se incrementarán los valores anteriores en 0,055613 euros por cada hora de nocturnidad.

Tabla 10. Valores mensuales
Complemento personal de antigüedad (más de 20 años mismo n.s.) (C.230)

Nivel salarial	Cuatrienios					
	5	6	7	8	9	10
3	42,79	44,72	46,71	48,70	50,66	52,60
4	45,35	47,43	49,53	51,60	53,67	55,79
5	48,05	50,28	52,50	54,70	56,91	59,10
6	50,93	53,28	55,62	57,98	60,30	62,66
7	54,03	56,50	58,96	61,45	63,91	66,41
8	57,24	59,90	62,51	65,13	67,78	70,41
9	60,69	63,45	66,25	69,07	71,83	74,63

Tabla 10.bis. Valores mensuales
Complemento Personal de antigüedad (mas de 20 años mismo n.s.) (C. 230).
Mandos Intermedios y Cuadros

Nivel salarial	Cuatrienios					
	5	6	7	8	9	10
7	51,80	54,17	56,53	58,92	61,28	63,68
8	54,88	57,43	59,94	62,45	64,99	67,51
9	58,19	60,84	63,52	66,23	68,87	71,56

Tabla 11. Valores

Nivel salarial	Pluses			Polivalencias (C.367) Día	Brigada de incidencias (C.039) Día
	Penosidad (C.242) Peligrosidad (C.243) Toxicidad (C.244) Día	Movimiento y estaciones (C.247) Mes	Inst. fijas y comunicaciones (C.249) Alm. C. Villaverde (C.250) Mes		
3	1,145409	19,83	11,34	5,740192	11,142456
4	1,063659	18,41	10,19	6,084602	11,555692
5	1,114791	19,21	10,19	6,449679	11,993722
6	1,155667	19,91	10,19	6,836659	12,458035
7	1,206799	20,84	10,19	7,246857	-
8	1,268108	21,99	10,19	-	-
9	1,360116	23,35	10,19	-	-

Tabla 12. Valores

Nivel salarial	Gastos de destacamento por demorado de traslado (C.553) Día	Gastos de viaje por desplazamiento en grandes poblaciones (C.573) Día	Gastos de destacamento por demora de traslado voluntario misma residencia (C. 574) Día	Indemnización por jornada partida (C. 576) Día
3	18,759838	4,689960	4,689960	7,503934
4	18,759838	4,689960	4,689960	7,503934
5	18,759838	4,689960	4,689960	7,503934
6	18,759838	4,689960	4,689960	7,503934
7	18,759838	4,689960	4,689960	7,503934

Nivel salarial	Gastos de destacamento por demorado de traslado (C.553) - Día	Gastos de viaje por desplazamiento en grandes poblaciones (C.573) - Día	Gastos de destacamento por demora de traslado voluntario misma residencia (C. 574) - Día	Indemnización por jornada partida (C. 576) - Día
8	19,533194	4,883297	4,883297	7,813279
9	20,836253	5,209063	5,209063	8,334501

Tabla 13. Valores mensuales

Prima de asistencia (C.427) y garantía subsidiaria de los sistemas de producción (C.430*)

Nivel salarial	Jornada completa	
	40 horas	37,50 horas
3	200,11	187,61
4	224,14	210,11
5	250,13	234,49
6	280,15	262,63
7	300,16	281,39
8	320,18	-
9	340,19	-

* Sin perjuicio de la Garantía de Mínimos establecida en Convenio Colectivo para los sistemas de primas de producción afectados por la misma.

- Los valores de esta tabla integran la referencia de los parámetros de los sistemas de primas siguientes:

PMG - Prima de Mantenimiento de Infraestructura (C. 411).

GM - Prima de Circulación-Estaciones (C. 414).

G - Prima de Terminales (C. 417).

Tabla 14. Valores

Asignaciones para gastos de mantenimiento y/o alojamiento (excepto Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo)

En territorio nacional y puestos fronterizos					
Régimen General	Distancia	Salida/regreso, desde/a Residencia			
		<13:00h / >15:00h <19:30h / >21:30h	<13:00h / >21:30h	>13:00h / >0:00h	<13:00h / >0:00h
	Menos de 60 Km. Dieta desplazamiento (C. 566)	8,357323 €/día	16,714648 €/día	23,552457 €/día	31,909784 €/día
	Más de 60 Km Dieta viajes (C. 567)	14,559028 €/día	29,113879 €/día	Manut.: 14,559028 €/día+ Alojamiento	Manut.: 29,113879 €/día + Alojamiento
Régimen especial del personal de maquinaria de vía en servicio itinerante (C. 569)		Dieta de trabajo itinerante gastos de manutención: 39,507351 €/día + coche dormitorio			
Régimen especial del personal de servicio en trenes y/o máquinas (C. 551)		Traslación 1. ^a 0,728225 € / hora (para las 8 primeras horas)		Traslación 2. ^a 2,165306 € / hora (desde la 9. ^a)	
Régimen especial en puesto fronterizo (C. 559)		Complemento para gastos de manutención: 8,991493 €/comida			
En destinos internacionales excepto puestos fronterizos					
Dieta de viaje internacional (C. 568)		Gastos de manutención: 30,390194 €/comida + alojamiento			

Tabla 15. Valores
Dieta por despoblado (C. 565)

Nivel salarial	Comida 1	Comida 2	Pernoctación	Total día
3	7,503934	7,503934	3,751966	18,759837
4	7,503934	7,503934	3,751966	18,759837
5	7,503934	7,503934	3,751966	18,759837
6	7,503934	7,503934	3,751966	18,759837
7	7,503934	7,503934	3,751966	18,759837
8	7,813279	7,813279	3,906639	19,533193
9	8,334501	8,334501	4,167251	20,836253

Tabla 16. Valores
Acoplamiento por movilidad forzosa

Distancias superiores a 80 Km					Acoplamiento en una residencia distante entre 10 y hasta 80 Km. Respecto de la anterior
Acoplamientos realizados en centro 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, Toledo.	Guadalajara, Huesca, A Coruña, La Rioja, León, Lleida, Lugo, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Soria, Tarragona, Teruel, Valencia, Valladolid, Zamora, Zaragoza.	Álava, Asturias, Burgos, Cantabria, Girona (1), Guipúzcoa (2), Salamanca, Vizcaya. (1) excepto Port-Bou (2) excepto Irún	Madrid, Barcelona y las residencias de Irún y Port-Bou	81,256819 euros/km.
Indemnización a tanto alzado por una sola vez. (C.589)	16.251,36 euros	20.314,20 euros	24.377,04 euros	24.377,04 euros	
Indemnización diferida por alquiler de vivienda durante los treinta y seis meses siguientes al traslado (C.590)	211,25 euros/mes	316,90 euros/mes	422,54 euros/mes	475,37 euros/mes	

Tabla 17. Valores
Descuento mensual por alquiler de vivienda (C. 832)

Nivel salarial	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	38,42	40,71	43,00	45,33	47,62	49,94	52,22	54,56	56,84	59,15	61,43
4	40,62	43,05	45,51	47,95	50,37	52,83	55,23	57,69	60,12	62,55	65,01
5	42,98	45,54	48,11	50,71	53,29	55,87	58,46	61,03	63,60	66,17	68,76
6	45,45	48,21	50,92	53,66	56,41	59,09	61,84	64,55	67,28	70,02	72,74
7	48,11	50,97	53,87	56,75	59,64	62,54	65,42	68,29	71,18	74,07	76,95
8	50,89	53,96	57,00	60,10	63,14	66,19	69,23	72,27	75,34	78,40	81,46
9	53,84	57,08	60,31	63,57	66,78	70,04	73,25	76,49	79,71	82,95	86,18

Tabla 18. Bandas salariales de referencia Mando Intermedio y Cuadro. Valores anuales

Mando Intermedio y Cuadro

Nivel	Componente fijo		Comp. Variable	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
1	32.406,72	39.652,68	2.682,00	5.823,72
2	32.406,72	39.145,92	1.915,68	3.448,32
3	31.420,20	38.922,48	1.149,36	2.682,00

Tabla 19. Bandas salariales de referencia Estructura de Apoyo. Valores anuales

Estructura de apoyo

	Componente fijo		Comp. Variable
	Mínimo	Máximo	Mínimo
Técnico.	39.568,44	49.512,12	3.010,92
Técnico Especialista.	46.207,44	56.160,36	3.505,32

Tabla 20. Valores diarios

Bolsa vacaciones para MM.II (C.298)

	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1/2	9,654531	10,233804	10,813075	11,392346	11,971621	12,550890	13,130162	13,709435	14,288707	14,867979	15,447250
1/3	6,436353	6,822536	7,208715	7,594898	7,981078	8,367258	8,753442	9,139620	9,525803	9,911984	10,298164

Estas tablas salariales únicamente reflejan los valores a los que se hace referencia en el encabezamiento.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 13167** *Resolución de 26 de octubre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF AV).*

Visto el fallo de la Sentencia núm. 76/2020, de fecha 28 de septiembre de 2020, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento n.º 203/2020 sobre impugnación de Convenios, seguido por la demanda de la Federación de Servicios a la Ciudadanía del sindicato CC.OO. contra Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF), Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF AV), Comité General de Empresa de ADIF, Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT), Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores y Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical SF-I, siendo parte el Ministerio Fiscal, y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero. En el «Boletín Oficial del Estado» de 16 de julio de 2019 se publicó la resolución de esta Dirección General de Trabajo, de 4 de julio de 2019, en la que se ordena inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF AV), Código de Convenio n.º 90100323012016.

Segundo. En el «Boletín Oficial del Estado» de 9 de noviembre de 2019 se publicó la resolución de esta Dirección General de Trabajo, de 5 de noviembre de 2019, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación, de 18 de julio de 2019, del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF AV), Código de Convenio n.º 90100323012016.

Tercero. El día 9 de octubre de 2020 tuvo entrada en el Registro General de esta Dirección General de Trabajo la sentencia antecitada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se acuerda declarar la nulidad del párrafo segundo del artículo 237 del X Convenio colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE), publicado en el BOE de 26 de agosto de 1993, y de la tabla salarial 2 del II Convenio colectivo de ADIF y ADIF Alta Velocidad (anteriores al 9 de noviembre de 2019), que fija para el concepto de descansos no disfrutados los siguientes valores:

- Nivel salarial 3. Descansos no disfrutados día 46,206811.
- Nivel salarial 4. Descansos no disfrutados día 48,979221.
- Nivel salarial 5. Descansos no disfrutados día 51,917973.
- Nivel salarial 6. Descansos no disfrutados día 55,033061.
- Nivel salarial 7. Descanso no disfrutados día 58,335037.
- Nivel salarial 8. Descansos no disfrutados día 61,835136.
- Nivel salarial 9. Descansos no disfrutados día 65,545244.

Así como de la tabla 2 publicada en el BOE de 9 de noviembre de 2019 por Resolución de 5 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad y se actualizan valores de tablas salariales, recogida en el hecho probado décimo de dicha sentencia.

Fundamentos de Derecho

Primero y único. De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio colectivo impugnado y este hubiera sido publicado, también se publicará en el boletín oficial en que aquel se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 28 de septiembre de 2020, recaída en el procedimiento n.º 203/2020 sobre impugnación de Convenios, y relativa al II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF AV), en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

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

Madrid, 26 de octubre de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social. Madrid

Letrada de la Administración de Justicia doña Marta Jaureguizar Serrano

Sentencia n.º 76/2020

Fecha de Juicio: 10/9/2020.

Fecha Sentencia: 28/9/2020.

Fecha auto aclaración:

Tipo y núm. procedimiento: Impugnación de convenios 0000203/2020.

Proc. Acumulados:

Materia: Impug. convenios.

Ponente: Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Demandante/s: Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO.

Demandado/s: Administrador de Infraestructuras Ferroviarias Adif, Adif Alta Velocidad, Sindicato de Circulación Ferroviario, SCF, Comité General de Empresa de Adif, Sindicato Federal, Ferroviario de la Confederación General del Trabajo SFF CGT, Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores, Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical SF-I, Ministerio Fiscal.

Resolución de la Sentencia: Estimatoria.

Breve resumen de la sentencia: Impugnación de convenio colectivo. Adif y Adif Alta Velocidad. Descansos no disfrutados. Solicitada la declaración de nulidad del párrafo segundo del artículo 237 del X Convenio colectivo de RENFE y de la tabla salarial 2 del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad que fija los valores día por descansos no disfrutados. La AN estima la demanda. Cuando la empresa suprime un descanso o, festivo, salvo que se disfrute un descanso compensatorio, dicho tiempo de trabajo, tiene la consideración de horas extraordinarias. La retribución de las horas extras es una norma de derecho imperativo relativo y, por ello, si la cuantía que fija el convenio colectivo en una concreta tabla es inferior al valor de la hora ordinaria, debe ser anulada. El artículo 37.1 de la C.E. no impide en modo alguno que el legislador coloque a los convenios en un plano jerárquicamente inferior al de las disposiciones legales y reglamentarias [art. 3.1.b) del ET], y exija también (art. 85.1) que lo que en tales Convenios se pacte lo sea «dentro del respeto a las leyes». (FJ 4).

Audiencia Nacional, Sala de lo Social. Goya 14 (Madrid). Tfno: 914007258. Correo electrónico:—. Equipo/usuario: CEA. NIG: 28079 24 4 2020 0000205. Modelo: ANS105 Sentencia. IMC Impugnación de Convenios 0000203 /2020. Procedimiento de origen: /. Sobre: Impug. Convenios. Ponente Ilmo/a. Sr/a: Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Sentencia 76/2020.

Ilmo/a. Sr./Sra. Presidente: Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.
Ilmos/as. Sres./Sras. Magistrados/as:

Don Ramón Gallo Llanos.
Doña Susana María Molina Gutiérrez.

En Madrid, a veintiocho de septiembre de dos mil veinte.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento Impugnación de Convenios 0000203 /2020 seguido por demanda de Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (letrado don Enrique Lillo Pérez), contra Administrador de Infraestructuras Ferroviarias Adif (letrado don José Ramón Fernández García), ADIF Alta Velocidad (letrada doña Rosa María Díaz Garlito), Sindicato de Circulación Ferroviario SCF (letrada doña Alicia Rebeca Garrigos Gutiérrez), Comité General de Empresa de ADIF (no comparece), Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo SFF CGT (letrado don Ángel Núñez Calvillo), Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (letrada doña M.^a de los Ángeles Sánchez Lema), Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical SFI (letrado don Juan Durán Fuentes), Ministerio Fiscal sobre Impug. Convenios. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Antecedentes de hecho

Primero. Según consta en autos, el día 19 de junio de 2020, se presentó demanda por don Enrique Lillo Pérez, letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Madrid, en nombre y representación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), contra, Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (en lo sucesivo ADIF), ADIF-Alta Velocidad, Comité General de Empresa de ADIF, y, como interesados,

Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical (SF-I), Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT), Sindicato de Circulación Ferroviario (SCF), siendo parte, el Ministerio Fiscal, sobre Impugnación de Convenio Colectivo.

Segundo. La Sala designó ponente señalándose el día 10 de septiembre de 2020 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero. Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que, se declare la nulidad del párrafo segundo del artículo 237 del X Convenio colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE) y la tabla salarial 2. Valores del II Convenio colectivo de ADIF y ADIF-Alta Velocidad, en los términos y contenidos materiales concretos que se relacionan en el ordinal octavo de la presente demanda.

Comité General de Empresa de ADIF, no compareció al acto del juicio pese a constar citado en legal forma.

UGT, SFI, CGT y SCF, se adhieren a la demanda.

ADIF, alegó la excepción de litis pendencia en relación con la sentencia de esta Sala de 24 de octubre de 2019, n.º 120/2019, dictada en el procedimiento 181/2019, y la excepción de inadecuación de procedimiento al procedimiento, y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

ADIF Alta Velocidad, se opone a la demanda y se adhiere a las alegaciones efectuadas por el letrado de ADIF.

Cuarto. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

- No siempre que no se disfrute descanso hay incremento de jornada, se tiene que evaluar al final de año.
- Este pleito afecta a todos los trabajadores sometidos a gráficos y a turnos que hagan descansos semanales.

Hechos pacíficos: El 5 de noviembre se modificó la tabla salarial.

Quinto. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto. En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

Hechos probados

Primero. El sindicato demandante participó en el proceso de negociación del X Convenio colectivo de RENFE que se impugna, a través de sus representantes miembros del Comité General de Empresa (CGE), tiene legitimación suficiente para actuar en el presente pleito por ostentar la condición legal de sindicato más representativo a nivel estatal y acreditar notoria implantación en todo el Sector Ferroviario y en concreto en las empresas demandadas así como en todo el Estado, además de formar parte de la Comisión Negociadora del vigente II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad.(hecho no controvertido).

Segundo. La presente demanda afecta a los trabajadores de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y de ADIF-Alta Velocidad, trabajadores, que perciben la retribución prevista en el convenio para los

descansos, cuyo número no se ha acreditado, que tienen turnos y descanso semanal, que desempeñan su labor en puestos de trabajo ubicados en casi todas las comunidades autónomas de España, y rigen sus relaciones laborales: por su contrato de trabajo; el Estatuto de los Trabajadores; el Estatuto Básico del Empleado Público; el vigente II Convenio colectivo de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad así como por todos los anteriores cuyas materias no hayan sido expresamente modificadas o suprimidas; y especialmente por la normativa laboral del X Convenio colectivo de RENFE –La Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE), por aplicación de lo dispuesto en la Ley 39/2003 del Sector Ferroviario que redujo su objeto social y varió su página 5 de 21 denominación pasando a llamarse la actual entidad pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF)–; y demás normas de aplicación, un total aproximado de 14.000 trabajadores. (Hecho no controvertido.)

Tercero. En los Convenios colectivos, aplicables a las empresas demandadas desde 1971 hasta el día de la fecha, se han retribuido los descansos no disfrutados, cuando no se concede un descanso compensatorio, con arreglo a una tabla específica.

Cuarto. Se impugna el segundo párrafo del artículo 237 del X Convenio colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE) que la parte demandante considera debe ser anulado por infringir la legalidad vigente.

Quinto. El párrafo que se impugna se encuentra vigente por así haberse decidido en la negociación colectiva, concretamente en la cláusula 5.^a Normativa Laboral, del II Convenio Colectivo de ADIF y página 6 de 21 ADIF-Alta Velocidad. Este es su literal: «Es de aplicación toda la Normativa Laboral de ADIF vigente a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que no quede anulada o modificada por este Convenio, ni por los acuerdos vigentes a la firma del mismo. (...)».

Sexto. El 13-06-2019 la comisión negociadora del convenio pactó un proceso para determinar en los diferentes ámbitos operativos de las empresas para aplicar una jornada anual de 1642 horas en cómputo de 8 horas de jornada diaria, para dar cumplimiento a la Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la LPGE 2018. La empresa está negociando a nivel provincial los gráficos correspondientes para ajustar la jornada a las 1642 horas convenidas en el convenio colectivo.

Séptimo. Cuando los trabajadores no pueden disfrutar los descansos legales, si no se les conceden descansos compensatorios, se les retribuye con arreglo a la tabla 2 del II Convenio colectivo y se refleja en la nómina mediante una clave propia, distinta a la de las horas extraordinarias.

Octavo. Dichas cantidades, recogidas en tablas salariales, tienen un valor inferior al valor de la hora ordinaria de los trabajadores de cada nivel salarial. (descripción 41 y 67).

Noveno. Los valores comparativos entre los valores de la tabla 2 del II Convenio colectivo de ADIF y de ADIF alta velocidad para el descanso no disfrutado y los valores de la hora ordinaria y jornada ordinaria de ocho horas a valor de la hora ordinaria, son los siguientes:

Nivel salarial	Certificado ADIF	Certificado ADIF	Descansos no disfrutados
	Valor hora	Valor día*	Día
3	17,75	142	46,319786
4	18,7	149,6	49,098975
5	19,36	154,88	52,044912
6	18,19	145,52	55,167606
7	24,36	194,88	58,477666
8	21,78	174,24	61,986323
9	No facilitado	No facilitado	65,705501

* Este valor se ha obtenido conforme a lo certificado por ADIF en su Documento n.º 4, Descriptor 41, página 3, donde dice Segundo. En consecuencia de lo expuesto y en relación al segundo punto sobre el que se solicita certificación, se indica que el valor correspondiente a ocho horas se obtiene de multiplicar por 8 el valor de una hora.

Décimo. En el BOE de 9 de noviembre de 2019 se publica la Resolución de 5 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad. Se actualizan valores de tablas salariales.

Tabla 2. Valores:

Nivel salarial 3, descansos no disfrutados, día 46,319786.
Nivel salarial 4, descansos no disfrutados, día 49,098975.
Nivel salarial 5, descansos no disfrutados, día 52,044912.
Nivel salarial 6, descansos no disfrutados, día 55,167606.
Nivel salarial 7, descansos no disfrutados, día 58,477666.
Nivel salarial 8, descansos no disfrutados, día 61,986323.
Nivel salarial 9, descansos no disfrutados, día 65,705501.

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial) cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan. Se mantiene regulación sobre descansos, horas extraordinarias y jornada laboral relacionada en el Documento 3 (descripción 40).

Decimoprimer. Por SAN de 24 de octubre de 2019, dictada en el procedimiento n.º 181/2019, seguido a instancia de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT), contra Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF), ADIF Alta Velocidad, Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, Sector Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT), Sindicato Circulación Ferroviario (SCF); Comité General de Empresa de ADIF y Sindicato Ferroviario (S.F.) sobre conflicto colectivo, en el que se pretendía el reconocimiento del derecho de los trabajadores de ADIF a que el abono por el concepto de «Descansos no disfrutados», se retribuya como mínimo al resultado de multiplicar el número de horas que se compone el descanso no disfrutado por el valor de la hora ordinaria, calculada según acuerdo de conciliación de 10 de septiembre de 2012 ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional autos 193/2012, estimamos la excepción de inadecuación de procedimiento, por cuanto el conflicto no es propiamente jurídico sino de intereses, por lo que absolvemos a la Entidad Pública Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y a la Entidad Pública Administrador de Infraestructuras Ferroviarias Alta Velocidad de los pedimentos de la demanda.

Dicha sentencia, se encuentra pendiente de resolución del recurso de casación interpuesto frente a la misma por el Sindicato de Circulación Ferroviario (SCF) (hecho no controvertido).

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero. En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica. Por lo que se refiere a los ordinales noveno y décimo del relato fáctico, la Sala hace aplicación de lo dispuesto en el artículo 94.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, ya que las demandadas no han aportado la documentación para cuya traída a los autos fueron requeridas, consistente en la siguiente documentación:

a) Certificación del responsable de nóminas del ADIF en el que se haga constar el valor calculado de la hora ordinaria de un trabajador de los niveles salariales 3 a 9 en el supuesto de menor cuantía.

b) Certificación del responsable de nóminas del ADIF en el que se haga constar el valor calculado de una jornada ordinaria de un día, ocho horas, al valor hora obtenido en el apartado a) anterior, de modo que se pueda comparar mediante tabla con el valor asignado, para cada uno de los niveles salariales 3 a 9, en la tabla 2 del Convenio colectivo expresivo del valor de los descansos no disfrutados. Ante lo cual, tiene por acreditados los extremos fácticos que se pretendían acreditar con la incorporación a las actuaciones de tales documentos. Dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

Segundo. FSC-CCOO reclama, como anticipamos más arriba, que se declare la nulidad del párrafo segundo del artículo 237 del X Convenio colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE) y la tabla salarial 2. Valores del II Convenio colectivo de ADIF y ADIF-Alta Velocidad, en los términos y contenidos materiales concretos que se relacionan en el ordinal octavo de la presente demanda. Destacó que, los trabajadores que no disfrutaban descansos, ni los compensan posteriormente por las razones que fueren, realizan un exceso de jornada, que se retribuye con arreglo a la tabla II del convenio, cuya cuantía es inferior a la de la hora ordinaria, vulnerando, por tanto, lo dispuesto en el artículo 35 ET, puesto que los períodos no descansados y no compensados con descanso, constituyen objetivamente trabajo extraordinario, que debe retribuirse con arreglo a la hora ordinaria.

Comité General de Empresa de ADIF, no compareció al acto del juicio pese a constar citado en legal forma.

UGT, SFI, CGT y SCF, se adhieren a la demanda.

ADIF, alegó la excepción de litis pendencia en relación con la sentencia de esta Sala de 24 de octubre de 2019, n.º 120/2019, dictada en el procedimiento 181/2019, y la excepción de inadecuación de procedimiento. El precio de la hora de descanso semanal está pactado en la Tabla 2 del convenio. El 5 de noviembre se han modificado las tablas y se pide en la tabla de noviembre de 2016 que no es la tabla salarial en vigor. Los valores económicos deben ser los últimos y no en los anteriores. El sindicato demandante es firmante de la modificación del convenio de 5 de noviembre de 2019, siendo de aplicación la teoría de los actos propios. No son normas de derecho necesario, el artículo 237 permite la compensación con los valores especificados de la tabla, debiéndose tener en cuenta la intención de los contratantes, se puede negociar el valor de las horas de descanso no disfrutado sin que sean horas extraordinarias. En caso de duda el artículo 237 se tiene que interpretar según el sentido literal de sus palabras.

Advirtió que, la regulación del precio de la hora de descanso semanal ha sido distinta de las horas extraordinarias en los últimos 26 convenios, remitiéndose al año 1971. –De hecho, se retribuyen mediante claves diferenciadas. Informó que el conflicto afecta únicamente a los trabajadores, que prestan servicios en régimen de turnos con descanso semanal, cuya jornada se encarga por el convenio a la negociación provincial de gráficos. Negó que se supere la jornada de 1.642 horas anuales, por cuanto se compensan con descansos similares los descansos que no se pueden disfrutar. –Dicha compensación se produce en las cuatro semanas siguientes y si no se pudiera descansar se retribuyen las horas con arreglo a la tabla 2 del convenio, si bien, en este supuesto, es siempre voluntario para el trabajador. Negó, del mismo modo, que la retribución de la hora de descanso sea inferior a la de la hora ordinaria. –Subrayó que, si se produjera alguna diferencia, se tendría derecho únicamente a la diferencia.

ADIF Alta Velocidad se opuso a la demanda e hizo suyas las alegaciones antes dichas.

El Ministerio Fiscal en su informe interesó la estimación de la demanda y la declaración de nulidad de la tabla salarial vigente correspondiente a descansos no disfrutados por ser su cuantía inferior a la de la hora ordinaria debiéndose respetar este mínimo de derecho necesario.

Tercero. Se alega la excepción de litispendencia en relación con la SAN de 24-10-2019, dictada en el procedimiento n.º 181/2019, seguido entre las mismas partes, sobre Conflicto Colectivo, en el que se pretendía el reconocimiento del derecho de los trabajadores de ADIF a que el abono por el concepto de «Descansos no disfrutados», se retribuya como mínimo al resultado de multiplicar el número de horas que se compone el descanso no disfrutado por el valor de la hora ordinaria, calculada según acuerdo de conciliación de 10 de septiembre de 2012 ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional autos 193/2012. Así como excepción de inadecuación de procedimiento.

En dicho procedimiento Las empresas codemandadas excepcionaron inadecuación de procedimiento, porque el precio de la hora de descanso semanal está pactado en la Tabla 2 del convenio, la cual, caso de considerarla ilícita, debió impugnarse por el procedimiento de impugnación de convenio. Defendieron que, si la pretensión actora no pretendiera la impugnación de esa tabla, sería propiamente un conflicto de intereses, por cuanto pretende que se consideren horas extraordinarias, lo que los negociadores del convenio han considerado descansos no disfrutados, cuya retribución se pactó de modo claramente diferenciado al de las horas extraordinarias, cuando no se compensen con descansos equivalentes.

En el fallo de la citada resolución estimamos la excepción de inadecuación de procedimiento, por cuanto el conflicto no es propiamente jurídico sino de intereses, por lo que absolvemos a la Entidad Pública Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y a la Entidad Pública Administrador de Infraestructuras Ferroviarias Alta Velocidad de los pedimentos de la demanda.

Dicha sentencia, se encuentra pendiente de resolución del recurso de casación interpuesto frente a la misma por el Sindicato de circulación ferroviario. (SCF)

La presente demanda es sobre impugnación de convenio, entre las mismas partes y se solicita que se declare la nulidad del párrafo segundo del artículo 237 del X Convenio colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE) y la tabla salarial 2. Valores del II Convenio colectivo de ADIF y ADIF Alta Velocidad, en los términos y contenidos materiales concretos que se relacionan en el ordinal octavo de la demanda. Se alega que los trabajadores que no disfrutaban descansos, ni los compensan posteriormente por las razones que fueren, realizan un exceso de jornada, que se retribuye con arreglo a la tabla II del Convenio, cuya cuantía es inferior a la de la hora ordinaria, vulnerando, por tanto, lo dispuesto en el artículo 35 ET, puesto que los períodos no descansados y no compensados con descanso, constituyen objetivamente trabajo extraordinario, que debe retribuirse con arreglo a la hora ordinaria.

En efecto, además de identidad de partes procesales, se trata de una pretensión análoga con una fundamentación similar. Pese a ello, no existe litispendencia cuando no hubo pronunciamiento sobre el fondo, nada impide entrar a conocer sobre el fondo al no haber identidades objetivas, máxime cuando las propias demandadas, defendieron en el procedimiento anterior que el procedimiento de impugnación de convenio es el adecuado tal y como establece, entre otras la STS de 7 de marzo de 2017, rec.89/2016 y 2 de marzo de 2017, rec.82/2016, a cuyo tenor, solicitándose la nulidad de determinados preceptos de un convenio colectivo, por oponerse a los mandatos de una norma imperativa, la única vía procesal adecuada es la modalidad de impugnación de convenio (arts. 163 a 166 LRJS) LPL),debiendo por tanto desestimarse ambas excepciones.

Cuarto. En orden a las cuestiones de fondo que en el presente procedimiento se han suscitado, FSC-CCOO reclama, como anticipamos más arriba, que se declare la nulidad del párrafo segundo del artículo 237 del X Convenio colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE) y la tabla salarial 2. Valores del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF Alta Velocidad, en los términos y contenidos materiales concretos que se relacionan en el ordinal octavo de la presente demanda. Destacó que, los trabajadores que no disfrutaban descansos, ni los compensan posteriormente por las razones que fueren, realizan un exceso de jornada, que se retribuye con arreglo a la tabla II del Convenio, cuya cuantía es inferior a la de la hora ordinaria, vulnerando, por tanto, lo

dispuesto en el artículo 35 ET, puesto que los períodos no descansados y no compensados con descanso, constituyen objetivamente trabajo extraordinario, que debe retribuirse con arreglo a la hora ordinaria.

El párrafo segundo del artículo 237 del X Convenio colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles, que es aplicable en las empresas demandadas, de conformidad con lo dispuesto en la cláusula 5.ª del II Convenio, dice lo siguiente:

«Cuando no se disfrute el descanso o festivo, el agente percibirá por la jornada normal realizada en estos días, salvo que se disfrute un descanso compensatorio, el valor previsto en la tabla salarial vigente, correspondiente a "Descansos no disfrutados".»

En las tablas salariales del II Convenio colectivo de ADIF y ADIF Alta Velocidad (anteriores al 9 de noviembre de 2019), tabla 2, se ha fijado para el concepto de descansos no disfrutados los siguientes valores:

- Nivel salarial 3, descansos no disfrutados, día 46,206811.
- Nivel salarial 4, descansos no disfrutados, día 48,979221.
- Nivel salarial 5, descansos no disfrutados, día 51,917973.
- Nivel salarial 6, descansos no disfrutados, día 55,033061.
- Nivel salarial 7, descansos no disfrutados, día 58,335037.
- Nivel salarial 8, descansos no disfrutados, día 61,835136.
- Nivel salarial 9, descansos no disfrutados, día 65,545244.

Las tablas actualizadas al mes de noviembre de 2019 son las que se reflejan en el ordinal noveno.

Dichas cantidades, recogidas en tablas salariales, tienen un valor inferior al valor de la hora ordinaria de los trabajadores.

Lo que realmente se discute en este proceso es si la tabla 2 del convenio en la que se fija el valor alzado para los días de descanso no disfrutados, dado que tienen un valor inferior al valor de la hora ordinaria de cada nivel salarial de los trabajadores, infringe las normas estatales al respecto, debiendo prevalecer estas sobre aquel. Considera la parte demandante que los trabajadores realizan una jornada normal de ocho horas y cuando la empresa les suprime un descanso grafiado, un descanso contemplado en el calendario laboral anual de la empresa sea por descanso semanal o por festivo, dicho tiempo de trabajo tiene, conforme a lo previsto en el artículo 35.1 ET, la consideración de horas extraordinarias.

Comenzando por esta última cuestión, cabe citar la SAN de 0302-2014, proc 436/2014, que tras referirse al calendario laboral del artículo 34.6 del ET en los siguientes términos «...Esta última mención se refiere a un instrumento de gestión empresarial que el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores convierte en obligatorio, consistente en la concreción en un documento escrito de los días que el trabajador de una empresa ha de prestar sus servicios durante el año natural. El citado artículo obliga a poner por escrito en un único documento, que además debe exponerse en el centro de trabajo, los concretos días que durante el año natural los trabajadores han de prestar sus servicios. Obviamente la empresa no puede legalmente elaborar el calendario laboral de forma libre, sino que al concretar los días de prestación de servicios laborales ha de respetar las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes, en particular las relativas a descansos semanales, festivos, etc. Dentro de los límites legales y convencionales, la empresa concretará los días de trabajo en cada año natural a través de dicho documento obligatorio».

En relación al concepto de hora extraordinaria argumenta «....El artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 1995/13475) nos dice que tienen la consideración de horas extraordinarias "aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior". El artículo 34, al cual se remite, establece diversos límites legales a la jornada de trabajo. Entre esos límites se encuentra uno absoluto relativo a la jornada máxima anual en número de horas, que es de 40 horas semanales en su proyección anual, esto es, 1.826

horas. Por otra parte, también existen límites concretos a la libertad empresarial sobre distribución de la jornada, estableciendo tanto descansos obligatorios (vacaciones, semanales, entre jornadas, etc.) y además diversos festivos oficiales. Las horas de trabajo realizadas vulnerando dichos límites tienen la consideración de extraordinarias, obviamente. Pero también la tendrán aquellas horas que se realicen vulnerando los límites de jornada establecidos en el convenio colectivo o contrato de trabajo (que son los métodos de fijación de la jornada en la empresa que contempla el artículo 34 del Estatuto, al cual se remite el artículo 35.1).

El problema estriba en determinar si, además, tienen la consideración de horas extraordinarias las prestadas por el trabajador fuera de las señaladas como laborables por la empresa mediante aquel instrumento, individual o colectivo, por el que se haya fijado la misma en la empresa, por ejemplo, cuando un trabajador que tiene fijada un horario se queda trabajando más allá del mismo, aunque no supere los límites máximos posibles de jornada, o cuando un trabajador, como aquí ocurre, ha de trabajar en un día no festivo, ni de descanso semanal, pero que tenía fijado como día libre en su calendario laboral. El propio artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores apoya esta segunda interpretación, puesto que nos dice, después de definir qué son las horas extraordinarias, la forma de compensar las mismas, señalando que "en ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización". Si la referencia se hace a cuatro meses posteriores a su realización, de ello resulta que en el momento de esa "realización" ha de ser posible distinguir si la hora trabajada es ordinaria o extraordinaria, algo que no sería posible si para calificarla como tal hubiera de esperarse hasta el fin de un determinado periodo (como puede ser el año natural) para comparar el número total de las realizadas con el número de las máximas anuales. La "realización" configura un dies a quo para el cómputo del plazo de compensación y por ello en ese mismo momento de realización la calificación de la hora como extraordinaria o como ordinaria ha de ser posible. (...) Aunque se realice una hora fuera de las fijadas en la empresa y la misma tenga carácter extraordinario, basta con compensar la misma en el periodo de cuatro meses posteriores para que la misma deje de computar a efectos del límite(...) y concluye «partiendo de dicho concepto de hora extraordinaria,(...) lo relevante para calificar como tal una hora trabajada es que esté dentro o fuera del calendario laboral establecido.(...) Para definir qué es una hora extraordinaria trabajada en festivo existe una referencia legal, que sería la aplicable en defecto de pacto, constituida por el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado en los artículos 45, 46 y 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio (que el Real Decreto 1561/1995 dejó expresamente vigentes en su disposición derogatoria única). El artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, en concreto, es el que establece que "cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo...»

Aplicando los fundamentos contenidos en la anterior sentencia, cabe concluir que las horas de trabajo realizadas durante la jornada normal en días de descanso suprimido por la empresa o lo que es lo mismo cuando no se disfrute el descanso compensatorio conforme al artículo 237 de la normativa laboral de RENFE, tienen la consideración de horas extraordinarias y consecuentemente, su abono no puede ser inferior al contemplado en el artículo 35.1 ET, que determina, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, tal y como declara, entre otras, la STS de 21 de febrero de 2007 (ref. 33/2006), en la que se destaca que «el valor de las horas extraordinarias en ningún caso podrá ser inferior a la hora ordinaria », por su propia dicción literal no permite a la autonomía colectiva fijar ese valor en una cuantía inferior.

La expresión legal «en ningún caso» conduce al «ius cogens» y, por tanto, el principio de jerarquía normativa o de legalidad (art. 9 de la Constitución) y el laboral de

«norma mínima» imponen el inexorable respeto a este mínimo. El valor de la hora extraordinaria, según el precepto, es el que correspondería a cada hora ordinaria.

Como nos recuerda la doctrina jurisprudencial, actualmente, no hay razón para dejar de interpretar y aplicar en su sentido literal el artículo 35.1 ET en cuanto al mandato de que el valor pactado de cada hora extraordinaria «en ningún caso» podrá ser inferior al de la hora ordinaria. Se trata de una norma legal imperativa y de derecho necesario, que garantiza a los trabajadores la indisponibilidad de los derechos que la misma les confiere (art. 3.5 del ET, y ello aun cuando la disposición se establezca en Convenio colectivo, pues la garantía que respecto de la negociación colectiva atribuye a trabajadores y empresarios el artículo 37.1 de la Constitución española no impide en modo alguno que el legislador coloque a los Convenios en un plano jerárquicamente inferior al de las disposiciones legales y reglamentarias [art. 3.1.b) del ET], y exija también (art. 85.1) que lo que en tales convenios se pacte lo sea «dentro del respeto a las leyes».

Como se ha dicho expresamente por el Tribunal Supremo (por todas STS de 12 de enero de 2005, Rec. 984/2004): «Esta imperatividad formal resulta avalada por las interpretaciones de carácter lógico y finalista del precepto: desde el primero de los criterios hermenéuticos es clara la irrazonabilidad de retribuir el trabajo prestado en horas extraordinarias con cantidad inferior a la correspondiente al mismo trabajo prestado durante la jornada ordinaria. Desde el segundo, la finalidad de la regulación de las horas extraordinarias, tanto sobre su número como sobre su remuneración, está inspirada en un criterio de limitación de las mismas, para evitar los inconvenientes o daños que pudieran derivar del exceso de trabajo, en los aspectos individual y social».

Debe concluirse, pues, que el artículo 35.1 ET, sobre el valor de las horas extraordinarias constituye una norma legal de Derecho imperativo relativo, donde la voluntad negociadora colectiva o individual, subsidiaria ésta de aquélla, cumple respecto de dicha norma una función de complementariedad por expresa remisión de la misma y con el límite que establece, que es un mínimo de Derecho necesario no susceptible de vulneración en caso alguno, tal como dice expresamente el artículo 35.1, de cuya aplicación se trata, y resulta conforme a los artículos 3.3 y 85.1, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores. En este mismo sentido se han pronunciado las STSS de 28 de noviembre de 2004, 15 de diciembre de 2003 y de 21 y 22 de diciembre de 2004, además de la de 18 de marzo de 2003, entre otras, cuya doctrina se puede reducir así: «1) Como se desprende claramente de su tenor literal ("en ningún caso"), la norma legal del artículo 35.1 del ET sobre el precio mínimo de la hora extraordinaria es una norma de derecho necesario absoluto, siendo por tanto indisponibles para la negociación colectiva, los derechos que confiere: 2) la garantía que respecto de la negociación colectiva atribuye a trabajadores y empresarios el artículo 37.1 de la Constitución Española, no impide en modo alguno que el legislador coloque a los Convenios en un plano jerárquicamente inferior al de las disposiciones legales y reglamentarias [art. 3.1.b)] del ET, y exija también (art. 85.1) que lo que en tales convenios se pacte lo sea dentro del respecto a las leyes».

En resumen, si la cuantía que fija el convenio colectivo en unas concretas tablas es inferior al valor de la hora ordinaria, como sucede en el presente caso, que en el cuestionado precepto convencional se fijan unas concretas tablas cuyo valor es inferior al valor de la hora ordinaria, tanto en lo que se refiere a las tablas vigentes en el momento de presentación de la demanda, como las aprobadas posteriormente y publicadas en el BOE de 9 de noviembre de 2019 por Resolución de 5 de noviembre de 2019, sin que se haya causado indefensión a las demandadas puesto que han aportado a este procedimiento las nuevas tablas y podrían haber presentado, tal y como solicitó la parte actora y esta Sala acordó, un certificado en el que se haga constar, a) el valor calculado de la hora ordinaria de un trabajador de los niveles salariales 3 a 9 en el supuesto de menor cuantía y b) certificación en la que se hiciera constar el valor calculado de una jornada ordinaria de un día de ocho horas, al valor hora obtenido en el apartado a) anterior, de modo que se pueda comparar mediante tabla con el valor asignado para cada uno de los niveles 3 a 9, en la tabla 2 del Convenio colectivo

expresivo del valor de los descansos no disfrutados, tanto en relación a la tabla señalada en la demanda, como en relación a la vigente, sin que se haya aportado, y ello unido a la prueba documental aportada, se da por probado que en ambas tablas el valor en concepto de descanso no disfrutado es inferior al valor de la hora ordinaria.

Procede, por tanto, en línea con el informe del Ministerio Fiscal, estimar la demanda, debiendo comunicarse la sentencia a la autoridad laboral, en especial a los efectos de constancia en el Registro correspondiente, y a la publicación del fallo en el «Boletín Oficial del Estado» en que el Convenio anulado fue en su día insertado. (Art. 166.2 y 3 LRJS).

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Desestimamos la excepción de litispendencia y de inadecuación de procedimiento alegadas por la parte demandada. Estimamos la demanda formulada por don Enrique Lillo Pérez, letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Madrid, en nombre y representación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.), a la que se han adherido, Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical (SF-I), Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT), Sindicato de Circulación Ferroviario (SCF), contra, Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, ADIF Alta Velocidad, Comité General de Empresa de ADIF, siendo parte, el Ministerio Fiscal, sobre Impugnación de Convenio colectivo, declaramos la nulidad del párrafo segundo del artículo 237 del X Convenio colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE) y de la tabla salarial 2 del II Convenio colectivo de ADIF y ADIF Alta Velocidad (anteriores al 9 de noviembre de 2019), que fija para el concepto de descansos no disfrutados los siguientes valores:

Nivel salarial 3, descansos no disfrutados, día 46,206811.
Nivel salarial 4, descansos no disfrutados, día 48,979221;
Nivel salarial 5, descansos no disfrutados, día 51,917973;
Nivel salarial 6, descansos no disfrutados, día 55,033061;
Nivel salarial 7, descansos no disfrutados, día 58,335037;
Nivel salarial 8, descansos no disfrutados, día 61,835136;
Nivel salarial 9, descansos no disfrutados, día 65,545244.

Así como de la tabla 2 publicada en el BOE de 9 de noviembre de 2019 por Resolución de 5 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad y Se actualizan valores de Tablas Salariales, recogida en el hecho probado decimo de la presente resolución.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo anteriormente señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el recurso de casación, el recurrente, si no goza del beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el artículo 229.1.b) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el artículo 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander, sucursal de la calle Barquillo, 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0203 20; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000

00 0203 20 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14744 *Resolución de 30 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para 2021 del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad.*

Visto el texto del Acta de 21 de abril de 2021 a la que se acompañan las tablas salariales para el año 2021, de acuerdo con lo previsto en la cláusula 4.ª del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF-AV) –Código de convenio: 90100323012016–, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 16 de julio de 2019, Acta que fue suscrita, de una parte por los designados por la Dirección de dichas entidades públicas empresariales, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC.OO., UGT, SCF y CGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta y de las tablas salariales para el año 2021 en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 30 de agosto de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE ADIF Y ADIF ALTA VELOCIDAD

En Madrid, a las 12:00 horas del día 21 de abril de 2021, se reúnen en la Sala de Convenios del Paseo de las Delicias en Madrid, las personas que a continuación se relacionan en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, actuando como secretario Andrés Rodríguez Alcañiz.

Por la Dirección de las Entidades:

Martín Navarro i Vicent, Director de Recursos Humanos.

Elena Artalejo Molinera, Directora Corporativa Adif AV.

Agustín Pérez Labrador, Subdirector de Relaciones Laborales.

Por la Representación Sindical:

M.^a Henar Pardillo Gárate, CCOO.
 Pedro Lara Lorente, CCOO.
 Vanessa Recover Martín, UGT.
 Pedro Aller Fernández, UGT.
 Eugenio de la Parte de las Cuevas, SCF.
 Enrique Villaseñor Osuna, CGT.

La reunión, formalmente convocada, tiene por objeto presentar las Tablas Salariales de Adif y Adif AV para el ejercicio de 2021.

Se inicia la sesión, manifestando la Dirección de las Entidades que conforme se comunicó a los sindicatos con presencia en la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV, por carta del 5 de febrero de 2021, según lo establecido en la Cláusula 4.^a del citado convenio, «Tratamiento Económico», y conocido en la Ley de Presupuestos Generales de Estado el 0,90 % como el porcentaje de incremento a aplicar en este ejercicio, se ha procedido aplicar este porcentaje en ambas entidades, según el siguiente reparto:

- Personal Operativo: Incremento de 0,90 % a todos los conceptos salariales, salvo los complementos personales absorbibles, sobre los valores vigentes a 31 de diciembre de 2020, con efectos de 1 de enero de 2021.
- Mandos Intermedios, Cuadros y Estructura de Apoyo: Incremento del 0,90 % respecto de la masa salarial vigente individual a 31 de diciembre de 2020. La distribución individual de este porcentaje se realizará tomando como referencia total de las retribuciones de cada trabajador durante el año 2020 y se incorporará al fijo.

A continuación se hace entrega por parte de la Dirección de las Empresas de las Tablas Salariales correspondientes a 2021 de Adif y Adif AV, las cuales recogen la distribución del incremento salarial según lo determinado, y a salvo de que se pueda detectar algún error en las mismas, se adjuntan al acta y se incorporan al convenio colectivo.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión a las 13:00 horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del acta.–Por la representación sindical.–Por la Dirección de las Entidades.–Por el Secretario.

TABLAS SALARIALES–2021

II Convenio Colectivo ADIF-ADIF Alta Velocidad

Niveles salariales del 3 al 9, Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo

Índice de tablas salariales

Clave	Denominación	Valor
002	Sueldo.	Tabla 1.
003	Antigüedad.	Tabla 1.
009	Paga extraordinaria.	Tabla 1.
020	Horas a prorrata. Horas extraordinarias.	(*) ver anotación. (*) ver anotación.
032	Gratificación por título.	Tabla 2.
034	Gratificación por mando o función.	Tabla 2.
035	Gratificación por taquigrafía.	Tabla 2.
036	Brigada de socorro.	Tabla 3.

Clave	Denominación	Valor
039	Brigada de incidencias.	Tabla 10.
050	Indemnización por vivienda.	Tabla 3.
052	Gastos por desplazamiento.	Poblaciones < 700.000 habitantes 7,071010 euros/jornada.
	– Banda de mantenimiento en fines de semana y/o días festivos.	Poblaciones > 700.000 habitantes 8,829473 euros/jornada.
053	Gastos por desplazamiento.	
	– Brigadas de socorro e incidencias y de los equipos de asistencia técnica en línea del material autopropulsado.	Poblaciones < 700.000 habitantes 7,431118 euros/salida. Poblaciones > 700.000 habitantes 9,288895 euros/salida.
066	Mejora de la productividad y de la competitividad.	270,64 euros/año.
111	Horas compensación descanso.	(*) ver anotación.
113	Gratificación de formación.	
	– Personal docente de la Dirección de Formación y Selección.	464,38 euros/mes.
	– Profesor de clases prácticas afecto a la Dirección de Formación y Selección (*).	1,369153 €/hora de clase impartida. (*). Máximo de percepción: 184,52 €/mes.
	– Personal colaborador en actividades docentes (**).	5,090026 €/hora de clase impartida dentro de jornada. 8,859227 €/hora de clase impartida fuera de jornada. (**) Máximo de percepción: 371,50 €/mes.
115	Compensación fiestas suprimidas.	Tabla 3.
147	Bolsa de vacaciones.	Tabla 4.
148	Retraso en el disfrute de las vacaciones.	Tabla 3.
153	Compensación descanso diario bocadillo trabajado.	Tabla 5.
154	Ayuda por hijos disminuidos psíquicos.	100,00 euros/mes.
155	Compensación energía eléctrica vivienda gratuita.	110 kw/hora: 12,38 euros/mes.
	– Cupo mensual.	100 kw/hora: 11,26 euros/mes.
		90 kw/hora: 10,15 euros/mes.
		80 kw/hora: 9,01 euros/mes.
		70 kw/hora: 7,88 euros/mes.
	60 kw/hora: 6,75 euros/mes.	
163	Premio de permanencia.	Tabla 6.
170	Compensación mayor dedicación (personal conducción).	(*) Ver anotación.
171	Compensación merma descanso (personal conducción).	(*) Ver anotación.
220	Plus de nocturnidad.	Tabla 8.
230	Complemento personal de antigüedad. (más de 20 años mismo nivel salarial).	Tabla 9.
242	Plus de penosidad.	Tabla 10.
243	Plus de peligrosidad.	Tabla 10.
244	Plus de toxicidad.	Tabla 10.

Clave	Denominación	Valor
245	Plus de maniobras.	3,701560 euros/día.
247	Plus de movimiento y estaciones.	Tabla 10.
249	Plus de instalaciones fijas y comunicaciones.	Tabla 10.
250	Plus Almacén Central de Villaverde Bajo.	Tabla 10.
295	Complemento por atención a incidencias - (MM.II. de Mant. Infra.).	122,40 euros/mes.
296	Complemento de actividad - (MM.II. de Estaciones).	94,46 euros/mes.
297	Complemento de actividad - (MM.II. de Circulación).	229,50 euros/mes.
298	Bolsa de vacaciones para Mando Intermedio y Cuadro.	Tabla 19.
299	Retraso disfrute de vacaciones para Mando Intermedio y Cuadro.	15,392672 euros/día.
300	Complemento de puesto por compensación de refrigerio. (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro).	1,581528 euros/día.
302	Complemento de puesto por brigada de socorro (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro).	5,134138 euros/día.
303	Complemento de puesto por toma y deje. (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro).	(*) Ver anotación.
304	Complemento de puesto por jornada partida. (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro).	7,279733 euros/día.
305	Complemento de puesto por nocturnidad. (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro).	Hora nocturna: 1,455977 euros.
313	Complemento personal por clasificación grupo Prevención y Seguridad con el mismo nivel salarial.	Cargo 005: 83,48 euros/mes. Cargo 006: 62,09 euros/mes. Cargo 007: 56,30 euros/mes.
315	Complemento de puesto personal de Infraestructura en funciones de encargado de trabajos.	14,854551 euros/jornada de trabajo efectiva.
316	Complemento de puesto - Banda de Mantenimiento - adecuación de la jornada laboral para trabajos en fines de semana y/o días festivos.	
	- Para el personal operativo de Mantenimiento de Infraestructura de los niveles salariales 3 al 6 afectado.	123,835536 euros/jornada laboral efectiva.
	- Para el personal operativo de Telemandos y de Centros de Atención Permanente.	24,769488 euros/totalidad de jornada laboral efectiva.
317	Complemento de puesto - Acuerdo Banda de Mantenimiento - adecuación de la jornada laboral.	8,362783 euros/día.
322	Horas de toma y deje, viajes s.s. y esperas.	(*) Ver anotación.
324	Complemento por incidencia S.I.C. en descanso.	111,456745 euros/día.
325	Complemento de puesto S.I.C.	284,81 euros/mes.
326	Complemento por puesta a disposición del medio propio S.I.C.	160,97 euros/mes.
327	Complemento por salida S.I.C. fuera de la jornada grafiada.	18,575332 euros/salida.
328	Complemento de puesto - Equipo Móvil de circulación no desplazado.	74,29 euros/mes.
329	Complemento de puesto - Equipo Móvil de circulación desplazado.	817,3 euros/mes.
332	Complemento de puesto Auxiliar de Depósito (trabajadores que ostentaban la categoría con anterioridad al 19/06/03).	1.112,13 euros/mes.
333	Gratificación por idiomas.	Tabla 2.
334	Gratificación por prestación G. de Informática.	Tabla 7.

Clave	Denominación	Valor
335	Complemento por conducción restringida.	123,83 euros/mes.
338	Compensación por plena disposición.	N. salarial 8 : 45,58 euros/mes. N. salarial 9: 52,14 euros/mes.
342	Gratificación por conducción para el personal de Instalaciones Fijas (art. 142 X Convenio Colectivo).	10,117331 euros/día.
343	Gratificación a Secretario/a de Alta Dirección.	
	– Nivel 1.	325,81 euros/mes.
	– Nivel 2.	293,77 euros/mes.
	– Nivel 3.	262,99 euros/mes.
	– Nivel 4.	232,81 euros/mes.
345	Gratificación por complemento de puesto, personal de conducción.	Aytes. de Maquinista: 186,26 euros/mes. Maquinistas: 232,84 euros/mes.
346	Gratificación especial turno noche.	Material Motor 93,23 euros/mes.
347	Gratificación por conducción de vehículos, personal obras e instalaciones (art. 149 X Convenio Colectivo).	37,36 euros/mes.
348	Gratificación personal obras e instalaciones, caso de accidentes.	23,340270 euros/día.
350	Complemento puesto de garantía mayor dedicación en gráficos de conducción.	(*) Ver anotación.
351	Complemento personal de conducción.	Maquinistas: 406,29 euros/mes. Aytes. de Maquinista: 340,70 euros/mes.
358	Plus provisional de compensación, Inspectores de Movimiento que prestan servicios en Secciones de Movimiento.	52,70 euros/mes.
359	Complemento personal de conducción - Acuerdo 19-jun-03.	Funciones de Maquinista Principal o Maquinista: 1.283,26 euros/mes.
363	Produc. maniobras por conducción restringida.	8,331880 euros/día.
364	Complemento de maniobras.	
	– Personal de Mantenimiento de Infraestructura.	
	* Trabajadores que ocupen puestos de maniobras durante todo el mes.	* 143,12 euros/mes.
	**Trabajadores con desempeño esporádico de puestos de maniobras con un máximo de 10 días/mes.	** 13,01 euros/día.
367	Gratificación polivalencias.	Tabla 10.
368	Complemento por realización de pruebas de frenado y otras nuevas funciones R.G.C. (Acuerdo de 29/nov/2002).	
	1.–Para terminales de clasificación y estaciones incluidas en anexo 1:	
	* Trabajadores en gráfico de maniobras durante todo el mes.	* 208,16 euros/mes.
	** Trabajadores en gráfico de maniobras con desempeño laboral esporádico.	** 10,40 euros/día.
	2.–Para estaciones restantes incluidas en anexo 2:	
	* Trabajadores en gráfico de maniobras durante todo el mes.	* 143,12 euros/mes.
** Trabajadores en gráfico de maniobras con desempeño laboral esporádico.	** 7,17 euros/día.	
383	Complemento de actividad servicios complementarios (personal de conducción).	Funciones de Maquinista: 2,698039 euros/día.
401	Plan Objetivos de Productividad.	2.409,86 euros/año.

Clave	Denominación	Valor
427	Prima de asistencia.	Tabla 12.
430	Prima de garantía de los Sistemas de Primas de Producción.	Tabla 12.
551	Gastos de viaje personal de trenes, conducción e intervención (traslaciones).	Tabla 13.
553	Gastos de destacamento por demora de traslado.	Tabla 11.
559	Complemento para gastos de manut. en puesto fronterizo.	Tabla 13.
564	Desplazamientos maquinaria de vía.	40,660175 euros/día.
565	Dieta por despoblado.	Tabla 14.
566	Compensación de gastos por desplazamiento a menos de 60 kilómetros.	Tabla 13.
567	Compensación de gastos por viajes a más de 60 kilómetros.	Tabla 13.
568	Compensación de gastos por viaje internacional.	Tabla 13.
569	Compensación de gastos por servicio itinerante.	Tabla 13.
571	Complemento por viajes del personal suplementario de estaciones.	7,008251 euros/viaje.
573	Gastos de viaje por desplazamiento en grandes poblaciones.	Tabla 11.
574	Gastos de destacamento por demora de traslado voluntario en la misma residencia.	Tabla 11.
576	Indemnización por jornada partida.	Tabla 11.
589	Indemnización por acoplamiento - Movilidad forzosa.	Tabla 15.
590	Indemnización diferida por alquiler de vivienda - Movilidad forzosa.	Tabla 15.
832	Descuento por alquiler de vivienda.	Tabla 16.
XXX	Bandas salariales de referencia - Mandos Intermedios y Cuadros.	Tabla 17.
	Bandas salariales de referencia - Estructura de Apoyo.	Tabla 18.

(*) Las horas extraordinarias, las horas de presencia, las de toma y deje y las horas de compensación descanso, se abonarán conforme a los términos fijados en el acta de conciliación en la audiencia nacional de fecha 10 de septiembre de 2012.

Tabla 1

Nivel salarial	Valores mensuales											Valores semestrales
	Sueldo Clave 002	Antigüedad Clave 003 * (n.º cuatrienios)										Paga extraordinaria Clave 009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	1.217,70	33,86	67,70	101,57	135,41	169,26	203,12	236,94	270,81	304,68	338,53	1.876,11
4	1.268,77	35,90	71,75	107,63	143,53	179,42	215,29	251,19	287,06	322,95	358,83	1.951,88
5	1.322,86	38,05	76,06	114,12	152,19	190,20	228,25	266,29	304,34	342,35	380,41	2.032,73
6	1.380,18	40,32	80,64	120,96	161,27	201,60	241,92	282,24	322,55	362,88	403,20	2.120,96
7	1.440,96	42,75	85,46	128,21	170,96	213,67	256,42	299,17	341,89	384,66	427,38	2.202,33
8	1.505,40	45,31	90,59	135,90	181,20	226,51	271,81	317,09	362,41	407,73	453,02	2.287,37
9	1.573,69	48,03	96,04	144,05	192,07	240,12	288,13	336,15	384,17	432,21	480,21	2.376,24

Tabla 1 bis

Nivel salarial	Valores mensuales mandos intermedios y cuadros									
	Antigüedad (n.º de cuatrienios)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	39,83	79,62	119,45	159,28	199,07	238,89	278,72	318,53	358,36	398,16
8	42,22	84,39	126,61	168,82	211,03	253,24	295,42	337,64	379,86	422,05
9	44,75	89,46	134,21	178,95	223,71	268,43	313,17	357,91	402,66	447,39

Tabla 2. Valores mensuales

Nivel salarial	Gratificaciones											
	Taquigrafía (C.035)	Mando o Función (C.034)	Idiomas (C.333)					Título (C.032)				
			Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer			
			Francés	Inglés	Alemán	Francés	Ing./Alem.		(1)	(2)	(3)	
3	39,13	–	10,31	19,89	29,57	58,39	72,89	97,38	58,39	48,84	39,13	
4	42,03	–	10,70	21,17	31,69	58,39	72,89	–	62,93	52,41	42,03	
5	45,32	103,83	11,68	22,92	33,98	58,39	72,89	–	67,62	56,48	45,32	
6	48,84	112,13	12,62	24,60	36,86	58,39	72,89	–	72,89	60,88	48,84	
7	52,77	121,27	13,55	26,64	39,81	58,39	72,89	131,29	79,03	66,07	52,77	
8	57,30	131,66	14,65	29,02	43,21	58,39	72,89	142,51	85,69	71,39	57,30	
9	62,30	143,19	15,85	31,41	46,71	58,39	72,89	155,16	93,06	77,95	62,30	

(1) Licenciado en Derecho/Licenciado en Ciencias Económicas o Intendente Mercantil.

(2) Profesor Mercantil/Aparejador de Obras o Arquitecto Técnico/Ayudante o Ingeniero Técnico de Telecomunicación/Ingeniero Técnico de Obras Públicas/Ayudante, Capataz, Facultativo o Ingeniero Técnico de Minas/Perito Técnico o Ingeniero Técnico Industrial/Graduado Social.

(3) Perito Mercantil o Contador/Maestro Industrial/Técnico Especialista (FP2) de las ramas de metal, electricidad, madera, química, electrónica o delineación.

Tabla 3. Valores

Niveles económicos de los conceptos retributivos que se valoran sobre tablas salariales de 1977 (C. 036, 050, 115, 148)

Nivel salarial	Valores iniciales -(antigüedad cero)				Factor multiplicador según cuatrienios											
	Vivienda Cómputo Mensual	Brigada socorro Cómputo Diario	Retraso vacaciones	Fiestas suprimidas cómputo	Causados antes del 01/01/1975	Causados después del 31/12/1974										
				Semestral		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	77,95	3,203475	12,813897	6,406869	0	1,00	1,06	1,12	1,18	1,24	1,30	1,36	1,42	1,48	1,54	1,60
4	80,65	3,314432	13,258346	6,629094	1	1,05	1,11	1,17	1,23	1,29	1,35	1,41	1,47	1,53	1,59	1,60
5	83,66	3,437740	13,751348	6,875714	2	1,10	1,16	1,22	1,28	1,34	1,40	1,46	1,52	1,58	1,60	1,60

Nivel salarial	Valores iniciales -(antigüedad cero)				Factor multiplicador según cuatrienios											
	Vivienda Cómputo Mensual	Brigada socorro Cómputo Diario	Retraso vacaciones	Fiestas suprimidas cómputo	Causados antes del 01/01/1975	Causados después del 31/12/1974										
				Semestral		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	87,05	3,577001	14,308083	7,154000	3	1,15	1,21	1,27	1,33	1,39	1,45	1,51	1,57	1,60	1,60	1,60
7	90,85	3,733462	14,933076	7,466461	4	1,20	1,26	1,32	1,38	1,44	1,50	1,56	1,60	1,60	1,60	1,60
8	95,95	3,943178	15,772941	7,886510	5	1,25	1,31	1,37	1,43	1,49	1,55	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
9	102,18	4,199414	16,798518	8,399298	6	1,30	1,36	1,42	1,48	1,54	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
					7	1,35	1,41	1,47	1,53	1,59	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
					8	1,40	1,46	1,52	1,58	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60

– La compensación por vivienda devengada mensualmente se calcula multiplicando el valor inicial del nivel salarial por el factor que corresponda a ese mismo nivel según distribución de cuatrienios.

– La brigada de socorro devengada mensualmente se calcula multiplicando el valor inicial por el factor de antigüedad y por los días de asignación en el mes a dicha brigada.

– El retraso de vacaciones se calcula multiplicando el valor inicial del nivel salarial, por el factor de antigüedad y por el número de meses y, en su caso, fracción no inferior a quince días, transcurridos entre el 31 de enero del siguiente año natural y el día de inicio de las vacaciones pendientes.

– Las fiestas suprimidas devengadas semestralmente se calculan multiplicando el importe inicial correspondiente al nivel salarial que se ostentaba el 31-12-1977, por el factor de antigüedad y por el número de fiestas suprimidas anualmente.

Tabla 4. Valores diarios

Bolsa de vacaciones 1/2 (C.147)

Nivel salarial	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	7,427675	7,873336	8,318998	8,764656	9,210318	9,655977	10,101639	10,547299	10,992960	11,438622	11,884280
4	7,873336	8,345735	8,818137	9,290535	9,762939	10,235336	10,707739	11,180138	11,652537	12,124937	12,597337
5	8,345735	8,846479	9,347225	9,847968	10,348713	10,849458	11,350201	11,850945	12,351689	12,852434	13,353179
6	8,846479	9,377270	9,908058	10,438847	10,969637	11,500424	12,031215	12,562002	13,092791	13,623581	14,154368
7	9,377270	9,939906	10,502541	11,065178	11,627813	12,190448	12,753086	13,315724	13,878359	14,440994	15,003631
8	9,939906	10,536298	11,132695	11,729090	12,325481	12,921876	13,518271	14,114664	14,711060	15,307454	15,903847
9	10,536298	11,168480	11,800656	12,432833	13,065013	13,697190	14,329368	14,961547	15,593725	16,225903	16,858081

Bolsa de vacaciones 1/3 (C.147)

Nivel salarial	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	4,951784	5,248890	5,545998	5,843105	6,140211	6,437318	6,734424	7,031531	7,328638	7,625744	7,922852
4	5,248891	5,563822	5,878761	6,193694	6,508625	6,823562	7,138492	7,453426	7,768359	8,083293	8,398227
5	5,563822	5,897654	6,231483	6,565311	6,899141	7,232971	7,566799	7,900631	8,234461	8,568289	8,902118

Nivel salarial	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	5,897654	6,251512	6,605373	6,959231	7,313091	7,666949	8,020811	8,374670	8,728527	9,082386	9,436246
7	6,251512	6,626603	7,001695	7,376785	7,751877	8,126968	8,502058	8,877148	9,252236	9,627329	10,002423
8	6,626603	7,024200	7,421795	7,819394	8,216986	8,614585	9,012181	9,409778	9,807374	10,204969	10,602566
9	7,024200	7,445652	7,867102	8,288556	8,710006	9,131457	9,552912	9,974363	10,395814	10,817265	11,238717

Tabla 5. Valores diarios

Compensación por bocadillo (C.153)

Nivel salarial	Cuatrienios											(*) Taqui- grafía	(*) Mando o Función.
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	1,005245	1,065559	1,125873	1,186187	1,246504	1,306817	1,367131	1,427449	1,487762	1,548077	1,608391	0,091565	–
4	1,065559	1,129493	1,193427	1,257360	1,321296	1,385225	1,449163	1,513093	1,577029	1,640961	1,704896	0,091565	–
5	1,129493	1,197262	1,265031	1,332801	1,400572	1,468341	1,536109	1,603878	1,671650	1,739418	1,807190	0,103058	0,228949
6	1,197262	1,269098	1,340934	1,412767	1,484604	1,556441	1,628277	1,700116	1,771948	1,843785	1,915622	0,114707	0,251780
7	1,269098	1,345244	1,421389	1,497539	1,573681	1,649826	1,725972	1,802118	1,878267	1,954412	2,030556	0,114707	0,274850
8	1,345244	1,425959	1,506671	1,587387	1,668102	1,748818	1,829532	1,910246	1,990960	2,071676	2,152391	0,125969	0,297600
9	1,425958	1,511516	1,597072	1,682630	1,768187	1,853745	1,939302	2,024859	2,110417	2,195975	2,281533	0,137385	0,320591

Nivel salarial	Idiomas (C.333)					Título (C.032)			
	Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer		
	Francés	Inglés	Alemán	Francés	In/Al.		(1)	(2)	(3)
3	0,023068	0,045820	0,068888	0,125968	0,160215	0,217610	0,125968	0,114707	0,091565
4	0,023068	0,045820	0,068888	0,125968	0,160215	–	0,137385	0,114707	0,091565
5	0,023068	0,045820	0,080226	0,125968	0,160215	–	0,148723	0,125968	0,103058
6	0,023068	0,057236	0,080226	0,125968	0,160215	–	0,160215	0,137385	0,114707
7	0,034324	0,057236	0,091565	0,125968	0,160215	0,297600	0,171867	0,148723	0,114707
8	0,034324	0,068888	0,091565	0,125968	0,160215	0,320591	0,194543	0,160215	0,125969
9	0,034324	0,068888	0,103058	0,125968	0,160215	0,343345	0,206038	0,171867	0,137385

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial) cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

(*) Valores a sumar en caso de poseer alguna de las gratificaciones.

(1) Licenciado en Derecho/Licenciado en Ciencias Económicas o Intendente Mercantil.

(2) Profesor Mercantil/Aparejador de Obras o Arquitecto Técnico/Ayudante o Ingeniero Técnico de Telecomunicación/Ingeniero Técnico de Obras Públicas/Ayudante, Capataz, Facultativo o Ingeniero Técnico de Minas/Perito Técnico o Ingeniero Técnico Industrial/Graduado Social.

(3) Perito Mercantil o Contador/Maestro Industrial/Técnico Especialista (FP2) de las ramas de metal, electricidad, madera, química, electrónica o delineación

Tabla 6. Valores

Premio de permanencia (C. 163)

Nivel salarial	30 años	35 años	40 años
3	1.282,02	668,09	722,26
4	1.358,94	708,18	765,59
5	1.440,45	750,67	811,53
6	1.526,89	795,71	860,21
7	1.618,51	843,42	911,86
8	1.715,61	894,04	966,54
9	1.818,55	947,68	1.024,55

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial), cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

Tabla 7. Valores mensuales

Gratificación por prestación gabinete de informática (C.334)

Nivel salarial	Grupo				
	A	B	C	D	E
3	442,22	339,08	294,83	228,50	147,39
4	442,22	339,08	294,83	228,50	147,39
5	560,18	339,08	294,83	228,50	147,39
6	560,18	398,01	294,83	228,50	162,15
7	560,18	398,01	294,83	228,50	162,15
8	589,64	398,01	294,83	228,50	162,15
9	589,64	398,01	294,83	228,50	162,15

Tabla 8. Valores horarios

Plus de nocturnidad (C. 220)

Nivel Salarial	Cuatrienios											(*) Taquigrafía	(*) Mando o Función
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	0,756827	0,802236	0,847646	0,893056	0,938465	0,983875	1,029283	1,074693	1,120103	1,165512	1,210926	0,068888	–
4	0,802236	0,850372	0,898506	0,946639	0,994773	1,042906	1,091041	1,139176	1,187310	1,235443	1,283578	0,068888	–
5	0,850373	0,901393	0,952416	1,003438	1,054460	1,105483	1,156507	1,207528	1,258551	1,309571	1,360594	0,080226	0,171867
6	0,901393	0,955477	1,009561	1,063643	1,117729	1,171811	1,225898	1,279981	1,334062	1,388146	1,442230	0,080226	0,183048
7	0,955477	1,012805	1,070133	1,127462	1,184792	1,242118	1,299449	1,356778	1,414106	1,471433	1,528764	0,091565	0,206038
8	1,012806	1,073574	1,134343	1,195113	1,255880	1,316647	1,377416	1,438184	1,498953	1,559718	1,620489	0,091565	0,217610
9	1,073574	1,137989	1,202403	1,266819	1,331230	1,395644	1,460059	1,524475	1,588889	1,653304	1,717720	0,103058	0,240600

Nivel Salarial	(*) Idiomas					Título (*)			
	Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer		
	Francés	Inglés	Alemán	Francés	In/Al.		(1)	(2)	(3)
3	0,023068	0,034324	0,045820	0,103058	0,125968	0,160215	0,103058	0,080226	0,068888
4	0,023068	0,034324	0,057236	0,103058	0,125968	–	0,103058	0,091565	0,068888
5	0,023068	0,034324	0,057236	0,103058	0,125968	–	0,114707	0,091565	0,080226
6	0,023068	0,045820	0,057236	0,103058	0,125968	–	0,125968	0,103058	0,080226
7	0,034324	0,045820	0,068888	0,103058	0,125968	0,217610	0,137385	0,114707	0,091565
8	0,034324	0,045820	0,068888	0,103058	0,125968	0,240600	0,148723	0,114707	0,091565
9	0,034324	0,057236	0,080226	0,103058	0,125968	0,263433	0,160215	0,125968	0,103058

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial), cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

Para los trabajadores que perciban gratificación por conducción del personal de obra e instalaciones (clave 347), se incrementarán los valores anteriores en 0,057236 euros por cada hora de nocturnidad.

(*) Valores a sumar en caso de poseer alguna de las gratificaciones.

(1) Licenciado en Derecho/Licenciado en Ciencias Económicas o Intendente Mercantil.

(2) Profesor Mercantil/Aparejador de Obras o Arquitecto Técnico/Ayudante o Ingeniero Técnico de Telecomunicación/Ingeniero Técnico de Obras Públicas/Ayudante, Capataz, Facultativo o Ingeniero Técnico de Minas/Perito Técnico o Ingeniero Técnico Industrial/Graduado Social.

(3) Perito Mercantil o Contador/Maestro Industrial/Técnico Especialista (FP2) de las ramas de metal, electricidad, madera, química, electrónica o delineación.

Tabla 9. Valores mensuales

Complemento personal de antigüedad (más de 20 años mismo n.s.) (C.230)

Nivel salarial	Cuatrienios					
	5	6	7	8	9	10
3	44,04	46,02	48,07	50,12	52,14	54,13
4	46,68	48,82	50,97	53,10	55,23	57,42
5	49,45	51,75	54,03	56,29	58,57	60,82
6	52,42	54,84	57,24	59,67	62,06	64,49
7	55,61	58,15	60,68	63,24	65,78	68,35
8	58,91	61,65	64,33	67,03	69,76	72,47
9	62,46	65,30	68,19	71,08	73,93	76,81

Tabla 9.bis Valores mensuales

Complemento personal de antigüedad (mas de 20 años mismo n.s.) (C. 230) mandos intermedios y cuadros

Nivel	Cuatrienios					
	5	6	7	8	9	10
7	51,80	54,17	56,53	58,92	61,28	63,68
8	54,88	57,43	59,94	62,45	64,99	67,51
9	58,19	60,84	63,52	66,23	68,87	71,56

Tabla 10. Valores

Nivel salarial	Pluses			Polivalencias (C.367) Día	Brigada de incidencias (C.039) Día
	Penosidad (C.242) Peligrosidad (C.243) Toxicidad (C.244) Día	Movimiento y estaciones (C.247) Mes	Inst. fijas y comunicaciones (C.249) Alm. C. Villaverde (C.250) Mes		
3	1,178832	20,41	11,67	5,907691	11,467593
4	1,094696	18,95	10,48	6,262151	11,892887
5	1,147321	19,77	10,48	6,637881	12,343698
6	1,189389	20,49	10,48	7,036153	12,821561
7	1,242013	21,45	10,48	7,458320	-
8	1,305111	22,63	10,48	-	-
9	1,399804	24,03	10,48	-	-

Tabla 11. Valores

Nivel salarial	Gastos de destacamento por demorado de traslado (C.553) - Día	Gastos de viaje por desplazamiento en grandes poblaciones (C.573) - Día	Gastos de destacamento por demora de traslado voluntario misma residencia (C. 574) - Día	Indemnización por jornada partida (C. 576) - Día
3	19,307250	4,826813	4,826813	7,722899
4	19,307250	4,826813	4,826813	7,722899
5	19,307250	4,826813	4,826813	7,722899
6	19,307250	4,826813	4,826813	7,722899
7	19,307250	4,826813	4,826813	7,722899
8	20,103173	5,025792	5,025792	8,041271
9	21,444255	5,361063	5,361063	8,577702

Tabla 12. Valores mensuales

Prima de asistencia (C.427) y garantía subsidiaria de los sistemas de producción (C.430*)

Nivel Salarial	Jornada completa
3	205,95
4	230,68
5	257,43
6	288,32
7	308,92
8	329,52
9	350,11

– Los valores de esta tabla integran la referencia de los parámetros de los sistemas de primas siguientes:

PMG - Prima de Mantenimiento de Infraestructura (C. 411).

GM - Prima de Circulación-Estaciones (C. 414).

G - Prima de Terminales (C. 417).

* Sin perjuicio de la Garantía de Mínimos establecida en Convenio Colectivo para los sistemas de primas de producción afectados por la misma.

Tabla 13. Valores

Asignaciones para gastos de manutención y/o alojamiento (excepto Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo)					
En territorio nacional y puestos fronterizos					
	Distancia	Salida/regreso, desde/a Residencia			
		<13:00h/>15:00h <19:30h/>21:30h	<13:00h/>21:30h	>13:00h />0:00h	<13:00h />0:00h
Régimen General	Menos de 60 Km. Dieta desplazamiento (C. 566)	8,601189 €/día	17,202381 €/día	24,239718 €/día	32,840912 €/día
	Más de 60 Km Dieta viajes(C. 567)	14,983861€/día	29,963422 €/día	Manut.: 14,983861 €/día+ Alojamiento	Manut.: 29,963422 €/día + Alojamiento
Régimen especial del personal de maquinaria de vía en servicio itinerante(C. 569)	Dieta de trabajo itinerante GASTOS DE MANUTENCIÓN: 40,660175 €/día + coche dormitorio				
Régimen especial del personal de servicio en trenes y/o máquinas (C. 551)	Traslación 1. ^a 0,749475 €/hora (para las 8 primeras horas)		Traslación 2. ^a 2,228490 €/hora (desde la 9. ^a)		
Régimen especial en puesto fronterizo (C. 559)	Complemento para gastos de manutención: 9,253865 €/comida				
En destinos internacionales excepto puestos fronterizos					

Asignaciones para gastos de manutención y/o alojamiento (excepto Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo)	
En territorio nacional y puestos fronterizos	
Distancia	Salida/regreso, desde/a Residencia
Dieta de viaje internacional(C. 568)	Gastos de manutención: 31,276980 €/comida + alojamiento

Tabla 14. Valores

Dieta por despoblado (C. 565)

Nivel salarial	Comida 1	Comida 2	Pernoctación	Total día
3	7,722899	7,722899	3,861448	19,307249
4	7,722899	7,722899	3,861448	19,307249
5	7,722899	7,722899	3,861448	19,307249
6	7,722899	7,722899	3,861448	19,307249
7	7,722899	7,722899	3,861448	19,307249
8	8,041271	8,041271	4,020635	20,103172
9	8,577702	8,577702	4,288851	21,444255

Tabla 15. Valores

Acoplamiento por movilidad forzosa

Distancias superiores a 80 Km					Acoplamiento en una residencia distante entre 10 y hasta 80 Km. respecto de la anterior
Acoplamientos realizados en centro 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, Toledo.	Guadalajara, Huesca, A Coruña, La Rioja, León, Lleida, Lugo, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Soria, Tarragona, Teruel, Valencia, Valladolid, Zamora, Zaragoza.	Álava, Asturias, Burgos, Cantabria, Girona (1), Guipúzcoa (2), Salamanca, Vizcaya. (1) excepto Port - Bou. (2) excepto Irún.	Madrid, Barcelona y las residencias de Irún y Port-Bou.	83,627893 euros/Km.
Indemnización a tanto alzado por una sola vez. (C.589).	16.725,58 euros.	20.906,96 euros.	25.088,36 euros.	25.088,36 euros.	
Indemnización diferida por alquiler de vivienda durante los treinta y seis meses siguientes al traslado (C.590).	217,42 euros/mes.	326,15 euros/mes.	434,87 euros/mes.	489,24 euros/mes.	

Tabla 16. Valores

Descuento mensual por alquiler de vivienda (C. 832)

Nivel salarial	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	39,54	41,89	44,25	46,66	49,01	51,40	53,74	56,15	58,50	60,87	63,22
4	41,80	44,31	46,84	49,35	51,84	54,38	56,84	59,37	61,87	64,37	66,91
5	44,23	46,87	49,51	52,19	54,85	57,50	60,17	62,81	65,45	68,10	70,77
6	46,78	49,61	52,41	55,22	58,06	60,81	63,65	66,43	69,25	72,06	74,86
7	49,51	52,46	55,44	58,41	61,38	64,36	67,33	70,29	73,25	76,23	79,20
8	52,38	55,54	58,66	61,85	64,98	68,12	71,25	74,38	77,54	80,69	83,84
9	55,41	58,74	62,07	65,42	68,73	72,08	75,39	78,72	82,03	85,37	88,69

Tabla 17. Bandas salariales de referencia Mando Intermedio y Cuadro. Valores anuales

Mando Intermedio y Cuadro

Nivel	Componente Fijo		Componente Variable	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
1	33.430,56	40.979,64	2.682,00	5.823,72
2	33.430,56	40.388,88	1.915,68	3.448,32
3	32.370,60	40.136,52	1.149,36	2.682,00

Tabla 18. Bandas salariales de referencia Estructura de Apoyo. Valores anuales

Estructura de Apoyo

Nivel	Componente Fijo		Componente Variable
	Mínimo	Máximo	Mínimo
Técnico.	40.810,92	51.044,76	3.010,92
Técnico Especialista.	47.658,12	57.901,32	3.505,32

Tabla 19. Valores diarios

Bolsa vacaciones para MM.II (C.298)

	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1/2	9,654531	10,233804	10,813075	11,392346	11,971621	12,550890	13,130162	13,709435	14,288707	14,867979	15,447250
1/3	6,436353	6,822536	7,208715	7,594898	7,981078	8,367258	8,753442	9,139620	9,525803	9,911984	10,298164

Estas tablas salariales únicamente reflejan los valores a los que se hace referencia en el encabezamiento.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14578 *Resolución de 6 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad.*

Visto el acuerdo de modificación mediante el que se incorporan tres disposiciones adicionales (quinta, sexta y séptima) al texto del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF-AV), que fue publicado en el BOE de 16-7-2019 (código de convenio n.º 90100323012016), acuerdo que fue suscrito en fecha 2 de noviembre de 2022, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de dichas entidades públicas empresariales, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC.OO., UGT, SCF y CGT, en representación de los trabajadores afectados, y al que se acompaña el informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 6 de junio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

II CONVENIO COLECTIVO DE ADIF Y ADIF ALTA VELOCIDAD

Acta de la Comisión Negociadora

En Madrid a las 12:45 horas del 2 de noviembre de 2022, se reúnen en la Sala del Convenio del Paseo del Rey 30, las personas que a continuación se relacionan en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, actuando como secretario Andrés Rodríguez Alcañiz.–Por la Dirección de las Entidades, Martín Navarro i Vicent Director de Recursos Humanos, Concepción Casillas Martín Directora de Plan., Org. y Admón., Elena Artalejo Molinera Directora Corporativa de Adif Alta Velocidad, Alfonso Martín García Subdirector de Organización, Agustín Pérez Labrador Subdirector de RR. LL., Juan Silva Joya Subdirector de Coordinación Territorial.–Por la Representación Sindical, Henar Pardillo Gárate CCOO, Fernando Campayo León CCOO, Luis Vicente Valderas Sanz CCOO, Pedro Lara Lorente CCOO, Vanessa Recover Martín UGT, Pedro Aller Fernández UGT, José Antonio Aranda Quintero UGT, María Sierra González-Nicolas UGT, Manuel García González SCF, José Santana García SCF, Enrique Villaseñor Osuna CGT, José Manuel Muñoz Poliz CGT.

Como cuestión previa la Dirección de las entidades propone y la Representación Sindical acepta el nombramiento como secretario de esta Comisión Negociadora de Francisco Javier Campos Ramírez en sustitución de Andrés Rodríguez Alcañiz, nombramiento que será efectivo a partir de la próxima reunión de esta Comisión.

La reunión formalmente convocada tiene por objeto:

1. Analizar la posibilidad de añadir al punto 3, «Movilidad Forzosa», del XII Convenio Colectivo un párrafo.
2. Analizar la posibilidad de derogación del artículo 24 y la modificación del artículo 119 de la Normativa Laboral vigente, respecto al cómputo de la antigüedad en caso de contratación temporal previa al ingreso en la empresa como personal indefinido.

Se da comienzo a la reunión tratando de manera sucesiva los puntos señalados, en el sentido siguiente:

1. Punto 3 del XII Convenio Colectivo.

Respecto del punto 3, «Movilidad Forzosa», del XII Convenio Colectivo (BOE de 14 de octubre de 1998), la Dirección de las entidades plantea añadir en el citado punto, a continuación del párrafo que establece: «Los trabajadores que perciban cualquiera de las indemnizaciones por traslado forzoso indicadas, deberán permanecer en la empresa y en el municipio de destino un período mínimo de dos años, durante el cual no podrán participar en ninguna acción que implique movilidad geográfica o cambio de Unidad de Negocio.», el siguiente texto:

«No obstante, la persona trabajadora afectada podrá participar en procesos de movilidad geográfica y funcional antes de que se cumpla dicho período de permanencia, solicitando a la empresa, dentro del período de admisión de solicitudes de participación y mediante el formulario que se habilitará a estos efectos, que se le admita en la correspondiente convocatoria aceptando que, en el caso de obtener la adjudicación definitiva de cualquier plaza, la empresa proceda a efectuar el descuento en nómina de la parte proporcional de la indemnizaciónalzada percibida por el traslado forzoso, correspondiente al tiempo que reste desde la fecha de dicha adjudicación hasta el cumplimiento de los dos años de permanencia, así como que, a partir del mes siguiente a la adjudicación de la plaza, cese la percepción de los importes correspondientes a la indemnización en concepto de alquiler de vivienda que pudiera venir percibiendo».

Una vez debatido el asunto, la Comisión Negociadora por unanimidad acuerda añadir dicho párrafo y que la fecha de entrada en vigor del párrafo incorporado sea la del 2 de noviembre de 2022.

El párrafo añadido a la Normativa Laboral vigente se incorpora al II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV como disposición adicional quinta.

2. Artículos 24 y 119 de la normativa laboral.

Informa la Dirección de las entidades sobre los contenidos de la propuesta del asunto a tratar, que se concretan en lo siguiente:

Derogación del artículo 24 de la Normativa Laboral y nueva redacción de dicho precepto.

Modificación del artículo 119 de la Normativa Laboral en sus párrafos segundo y tercero.

Continúa la Dirección de las entidades indicando que la finalidad de estas modificaciones es la armonización con la tendencia jurisprudencial actual en materia de reconocimiento de antigüedades dimanantes de distintos contratos en una misma empresa, quedando el mismo condicionado a futuras revisiones en caso de existencia de jurisprudencia consolidada que así lo aconseje.

Una vez debatido el asunto, la Comisión Negociadora por unanimidad acuerda lo siguiente:

2.1 Derogación del artículo 24 de la Normativa Laboral y nueva redacción como sigue:

«Artículo 24. *Personal con contrato temporal.*

La antigüedad en la empresa del personal contratado temporalmente, bajo cualquiera de las modalidades vigentes en cada momento, a todos los efectos, se contará desde el inicio de su relación laboral siempre que no hubiese habido interrupción en dicha relación entre el periodo de contrato temporal y su regularización a fijo o indefinido.

En los casos en que hubiera habido interrupciones, se computarán todos los periodos en los que la persona hubiese estado contratada siempre que ninguna de las interrupciones sea superior a 6 meses.

Cuando los tiempos de interrupción entre contratos superen los 6 meses, se contarán todos periodos efectivamente trabajados, conforme se ha indicado en el párrafo anterior, y la antigüedad en la empresa computará a partir de la fecha en que se hubiese cumplido un año de servicio como contratado temporal, en cualquiera de sus modalidades.

La contratación temporal estará sujeta, en todo caso, al tratamiento indemnizatorio que la legalidad vigente establezca para este tipo de contratos, no siendo este elemento vinculante para el cómputo de la antigüedad.

Por lo que respecta a la antigüedad en la categoría del personal contratado temporalmente tendrá en cuenta todos los periodos en los que la persona ha estado contratada con la categoría correspondiente. En coherencia con lo anterior, el efecto de las interrupciones de los contratos operará como se ha indicado para la antigüedad en la empresa. Por lo que, en ningún caso la fecha de antigüedad en la categoría puede ser anterior a la fecha de antigüedad en la empresa.

Todo lo anterior será de aplicación para el cálculo de antigüedad en Adif cuando las personas hayan prestado servicio como contratadas temporalmente en Adif AV y viceversa».

Esta derogación y nueva redacción del artículo 24 de la Normativa Laboral vigente se incorpora al II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV como disposición adicional sexta.

2.2 Modificación del artículo 119 de la Normativa Laboral en sus párrafos segundo y tercero, que se sustituyen por:

«Para determinar los cuatrienios se partirá de la fecha de iniciación de los servicios con carácter fijo en cualquier categoría. En caso de las prestaciones de servicio con carácter temporal se estará a la antigüedad que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 24 de la normativa laboral de Adif».

Esta modificación del artículo 119 de la normativa laboral vigente se incorpora al II Convenio colectivo de Adif y Adif AV como disposición adicional séptima.

Asimismo, la Comisión Negociadora por unanimidad acuerda que la fecha de entrada en vigor de estos dos nuevos preceptos sea la del 2 de noviembre de 2022, y que afecte todas las personas trabajadoras de Adif y Adif AV, si bien a las que ya son fijas con anterioridad a los ingresos por la OEP21, y lo reclamen, las nuevas fechas reconocidas no tendrán en ningún caso efectos retroactivos sobre actos anteriores a dicho reconocimiento, salvo para el cómputo de cuatrienios.

El periodo de referencia de 6 meses, establecido en el punto 1 del presente acuerdo, será incrementado en 79 días naturales, en aquellos casos cuyos procesos de ingreso mediante convocatoria pública de empleo en las entidades, se hubiesen visto afectados por la suspensión de los procedimientos administrativos establecida mediante Real Decreto 463/20, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y reestablecidos mediante el RD 537/20, de 22 de mayo.

Por parte de esta Comisión Negociadora se faculta a Andrés Rodríguez Alcañiz para que lleve a cabo los trámites legales necesarios para obtener de la Autoridad laboral competente la correspondiente resolución de incorporación al registro, depósito y publicación de estos acuerdos, con el preceptivo Informe favorable previo de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 14 horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del acta.—Por la Dirección de las Entidades, Martín Navarro i Vicent Director de Recursos Humanos, Concepción Casillas Martín Directora de Plan., Org. y Admón., Elena Artalejo Molinera Directora Corporativa de Adif Alta Velocidad, Alfonso Martín García Subdirector de Organización, Agustín Pérez Labrador Subdirector de RR. LL., Juan Silva Joya Subdirector de Coordinación Territorial.—Por la Representación Sindical, Henar Pardillo Gárate CCOO, Fernando Campayo León CCOO, Luis Vicente Valderas Sanz CCOO, Pedro Lara Lorente CCOO, Vanessa Recover Martín UGT, Pedro Aller Fernández UGT, José Antonio Aranda Quintero UGT, María Sierra González-Nicolas UGT, Manuel García González SCF, José Santana García SCF, Enrique Villaseñor Osuna CGT, José Manuel Muñoz Poliz CGT.

Se informa a los asistentes del deber de sigilo profesional y del deber de tratar como confidenciales todos los asuntos que se confíen y así lo requieran, con los límites del cumplimiento de los deberes de la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico imponen a los servidores públicos y ciudadanía en general. Asimismo, se informa que en relación a los datos de carácter personal se estará a lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (UE 2016/679) y resto de normativa nacional que sea de aplicación.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16703 *Resolución de 6 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad.*

Visto el acuerdo de modificación mediante el que se incorpora una nueva disposición adicional cuarta al texto del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF-AV) –Código de convenio n.º 90100323012016–, que fue publicado en el BOE de 16 de julio de 2019, acuerdo que fue suscrito en fecha 19 de diciembre de 2022, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de dichas entidades públicas empresariales, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC.OO., UGT y SCF, en representación de los trabajadores afectados, y al que se acompaña el informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, adoptado en su reunión de fecha 2 de junio de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 6 de julio de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

II CONVENIO COLECTIVO DE ADIF Y ADIF ALTA VELOCIDAD

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En Madrid, a las 12:30 horas del día 19 de diciembre de 2022, se reúnen en la Sala de Convenio de Paseo del Rey 30, las personas que a continuación se relacionan en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, actuando como secretario Don Francisco Javier Campos Ramírez.

Por la dirección de las entidades:

Concepción Casillas Martín, Directora de Plan., Org. y Admón.
Elena Artalejo Molinera, Directora Corp. de Adif Alta Velocidad
Jesús Vicente González, Subdirector de Admón.
Alfonso Martín García, Subdirector de Org. y G.D.

Juan Silva Joya, Subdirector de Coordinación Territorial.
Rafael García Torres, Jefe de Área de Coordinación y Procesos.

Por la representación sindical:

Pedro Lara Lorente CCOO.
Esther Nebot Izquierdo, CCOO.
Fernando Campayo León, CCOO.
Luis Vicente Valderas Sanz, CCOO.
Vanessa Recover Martín, UGT.
José A. Aranda Quintero, UGT.
José Santana García, SCF.
Carlos Moreno Fernández, SCF.
Jesús Bermejo Bermejo, CGT.
Elena García Esparza, CGT.

La Mesa Técnica de Empleo, en su reunión del pasado 23 de junio del corriente, aprobó por mayoría el acuerdo de «Norma marco de movilidad voluntaria para la cobertura de puestos con carácter definitivo a través de concurso» –en adelante Norma Marco de Movilidad– con sus anexos.

Posteriormente, el 27 de junio fue ratificada por esta Comisión Negociadora en cumplimiento de lo dispuesto en la Cláusula 10.^a del vigente II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad para su posterior incorporación a este.

La Dirección informó a la Representación Sindical de la Comisión Negociadora de que se han recibido de la Subdirección General de Relaciones Laborales, dependiente de la Dirección General de Trabajo, sendos oficios de fecha 13 y 29 de septiembre de 2022 en los que, de cara a realizar los trámites de registro en el REGCON y posterior publicación en el BOE del acuerdo para su elevación a convenio colectivo, se requiere a la Comisión Negociadora para que especifique, mediante acuerdo de la misma, que dicha Norma Marco de Movilidad con sus anexos es una modificación al convenio colectivo y que el texto se incardine en el Convenio como una nueva disposición adicional y se relacione el texto del acuerdo en el propio acta. También nos han exigido que el acuerdo pase por la Comisión Nacional de Seguimiento de la Negociación Colectiva; en este sentido se argumentó que la LPGE sólo lo exige en el caso de acuerdos o convenios de contenido económico, pero pese a ello se ha impuesto por su parte. Ya se ha enviado y se ha explicado que no tiene contenido económico, si bien aún no se conoce en qué fecha será analizado por dicha Comisión.

Al objeto de propiciar la inscripción de la Norma Marco de Movilidad en el REGCON para su elevación a convenio colectivo, esta Comisión Negociadora por mayoría acuerda incluir en el II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad (BOE núm. 169, de 16 de julio de 2019) una disposición adicional cuarta con el siguiente texto:

Disposición adicional cuarta. *Norma marco de movilidad voluntaria para la cobertura de puestos con carácter definitivo a través de concurso.*

1. Objeto.

La presente regulación constituye el marco general en el que se encuadra la movilidad voluntaria para cubrir puestos con carácter definitivo a través de concurso. Las bases de las convocatorias de movilidad se regirán por lo dispuesto en la presente norma, salvo que se alcancen acuerdos con la Representación del Personal legitimada para poder efectuar modificaciones en esta norma, según establezca el convenio colectivo en cada momento.

Las convocatorias serán promovidas por la Dirección General de Gestión de Personas, que determinará las personas responsables de su ejecución, el ámbito y el alcance organizativo de cada una de ellas.

2. Ámbitos objetivo y subjetivo de las convocatorias.

Las bases de la convocatoria definirán los ámbitos objetivo y subjetivo con arreglo a los siguientes elementos:

Ámbito objetivo.

El ámbito objetivo de cada convocatoria vendrá determinado por la confluencia de los elementos geográfico, organizativo y funcional de las plazas a cubrir.

Como regla general, la convocatoria será de ámbito estatal y en casos excepcionales, debidamente objetivados por las circunstancias organizativas o productivas de la entidad, previa información y consulta a la Representación del Personal, podrá referirse a un ámbito objetivo inferior al estatal.

En consonancia con lo anterior, en el aspecto funcional podrá referirse a una categoría/puesto o a varios, ya sean de uno o más grupos profesionales.

Ámbito subjetivo.

En el ámbito subjetivo estarán incluidas todas las personas a nivel estatal que, reuniendo los requisitos establecidos, sean susceptibles de optar a las plazas que se convoquen, de manera que en cada convocatoria podrán participar aquellas personas que tengan acceso a la categoría o puesto de las plazas convocadas conforme a la clasificación profesional y a lo dispuesto en esta Norma Marco de Movilidad.

3. Periodicidad y publicidad de las convocatorias de movilidad.

Las convocatorias de ámbito estatal se publicarán con una cadencia máxima de dos años cuando haya personas trabajadoras con residencia provisional y como máximo de tres años en los demás casos.

Toda la documentación relativa a las convocatorias de movilidad se publicará en la intranet de la entidad. En los tablones de anuncios se exhibirá una nota informativa con indicación de la dirección electrónica en la que ha sido objeto de publicación la convocatoria y su documentación.

Las bases de la convocatoria incluirán:

- Responsable de la convocatoria de movilidad.
- Ámbitos objetivo y subjetivo de la convocatoria descriptivos de su alcance.
- Plazos que rijan las distintas actuaciones.
- Características especiales en caso de que las hubiera.
- Proceso de selección a aplicar.
- Aquellas cuestiones referidas a cada colectivo que se encuentran recogidas en esta norma marco.
- Los requisitos de titulación y de habilitación profesional, así como aquellos otros requisitos especiales que concurriesen para el correcto desempeño de las funciones a desarrollar en las plazas, así como la forma de acreditación de estos.

Las bases de las convocatorias incluirán, en su caso, una relación de residencias con personal excedente en cada categoría/puesto a los efectos de la aplicación de las condiciones y prioridades de participación establecidas en esta norma. Esta relación lo será exclusivamente a los efectos indicados y, en ningún caso, implicará la obligación de solicitar plaza para las personas adscritas a ellas.

Asimismo, la entidad publicará, a través de la intranet, el catálogo de programas correspondiente a los conocimientos exigibles para el acceso a cada categoría o puesto referido en la convocatoria, que tenderán a ser estables.

4. Condiciones básicas de participación.

Podrán solicitar voluntariamente plazas las personas sujetas a convenio colectivo cuya relación laboral con la empresa sea de carácter indefinido, excepto aquellas que se encuentren en excedencia voluntaria u otro tipo de suspensión de la relación laboral sin reserva de puesto, siempre que reúnan las condiciones generales y los requisitos que exigiese el desempeño de la categoría/puesto.

Para poder solicitar plaza, la persona interesada deberá haber tomado posesión de la categoría/puesto que le da derecho a concurrir a esta, salvo retención imputable a la empresa.

Las personas interesadas, en todos los casos, deberán tener residencia definitiva y acreditar una antigüedad en la categoría que ostenten a la finalización del plazo de admisión de solicitudes de al menos dos años. No obstante, las personas ingresadas con residencia provisional estarán obligadas a participar, conforme a las condiciones que se establecen en el apartado 9, en la primera convocatoria de traslados que se publique a efectos de consolidar la residencia definitiva.

Cumpliendo los requisitos anteriores, se exceptuará el de antigüedad mínima en la categoría a las personas interesadas que pertenezcan a residencias con exceso de personal en su categoría/puesto, siempre que la relación de estas residencias esté previamente determinada en las bases.

En las categorías con ascenso automático por permanencia, para la exigencia de antigüedad en la categoría, se tendrá en cuenta la antigüedad desde la inferior de ellas.

Todas las condiciones y requisitos deberán reunirse en la fecha en que termina el plazo de presentación de solicitudes de participación y mantenerse hasta que se resuelva el proceso de asignación de plazas correspondiente.

Las personas interesadas deberán presentar la justificación del cumplimiento de los requisitos en general, incluyendo los de titulación y habilitación. Si no dispusiera de la habilitación deberá someterse, en el momento que se le indique, a la superación de los cursos y pruebas que estén establecidos para su consecución, como requisito para la obtención de la plaza.

No se exigirá la presentación de la documentación referida a las habilitaciones que consten en los sistemas de la entidad y tampoco la referida al título siempre que la persona lo haya incluido válidamente en la aplicación informática establecida al efecto.

Si la plaza solicitada exige requisitos especiales, la persona interesada deberá presentar la justificación de su cumplimiento o, en su defecto, habrá de someterse previamente a la prueba de aptitud que se haya determinado en los plazos que sean establecidos.

La persona interesada solo estará facultada para solicitar plazas de aquellas categorías y puestos a los que tenga acceso según la clasificación profesional vigente o lo dispuesto en esta Norma Marco de Movilidad.

5. Presentación de solicitudes de participación y petición de plazas.

El plazo de presentación de solicitudes será el establecido en las bases de la convocatoria. Este mismo plazo será el único hábil para la impugnación de éstas.

La solicitud se realizará online de manera electrónica a través de la intranet de la empresa en la aplicación establecida al efecto, previa validación por medio de usuario y contraseña personal. Podrá entregarse de forma excepcional la solicitud en papel al Responsable de Personal correspondiente en el caso de que no se disponga de medios informáticos, si bien esta posibilidad dejará de existir transcurrido un año desde la fecha de entrada en vigor de esta norma.

Las modificaciones o renunciaciones parciales o cambios de orden de las plazas solicitadas solo será posible realizarlas en el período habilitado para la presentación de solicitudes de participación y petición de plazas. Fuera de dicho período sólo cabrá la renuncia total a la participación dentro del plazo establecido a tal efecto en las bases.

No obstante, siempre que hubiera causas graves sobrevenidas, la persona adjudicataria de plaza en resolución provisional podrá solicitar, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su publicación, la renuncia total a la participación ante la Comisión de Seguimiento, de haberse constituido, que decidirá por consenso de ambas partes si la acepta, o ante la Entidad, en caso de no haberse constituido la citada Comisión.

6. Justificación del cumplimiento de requisitos.

Los requisitos de titulación exigidos para optar a las categorías y puestos que lo requieran deberán cumplirse a la fecha de fin del plazo de presentación de solicitudes y se acreditarán mediante su validación en la aplicación establecida al efecto en la intranet de la entidad, conforme se determine en las bases de la convocatoria.

A efectos de validación se deberá aportar a la entidad copia compulsada o autenticada del título o, de no estar en posesión de este, del certificado académico de haber superado todos los cursos y requisitos exigidos para poder optar a su obtención, así como del documento de abono de los derechos económicos para su expedición.

En el caso de que se exija experiencia profesional, ésta deberá acreditarse en el plazo y forma que establezcan las bases. Igualmente podrá acreditarse la procedencia de las distintas promociones de las Escuelas de Aprendices de Renfe o de los Regimientos de Zapadores Ferroviarios o de Movilización y Prácticas de Ferrocarriles, cuando esta sea requerida, mediante la certificación por sus responsables de gestión de personas.

Respecto de las plazas solicitadas que exijan requisitos especiales, la persona participante deberá presentar la justificación de su cumplimiento antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes o, en su caso, habrá de someterse previamente a la prueba de aptitud que se fije al efecto. La no acreditación de estos requisitos en tiempo y forma supondrá la exclusión en el proceso de participación para las plazas que los requieran.

7. Relación de solicitantes admitidos y excluidos

La entidad publicará en la intranet una relación provisional de solicitantes admitidos para la convocatoria, con las peticiones de plazas que válidamente han realizado, y de excluidos con indicación de la causa, frente a la que se podrán presentar reclamaciones en el plazo establecido en las bases.

Una vez resueltas las reclamaciones, publicará de igual manera la relación definitiva. Esta publicación hará las veces de comunicación a la persona interesada de la decisión adoptada respecto a su reclamación.

8. Singularidades del concurso por colectivos

8.1 Personal operativo

Junto con las bases de la convocatoria y por el mismo medio se publicará la relación de plazas donde está prevista actividad y tengan existencias de personal o plazas vacantes, con indicación de aquéllas en las que se adjudicarán vacantes. En el resto de las plazas publicadas donde exista actividad podrán adjudicarse, a partir de un cierto número de movimientos de salida que la entidad considere necesario, vacantes generadas en resultas por el propio proceso de resolución de la convocatoria.

En la adjudicación se aplicará primero la movilidad en régimen de traslado, en segundo lugar, en régimen de promoción y en tercer lugar en reconversión, sin perjuicio de que respecto de la petición de la persona trabajadora se considerará el orden de preferencia establecido en su solicitud.

8.1.1 Traslado.

La adjudicación de plazas en traslado se efectuará entre las personas participantes de la misma categoría que la de aquellas que son objeto de cobertura, que las hubiesen solicitado.

Se entenderá como plazas de una misma categoría aquellas entre las que exista ascenso automático según la clasificación profesional vigente. Entre ellas se aplicará la preferencia de mayor nivel salarial.

Para la adjudicación de plazas en traslado, la ordenación dentro de cada categoría se realizará con base en la mayor antigüedad en la categoría a efectos de concurso, en segundo lugar, la mayor antigüedad en la empresa a efectos de concursos y finalmente la mayor edad.

No obstante, podrá ser establecido como colectivo prioritario en la adjudicación de traslados el de personas adscritas a residencias y categorías con exceso de personal, quedando exceptuado de este colectivo el personal de nuevo ingreso que no cuente con residencia definitiva o que contando con ella no tenga tres años de antigüedad en la categoría, en cuyo caso, éstas y el número de excedentes deberán estar determinados en las bases de la convocatoria.

Esta prioridad se aplicará dentro de cada turno en traslados, en caso de existir varios, en un número de personas trabajadoras igual al número de excedentes de la categoría y residencia previamente determinado en las bases.

El proceso de adjudicación se llevará cabo entre las personas participantes del colectivo prioritario de la siguiente manera:

1.º Adjudicación de las plazas de cada municipio entre las personas trabajadoras adscritas al mismo que las hayan solicitado.

La prioridad en traslados sólo se aplicará sobre las plazas de su mismo municipio que el participante solicite en las primeras posiciones de su orden de petición sin que se hayan intercalado otras de fuera de aquél.

Una vez finalizado este proceso en todos y cada uno de los municipios, se procederá con la segunda adjudicación.

2.º Las plazas de cada municipio que tras la primera adjudicación hayan quedado sin cubrir, se adjudicarán entre las personas trabajadoras, adscritas a municipios de la misma provincia, que las hayan solicitado.

La prioridad en traslados sólo se aplicará sobre las plazas de su misma provincia que la persona participante solicite en las primeras posiciones de su orden de petición sin que se hayan intercalado otras de fuera de aquélla.

Una vez finalizado este proceso en todos y cada uno de los municipios de cada provincia, se procederá con la tercera adjudicación.

3.º Las plazas de cada provincia que tras la segunda adjudicación hayan quedado sin cubrir, se adjudicarán entre las personas trabajadoras que las hayan solicitado.

En cada una de estas fases del proceso, la adjudicación de plazas se realizará entre las personas peticionarias atendiendo a la mayor antigüedad en la categoría; en caso de empate, a la mayor antigüedad en la empresa y, de persistir éste, a la mayor edad.

Durante este proceso de adjudicación prioritaria no se admitirán más salidas de trabajadores/as por residencia y categoría que el número de excedentes que existan en ellas. A partir de ese momento el resto de las personas participantes de dicha residencia y categoría excedentaria no dispondrán de prioridad para el traslado.

8.1.2 Promoción.

La adjudicación de plazas en promoción se efectuará:

– En primer lugar, entre las personas participantes que ostenten alguna categoría desde la que se pueda acceder por ascenso a la categoría de las plazas a asignar, según la clasificación profesional o lo dispuesto en esta Norma Marco de Movilidad.

– Y en régimen subsidiario, entre las personas participantes del mismo grupo o, en su caso, subgrupo profesional, ordenadas de mayor a menor nivel salarial, estableciéndose un turno por cada nivel salarial.

Para concurrir en régimen de promoción será requisito indispensable superar un proceso selectivo previo que asigne una puntuación determinada y confirme la necesaria aptitud para el acceso a las plazas.

Entre la fecha de publicación de las bases de la convocatoria y la realización de las pruebas existirá como mínimo un mes de plazo.

El proceso de selección, definido en las bases, comprenderá al menos una de las pruebas selectivas siguientes, las cuales estarán diseñadas en función de las necesidades profesionales y condiciones exigidas para las categorías:

- Prueba teórica.
- Prueba práctica.
- Prueba psicotécnica.

La calificación de las pruebas podrá ser de la modalidad «Apto» o «No Apto», o de la de «Puntuación», en cuyo caso la valoración máxima a otorgar será la establecida en las bases, pudiendo determinarse una puntuación mínima para poder considerar superada cada prueba.

Las bases de la acción de movilidad podrán establecer adicionalmente, para aquellas plazas cuyo desempeño así lo requiera, que se realice una prueba sobre conocimientos de idioma con referencia en el nivel MCERL que se estime adecuado. Esta prueba será de la modalidad de «Apto» o «No Apto».

La calificación de «No Apto» o no alcanzar la puntuación mínima definida en las bases para cada prueba conllevará que la persona aspirante quede eliminada de la convocatoria para la categoría de que se trate.

Una vez efectuadas las pruebas selectivas, la entidad publicará en la Intranet una relación provisional de resultados obtenidos, habilitándose el período indicado en las bases para la presentación de posibles reclamaciones, tras el cual, una vez resueltas, se publicará igualmente la relación definitiva.

La persona aspirante concurrirá a la adjudicación con la puntuación total, resultado de la suma de las obtenidas en todas las pruebas bajo la modalidad de «puntuación» y transformado ese total a base 100, más la establecida por la antigüedad que corresponda.

Cada persona aspirante podrá tener una puntuación por antigüedad distinta para concurrir a cada categoría en función de las personas candidatas que estén optando al inicio del proceso de adjudicación en cada uno de los turnos de promoción, siendo la base para el cálculo la antigüedad en la categoría si todos los concurrentes fueran de la misma o la antigüedad en la empresa si alguno de ellos fuera de diferente categoría; considerando en ambos casos la antigüedad a efectos de concurso.

La puntuación por la antigüedad, que se aplique en cada caso, tendrá un máximo de 10 puntos (10 % de la puntuación máxima total posible de las pruebas). Dicha puntuación se calculará asignando 10 puntos al número de días de antigüedad de la persona aspirante más antigua, y tomando a esta como base, se repartirá al resto de aspirantes los puntos de antigüedad proporcionales al número de días de antigüedad de cada uno de ellos.

Transitoriamente, durante un período de siete años desde la entrada en vigor de esta norma, la máxima puntuación será del 15% de la puntuación máxima total posible de las pruebas, lo que equivaldría a un máximo de 15 puntos.

Para la adjudicación de plazas en promoción la ordenación de las personas aspirantes que hayan superado las pruebas selectivas se realizará por orden descendente de puntuación total dentro de cada turno. En caso de empate, se dará

preferencia por la pertenencia al género subrepresentado en la categoría de que se trate, y si aún no se hubiese resuelto el mismo:

– Entre participantes de igual categoría, se resolverá atendiendo en primer lugar a la mayor antigüedad en ella a efectos de concursos, en segundo lugar, a la mayor antigüedad en la empresa a efectos de concursos, y en último lugar, a la mayor edad.

– Entre participantes de distinta categoría se resolverá atendiendo en primer lugar a la mayor antigüedad en la empresa a efectos de concursos y, en último lugar, a la mayor edad.

8.1.3 Reconversión.

En reconversión se permite la concurrencia a una plaza del mismo nivel salarial a la que no se tiene acceso por traslado según la clasificación profesional o lo dispuesto en esta Norma Marco de Movilidad.

Para concurrir en reconversión será requisito indispensable superar un proceso selectivo previo que asigne una puntuación determinada y confirme la necesaria aptitud para el acceso a las plazas. La tipología del proceso selectivo será análoga a la descrita en el punto anterior para el régimen de promoción.

Para la adjudicación de plazas se ordenarán las personas aspirantes que hayan superado las pruebas selectivas por orden descendente de puntuación total. En caso de empate, se dará preferencia por la pertenencia al género subrepresentado en la categoría de que se trate, y si aún no se hubiese resuelto el mismo:

– Entre participantes de igual categoría, se resolverá atendiendo en primer lugar a la mayor antigüedad en ella a efectos de concursos, en segundo lugar, a la mayor antigüedad en la empresa a efectos de concursos y, en último lugar, a la mayor edad.

– Entre participantes de distinta categoría se resolverá atendiendo en primer lugar a la mayor antigüedad en la empresa a efectos de concursos y, en segundo lugar, a la mayor edad.

La persona trabajadora a la que se adjudique una plaza en reconversión no podrá volver a participar voluntariamente en otra convocatoria en régimen de reconversión hasta pasados ocho años desde la fecha de la citada adjudicación.

8.2 Mando intermedio y cuadro: supervisor.

Junto con las bases de la convocatoria y por el mismo medio se publicará la relación de plazas donde está prevista actividad y tengan existencias de personal o plazas vacantes, con indicación de aquéllas en las que se adjudicarán vacantes. En el resto de las plazas publicadas donde exista actividad podrán adjudicarse, a partir de un cierto número de movimientos de salida que la entidad considere necesario, vacantes generadas en resultas por el propio proceso de resolución de la convocatoria.

En la adjudicación se aplicará primero la movilidad en régimen de traslado, en segundo lugar, en régimen de promoción y en tercer lugar en reconversión, sin perjuicio de que respecto de la petición de la persona trabajadora se considerará el orden de preferencia establecido en su solicitud.

8.2.1 Traslado.

Están facultados/as para acceder en traslado quienes sean titulares de un puesto igual o afín al de la plaza a la que optan, según lo definido en las bases de la convocatoria.

Son puestos iguales los que reciben la misma denominación en el catálogo vigente de puestos de Mando Intermedio y Cuadro de la entidad, y constituirán un turno preferente sobre el turno de los afines.

Para la adjudicación de plazas en traslado, dentro de cada turno, la ordenación se realizará con base en la mayor antigüedad en el grupo profesional de Mando Intermedio

y Cuadro a efectos de concurso, en segundo lugar, en la mayor antigüedad en la empresa a efectos de concursos y, finalmente, en la mayor edad.

No obstante, podrá ser establecido como colectivo prioritario en la adjudicación de traslados el de personas adscritas a residencias y puestos con exceso de personal, en cuyo caso, éstas y el número de excedentes deberán estar determinados en las bases de la convocatoria.

El proceso de adjudicación prioritaria se desarrollará de manera análoga a la prevista en el punto 8.1.1 para el caso del personal operativo, con las adaptaciones que sean necesarias para el colectivo de Supervisor.

8.2.2 Promoción.

La adjudicación de plazas en promoción se efectuará:

– En primer lugar, entre las personas participantes de la categoría de nivel superior perteneciente a los grupos o subgrupos profesionales de personal operativo adecuados al puesto a asignar, según lo definido en las bases de la convocatoria.

– Y en régimen subsidiario, entre las personas participantes del mismo grupo o subgrupo profesional, según el caso, ordenadas en turnos preferentes de mayor a menor nivel salarial.

Para concurrir en régimen de promoción será requisito indispensable superar un proceso selectivo previo que asigne una puntuación determinada y confirme la necesaria aptitud para el acceso a las plazas.

Entre la fecha de publicación de las bases de la convocatoria y la realización de las pruebas existirá como mínimo un mes de plazo.

El proceso de selección, definido en las bases, comprenderá al menos una de las pruebas selectivas siguientes, las cuales estarán diseñadas en función de las necesidades profesionales y condiciones exigidas para los puestos:

- Prueba Teórica.
- Prueba Práctica.
- Prueba Psicotécnica.

La calificación de las pruebas podrá ser de la modalidad «Apto» o «No Apto» o de la de «Puntuación», en cuyo caso la valoración máxima a otorgar será la establecida en las bases, pudiendo determinarse una puntuación mínima para poder considerar superada cada prueba.

Las bases de la convocatoria podrán establecer adicionalmente, para aquellas plazas cuyo desempeño así lo requiera, que se realice una prueba sobre conocimientos de idioma con referencia en el nivel MCERL que se estime adecuado. Esta prueba será de la modalidad de «Apto» o «No Apto».

La calificación de «No Apto» o no alcanzar la puntuación mínima definida en las bases para cada prueba conllevará que la persona aspirante quede eliminada de la convocatoria para el puesto de que se trate.

Una vez efectuadas las pruebas selectivas, la entidad publicará en la Intranet una relación provisional de resultados obtenidos, habilitándose el período indicado en las bases para la presentación de posibles reclamaciones, tras el cual, una vez resueltas, se publicará igualmente la relación definitiva.

La persona aspirante concurrirá a la adjudicación con la puntuación total, resultado de la suma de las obtenidas en todas las pruebas bajo la modalidad de «puntuación» y transformado ese total a base 100, más la establecida por la antigüedad que corresponda.

Cada aspirante podrá tener una puntuación por antigüedad distinta para concurrir a cada puesto en función de las personas candidatas que estén optando al inicio del proceso de adjudicación en cada uno de los turnos de promoción, siendo la base para el cálculo la antigüedad en la categoría si todos los concurrentes fueran de la misma o la

antigüedad en la empresa si alguno de ellos fuera de diferente categoría; considerando en ambos casos la antigüedad a efectos de concurso.

La puntuación por la antigüedad, que se aplique en cada caso, tendrá un máximo de 10 puntos (10 % de la puntuación máxima total posible de las pruebas). Dicha puntuación se calculará asignando 10 puntos al número de días de antigüedad de la persona aspirante más antigua y, tomando a esta como base, se repartirán al resto de personas aspirantes los puntos de antigüedad proporcionales al número de días de antigüedad de cada una de ellas.

Transitoriamente, durante un período de siete años desde la entrada en vigor de esta norma, la máxima puntuación será del 15% de la puntuación máxima total posible de las pruebas, lo que equivaldría a un máximo de 15 puntos.

Para la adjudicación de plazas en promoción la ordenación de las personas aspirantes que hayan superado las pruebas selectivas se realizará por orden descendente de puntuación total dentro de cada turno. En caso de empate, se dará preferencia por la pertenencia al género subrepresentado en la categoría única de Mando Intermedio y Cuadro, y si aún no se hubiese resuelto el mismo:

– Entre aspirantes de igual categoría, se resolverá atendiendo en primer lugar a la mayor antigüedad en ella a efectos de concursos, en segundo lugar, a la mayor antigüedad en la empresa a efectos de concursos y, en último lugar, a la mayor edad.

– Entre aspirantes de distinta categoría se resolverá atendiendo en primer lugar a la mayor antigüedad en la empresa a efectos de concursos y, en último lugar, a la mayor edad.

8.2.3 Reconversión.

La reconversión a puestos de supervisor solo será posible para las personas aspirantes que pertenezcan al grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro que cumplan los requisitos exigidos para el puesto de que se trate.

Para concurrir en reconversión será requisito indispensable superar un proceso selectivo previo que asigne una puntuación determinada y confirme la necesaria aptitud para el acceso a las plazas. La tipología del proceso selectivo será análoga a la descrita en el punto anterior para el régimen de promoción.

Para la adjudicación de plazas en reconversión la ordenación de las personas aspirantes que hayan superado las pruebas selectivas se realizará por orden descendente de puntuación total. En caso de empate, se dará preferencia por la pertenencia al género subrepresentado, y si aún no se hubiese resuelto el mismo, se resolverá atendiendo en primer lugar a la mayor antigüedad en la categoría única de Mando Intermedio y Cuadro a efectos de concursos, en segundo lugar, a la mayor antigüedad en la empresa a efectos de concursos, y en último lugar, a la mayor edad.

La persona trabajadora a la que se adjudique una plaza en reconversión no podrá volver a participar voluntariamente en otra convocatoria en régimen de reconversión hasta pasados ocho años desde la fecha de la citada adjudicación.

8.3 Mando intermedio y cuadro: Cuadro técnico.

Junto con las bases de la convocatoria y por el mismo medio se publicará la relación de plazas donde está prevista actividad y tengan existencias de personal o plazas vacantes, con indicación de aquéllas en las que se adjudicarán vacantes. En el resto de las plazas publicadas donde exista actividad podrán adjudicarse, a partir de un cierto número de movimientos de salida que la entidad considere necesario, vacantes generadas en resultas por el propio proceso de resolución de la convocatoria.

En la adjudicación se aplicará primero la movilidad en régimen de traslado, y en segundo lugar en régimen de cambio de puesto y promoción, sin perjuicio de que respecto de la petición de la persona trabajadora se considerará el orden de preferencia establecido en su solicitud.

8.3.1 Traslado.

Acceden en traslado quienes sean titulares de un puesto igual o afín al de la plaza a la que optan, según lo definido en las bases de la convocatoria.

Son puestos iguales los que reciben la misma denominación en el catálogo vigente de puestos de Mando Intermedio y Cuadro de la entidad, y constituirán un turno preferente sobre el turno de los afines.

Para la adjudicación de plazas en traslado, dentro de cada turno, la ordenación se realizará con base en la mayor antigüedad en el grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro a efectos de concurso, en segundo lugar, en la mayor antigüedad en la empresa a efectos de concursos y, finalmente, en la mayor edad.

No obstante, podrá ser establecido como colectivo prioritario en la adjudicación de traslados el de personas adscritas a residencias y puestos con exceso de personal, en cuyo caso, éstas y el número de excedentes deberán estar determinados en las bases de la convocatoria.

El proceso de adjudicación prioritaria se desarrollará de manera análoga a la prevista en el punto 8.1.1 para el personal operativo, con las adaptaciones que sean necesarias para el colectivo de Cuadro Técnico.

8.3.2 Cambio de puesto y promoción.

Los puestos de Cuadro Técnico del grupo profesional Mando Intermedio y Cuadro podrán ser cubiertos por cualquier participante que cumpla todos los requisitos establecidos para la cobertura del puesto y singularmente la titulación requerida.

Las personas que se presentan en régimen de cambio de puesto, es decir, quienes ya ostenten plazas de Mando Intermedio y Cuadro que no sean idénticos ni afines, constituirán un turno preferente al resto de personas que participen en promoción.

Para concurrir en régimen de cambio de puesto o en promoción será requisito indispensable superar un proceso selectivo previo que asigne una puntuación determinada y confirme la necesaria aptitud para el acceso a las plazas.

Entre la fecha de publicación de las bases de la convocatoria y la realización de las pruebas existirá como mínimo un mes de plazo.

El proceso de selección, definido en las bases, comprenderá al menos una de las pruebas selectivas siguientes, las cuales estarán diseñadas en función de las necesidades profesionales y condiciones exigidas para los puestos:

- Prueba Teórica.
- Prueba Práctica.
- Prueba Psicotécnica.

La calificación de las pruebas podrá ser de la modalidad «Apto» o «No Apto» o de la de «Puntuación», en cuyo caso la valoración máxima a otorgar será la establecida en las bases, pudiendo determinarse una puntuación mínima para poder considerar superada cada prueba.

Las bases de la convocatoria de movilidad podrán establecer adicionalmente que se realice una prueba sobre conocimientos de idioma con referencia en el nivel MCERL que se estime adecuado. Esta prueba será de la modalidad de «Apto» o «No Apto».

La calificación de «No Apto» o no alcanzar la puntuación mínima definida en las bases para cada prueba conllevará que la persona aspirante quede eliminada de la convocatoria para el puesto de que se trate.

Una vez efectuadas las pruebas selectivas, la entidad publicará en la Intranet una relación provisional de resultados obtenidos, habilitándose el período indicado en las bases para la presentación de posibles reclamaciones, tras el cual, una vez resueltas, se publicará igualmente la relación definitiva.

La persona aspirante concurrirá a la adjudicación con la puntuación total, resultado de la suma de las obtenidas en todas las pruebas bajo la modalidad de «puntuación» y

transformado ese total a base 100, más la establecida por la antigüedad que corresponda.

Cada aspirante podrá tener una puntuación por antigüedad distinta para concurrir a cada puesto en función de las personas candidatas que estén optando al inicio del proceso de adjudicación en cada uno de los turnos, siendo la base para el cálculo la antigüedad en la categoría si todas las personas concurrentes fueran de la misma o la antigüedad en la empresa si alguna de ellas fuera de diferente categoría; considerando en ambos casos la antigüedad a efectos de concurso.

La puntuación por la antigüedad, que se aplique en cada caso, tendrá un máximo de 10 puntos (10 % de la puntuación máxima total posible de las pruebas). Dicha puntuación se calculará asignando 10 puntos al número de días de antigüedad de la persona aspirante más antigua y, tomando a esta como base, se repartirá al resto de personas aspirantes los puntos de antigüedad proporcionales al número de días de antigüedad de cada una de ellas.

Para la adjudicación de plazas, la ordenación de las personas aspirantes que hayan superado las pruebas selectivas se realizará por orden descendente de puntuación total dentro de cada turno. En caso de empate en promoción, se dará preferencia por la pertenencia al género subrepresentado en la categoría única de Mando Intermedio y Cuadro. Si no se hubiese resuelto el empate en promoción o cuando se trate de empate en cambio de puesto:

– Entre participantes de igual categoría, se resolverá atendiendo en primer lugar a la mayor antigüedad en ella a efectos de concursos, en segundo lugar, a la mayor antigüedad en la empresa a efectos de concursos y, en último lugar, a la mayor edad.

– Entre participantes de distinta categoría se resolverá atendiendo en primer lugar a la mayor antigüedad en la empresa a efectos de concursos y, en último lugar, a la mayor edad.

8.4 Técnico.

Sin perjuicio de las competencias que la Normativa Laboral confiere a la Dirección General respecto de la asignación y remoción de los puestos de Estructura, se regula a continuación el acceso a las plazas de la Estructura de apoyo mediante concurso.

Las bases de la convocatoria incluirán los perfiles con las plazas ofertadas.

En la adjudicación se aplicará primero la movilidad en régimen de traslado y en segundo lugar en régimen de cambio de puesto y promoción.

En traslado se aplicará el orden de prioridad de plazas efectuado por la persona aspirante en su petición.

En los casos de cambio de puesto y promoción, cuando la persona aspirante se presente a distintos perfiles de puesto, no podrá en su petición establecer orden de prioridad entre estos, entendiéndose que tiene el mismo interés en todos ellos. En dicha petición solo cabrá aplicar orden de prioridad en lo referido a las plazas que se publiquen en un mismo perfil.

8.4.1 Traslado.

Acceden en traslado quienes sean titulares de un puesto idéntico al de la plaza a la que optan. Son puestos idénticos los que reciben la misma denominación. Estas personas participantes estarán exentas de la realización de la totalidad de las fases del proceso de selección, salvo la prueba de idiomas si fuese exigible y no pudiera aportarse la certificación de idioma correspondiente.

Para la adjudicación de la plaza, en caso de existir varias personas candidatas que concurren a la misma, se dará la preferencia a la persona aspirante de mayor antigüedad en la Estructura de Apoyo a efectos de concursos, en segundo lugar, a la de mayor antigüedad en la empresa a efectos de concursos y, en último lugar, a la de mayor edad.

No obstante, podrá ser establecido como colectivo prioritario en la adjudicación de traslados el de personas adscritas a residencias y puestos con exceso de personal, en

cuyo caso, éstas y el número de excedentes deberán estar determinados en las bases de la convocatoria.

El proceso de adjudicación prioritaria se desarrollará de manera análoga a la prevista en el punto 8.1.1 para el personal operativo, con las adaptaciones que sean necesarias para el colectivo de Técnicos.

8.4.2 Cambio de puesto y promoción.

A plazas en las que se requiera una titulación universitaria podrá acceder cualquier persona de la entidad, en régimen de cambio de puesto si ya pertenece al grupo profesional de Estructura de Apoyo o en promoción en otro caso, siempre que cumpla todos los requisitos establecidos para la cobertura del puesto, según lo definido en el perfil de este.

A las plazas que se ofrezcan y no requieran titulación universitaria podrá acceder cualquier persona perteneciente a la Estructura de Apoyo en régimen de cambio de puesto o del grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro en régimen de promoción, que cumpla los requisitos relativos al nivel académico, la experiencia y conocimientos profesionales o teóricos aplicables al puesto.

Para acceder a las plazas se aplicará una primera fase de oposición y una segunda fase de entrevistas con las personas aspirantes preseleccionadas. Las personas aspirantes pertenecientes a la Estructura de Apoyo estarán exentas de la fase de oposición, salvo que se establezca prueba de idiomas, en cuyo caso estarán obligadas a superar esta última.

Entre la fecha de publicación de las bases de la convocatoria y la realización de las pruebas existirá como mínimo un mes de plazo.

La fase de oposición definida en las bases comprenderá al menos una de las pruebas selectivas siguientes, las cuales estarán diseñadas en función de las necesidades profesionales y condiciones exigidas para los puestos:

- Prueba Teórica.
- Prueba Práctica.
- Prueba Psicotécnica.

La calificación de las pruebas definidas en las bases de la convocatoria podrá ser de la modalidad «Apto» o «No Apto» o de la de «puntuación», en cuyo caso la valoración máxima a otorgar será la establecida en dichas bases, pudiendo establecerse una puntuación mínima para poder considerar superada cada prueba. La calificación de «No Apto» o no alcanzar la puntuación mínima definida en las bases para cada prueba conllevará que la persona aspirante quede eliminada de la convocatoria para el puesto de que se trate.

Las bases de la convocatoria podrán establecer adicionalmente que se realice una prueba sobre conocimientos de idioma con referencia en el nivel MCERL que se estime adecuado. Esta prueba será de la modalidad de «Apto» o «No Apto». La calificación de «No Apto» supondrá la eliminación del acceso al puesto concreto.

Una vez efectuadas las pruebas selectivas de la fase de oposición, la entidad publicará en la Intranet una relación provisional de resultados obtenidos, habilitándose un período que indicarán las bases para la presentación de posibles reclamaciones, tras el cual, una vez resueltas, se publicará igualmente la relación definitiva.

Para el acceso en promoción, las bases de la convocatoria también podrán incluir una fase de valoración curricular de méritos conforme al baremo que se establezca a aquellas personas aspirantes que hayan superado las pruebas selectivas. Todos los aspectos que haya que aportar en relación con titulación, formación y experiencia interna o externa que sean objeto de valoración según las bases, se aportarán a través de la intranet mediante la correspondiente aplicación en el plazo que se establezca.

Los resultados provisionales obtenidos en la valoración curricular serán publicados en la intranet, habilitándose en las bases un período para la presentación de

reclamaciones, tras el cual, una vez resueltas, se publicarán los resultados definitivos por el mismo medio.

La suma de las puntuaciones obtenidas de las pruebas selectivas de modalidad «puntuación» en la fase de oposición y de la fase de valoración curricular en su caso, constituirá la puntuación total a los efectos previstos para el acceso en régimen de promoción a la fase de entrevista.

Por cada una de las plazas vacantes que se publiquen para un perfil de puesto se designarán para pasar a la fase de entrevista a quienes concurran a ellas en régimen de cambio de puesto, más un número de personas igual a multiplicar por tres el total de vacantes ofertado en el perfil, en régimen de promoción, con mejor puntuación total. En caso de empate con la última persona aspirante en promoción que acceda a esta fase, pasarán también todas las que tengan su misma puntuación total.

Se publicará en la intranet una relación de las personas aspirantes designadas para la fase de entrevistas por cada perfil de puesto, que versarán sobre el perfil profesional de las personas candidatas y estarán orientadas a valorar el grado de adecuación de estas al perfil definido, compuesto por competencias genéricas requeridas por Adif, así como su interés y motivación. Estas entrevistas podrán efectuarse en su totalidad o en alguna de sus partes en el idioma requerido para el puesto, distinto del castellano.

La persona aspirante preseleccionada únicamente realizará una entrevista por cada perfil de puesto al que concurra.

La empresa establecerá el orden de realización de las entrevistas de cada perfil de puesto e identificará, mediante informe motivado, la adecuación al puesto y el grado de idoneidad de los candidatos entrevistados.

En el caso de que una persona candidata haya sido preseleccionada para la fase de entrevista en más de un perfil de puesto, una vez que haya sido seleccionada como adjudicataria de una plaza, será excluida de las entrevistas de otros perfiles de puesto.

Una vez realizadas las entrevistas correspondientes a un perfil de puesto, se ordenarán las personas candidatas adecuadas de mayor a menor grado de idoneidad. En caso de empates entre ellas, será preferente la persona que participa en régimen de cambio de puesto sobre el la que participa en promoción. El empate dentro de las que participan en régimen de cambio de puesto se dirimirá conforme la mayor antigüedad en el grupo de Estructura de Apoyo, en caso de persistir este conforme a la mayor antigüedad en la empresa y, en último caso, conforme a la mayor edad. De existir empate entre las personas participantes en régimen de promoción, se atenderá en primer término a la puntuación total obtenida, en segundo término, al género subrepresentado en el grupo de estructura de apoyo, en tercer lugar, se atenderá a la mayor antigüedad en la empresa y finalmente a la mayor edad. Una vez ordenadas las personas candidatas de acuerdo con estos criterios, se procederá a la adjudicación de las plazas de un perfil conforme la preferencia que hubieran manifestado en su solicitud, informando a las que hayan sido seleccionadas.

En el caso de que quedasen vacantes en las plazas de un perfil se llevará a efecto una nueva fase de entrevista entre las personas candidatas que las hubiesen solicitado, con mejor puntuación total, en un número igual a multiplicar por tres cada una de las vacantes. Si aun así continuasen vacantes sin cubrir, se reiterará la actuación anterior aplicándose las mismas reglas hasta su completa cobertura o hasta que se agoten las personas candidatas que hayan superado las fases previas de oposición y de valoración curricular en su caso.

Podrá duplicarse una determinada vacante para candidatos/as que habiendo superado las pruebas selectivas no vayan a prestar servicios efectivos en el puesto por situaciones singulares, como el caso de expatriados/as, condicionando la promoción a la permanencia en la situación de expatriación por un periodo no inferior a 24 meses desde la resolución de la convocatoria.

9. Participación de las personas que ingresan procedentes de convocatoria de empleo público.

El personal de nuevo ingreso cuando se incorpore a la entidad con residencia provisional estará obligado a participar en la primera convocatoria de su categoría/puesto que se publique, al objeto de consolidar residencia definitiva, pudiendo solicitar todas las plazas publicadas de su entidad. En caso de no obtener ninguna de las solicitadas, será acoplado en la que determine su entidad.

La adjudicación de residencia definitiva a los trabajadores con residencia provisional se realizará una vez resuelto el traslado, promoción y reconversión de las personas trabajadoras con residencia definitiva, adjudicándoles las plazas que hayan quedado desiertas de su entidad en las fases anteriores de aquella convocatoria.

La prelación de las personas trabajadoras que participen desde la situación de residencia provisional en una convocatoria de movilidad interna se realizará conforme a la anterior fecha de ingreso como personal indefinido y según el orden que obtuvieron en la adjudicación de la convocatoria por la que ingresaron. En el caso de que exista algún participante que hubiera obtenido plaza de ingreso en más de una convocatoria, se tomará la fecha de ingreso como personal indefinido y el orden de adjudicación de la última de éstas.

De no obtener ninguna de las plazas que haya solicitado o en el caso de no haber hecho solicitud, la empresa, aplicando la siguiente secuencia, le adjudicará residencia definitiva en:

1. Cualquiera de las plazas de su propia entidad que quede vacante de su categoría/puesto.
2. En su defecto, cualquier otra plaza de su propia entidad que quede vacante, de su mismo nivel, compatible con la titulación que se le ha requerido para el ingreso.
3. En defecto de las anteriores, en cualquier plaza de su propia entidad publicada y cubierta, donde podrán generarse más vacantes para garantizar residencias definitivas a todo el colectivo, siempre asegurando el mejor derecho de quienes la hayan solicitado.

No obstante, el personal de nuevo ingreso podrá incorporarse con residencia definitiva si en la convocatoria de ingreso todas las plazas que se ofrecen de la categoría/puesto han quedado desiertas en la convocatoria de movilidad interna, no hubiesen transcurrido más de seis meses desde su resolución definitiva hasta la publicación de la convocatoria de ingreso y las personas ingresadas previamente con residencia provisional de la categoría / puesto convocada hayan consolidado plaza en el proceso de movilidad.

10. Reglas especiales para aplicar en las acciones de movilidad.

10.1 Violencia de género.

Con carácter previo a la resolución de cualquier convocatoria, la entidad decidirá sobre la adjudicación de plazas en régimen de traslado con prioridad absoluta a las personas participantes que se encuentren en situación oficialmente declarada de víctima de violencia de género, según establece la cláusula 7.ª del I Convenio Colectivo de Adif, informando a la Comisión de Seguimiento de la convocatoria en caso de haberse constituido esta.

Habida cuenta de la especial discreción y confidencialidad que ha de guardarse en esta materia, tales adjudicaciones no serán objeto de publicidad, quedando eliminada la plaza asignada del proceso normal de adjudicación para el resto de los participantes.

10.2 Validez de la puntuación de la fase oposición.

En caso de superación de la fase de oposición en una convocatoria, la puntuación total de las pruebas selectivas obtenida en ella y publicada en la resolución definitiva de la adjudicación de plazas de la misma, podrá ser aplicada en la siguiente convocatoria

del mismo tipo de plazas que se publique. No obstante, si la persona trabajadora se presenta nuevamente a la realización de las pruebas, se tomará siempre la última puntuación total obtenida.

10.3 Accesos especiales a categorías.

Se considerarán categorías independientes las de Ayudante Ferroviario en las ramas de Conservación y Vigilancia de Vía y la de Movimiento.

Los/las informadores/as podrán participar en traslado, con su antigüedad en la categoría y en igualdad de condiciones, a plazas de Factor, asignándoseles esta última categoría y respetándose la antigüedad de la categoría de Informador.

Se permite la participación en régimen de traslado en turno subsidiario desde Obrero 1.º a Ayudante Ferroviario (rama conservación y vigilancia de vía) y viceversa, manteniéndose siempre la categoría de origen.

Se permite la participación en régimen de traslado en turno subsidiario desde Conductor de vehículo de conservación de vía a Capataz de Vía y Obras y viceversa, siendo asignada la categoría de destino previa superación de la formación necesaria de adaptación al puesto.

Se permite la participación en régimen de traslado en turno subsidiario desde Conductor de vagoneta automóvil de línea electrificada a la de Jefe de Equipo de línea electrificada y viceversa, siendo asignada la categoría de destino previa superación de la formación necesaria de adaptación al puesto.

Las categorías de Capataz de Vía y Obras y Conductor de vehículo de conservación de vía participan como una sola categoría para la promoción a Jefe de Distrito.

Igualmente, las categorías de Jefe de Equipo de línea electrificada y Conductor de vagoneta automóvil de línea electrificada participan como una sola categoría para la promoción a Encargado de línea electrificada.

Las personas trabajadoras de la rama de instalaciones de seguridad mecánicas podrán participar en traslado y promoción a plazas del grupo profesional de conservación y vigilancia de vía, en régimen subsidiario con respecto a las personas trabajadoras de este grupo en cada nivel salarial.

Las personas trabajadoras de la rama de instalaciones de seguridad mecánicas que desarrollen actualmente sus funciones en los equipos de instalaciones de seguridad eléctricas también podrán participar en traslado y promoción a plazas de la rama de instalaciones de seguridad eléctricas en régimen subsidiario con respecto a las personas trabajadoras de esta rama en cada nivel salarial y en el caso del traslado conservarán la antigüedad de su categoría de origen.

10.4 Cobertura de los puestos del SIC.

Se mantiene en vigor la normativa específica pactada en el XIV Convenio Colectivo para la cobertura de las plazas de cada SIC de nueva creación; de forma que en las convocatorias de movilidad solo se publicarán plazas que resulten vacantes con posterioridad a la creación del SIC y la adjudicación de estas se resolverá conforme las normas dispuestas en la presente Norma Marco.

11. Reconocimiento médico.

Las personas aspirantes que opten a puestos cuya función esté sometida al régimen de habilitaciones ferroviarias de la Orden FOM/2872/2010, de 5 noviembre, o normativas futuras que pudieran regularlo, deberán acreditar que cumplen las necesarias condiciones de capacidad psicofísica hasta la toma de posesión de la plaza.

Esta se entenderá acreditada cuando la persona ya posea la correspondiente habilitación en vigor o suspendida por causas distintas a su aptitud psicofísica o cuando supere el reconocimiento médico y psicotécnico establecido, en el momento que se fije para la realización de este por parte de la empresa.

Cuando no quede acreditada dicha capacidad, la persona participante quedará eliminada y no podrá optar a la adjudicación de plazas o no la consolidará y volverá a su puesto de origen sin generar derecho alguno si se le hubiese adjudicado.

En el supuesto de que la persona aspire a una plaza y tenga previamente acreditada la aptitud psicofísica, no será posible la adjudicación de esta si tiene suspendidas las habilitaciones requeridas, por causas distintas a la falta de actualización y reciclaje, conforme la Orden FOM/2872/2010.

12. Adjudicaciones de plazas y comunicación a las personas interesadas.

Las adjudicaciones de plazas realizadas por la entidad serán objeto de publicación en la intranet, no admitiéndose renunciaciones a la plaza adjudicada, salvo el caso excepcional previsto en el apartado 5 de esta norma.

Se publicará un listado con la adjudicación provisional de plazas, abriéndose un plazo que establecerán las bases para interponer reclamaciones. Resueltas éstas, se procederá a la publicación de la adjudicación definitiva, que hará las veces de comunicación a la persona interesada de la decisión adoptada respecto a su reclamación.

Las personas que resulten adjudicatarias de una plaza quedarán automáticamente eliminadas del resto de las solicitadas que estén incluidas en la misma convocatoria.

Si una persona resulta adjudicataria de una plaza en una convocatoria y en ese momento está participando también en otra u otras convocatorias que aún no están resueltas, dispondrá de un plazo de tres días hábiles para comunicar a la empresa que quiere continuar participando en la/s otra/s convocatoria/s. De no comunicar nada, se entenderá que opta por la adjudicación efectuada y renuncia a continuar en el proceso de la otra u otras convocatorias en las que participa.

Si la persona trabajadora comunica a la empresa en el plazo establecido su voluntad de continuar en las convocatorias en proceso en las que esté participando y obtiene una segunda adjudicación en otra plaza, deberá optar en el plazo de tres días hábiles por la que elija. Si no se manifiesta en ese plazo, adoptará la decisión la empresa. Si posteriormente se obtiene una tercera adjudicación en otra plaza, deberá igualmente optar en el plazo de tres días hábiles por la que desea mantener, de no hacerlo será la empresa quien lo determine, y así sucesivamente.

Quienes obtengan plaza en promoción, reconversión o cambio de puesto* en una convocatoria de movilidad voluntaria no podrán realizar solicitud de plazas en promoción o cambio de puesto en otras convocatorias hasta transcurridos tres años contados a partir de la fecha de la adjudicación obtenida. Para el caso de que se trate de acceder en promoción a plazas de Cuadro Técnico o Técnico con titulación universitaria, sólo se requerirá tener residencia definitiva y la antigüedad mínima establecida en el apartado 4 «Condiciones básicas de Participación».

* Afecta únicamente a obtener plaza de Cuadro Técnico o de Técnico en régimen de cambio de puesto.

Quien obtenga plaza en traslado no podrá solicitar nuevamente participar en traslado hasta transcurridos tres años de la adjudicación obtenida, con excepción de aquellas plazas de nueva creación que no hubiesen sido objeto de publicación en la convocatoria en que se obtuvo adjudicación de plaza en traslado o si se ofertan plazas que solicitó con prioridad a aquella que obtuvo en la última convocatoria de movilidad en la que participó, siendo estas las únicas plazas en traslado que puede solicitar en la nueva convocatoria.

Quien obtenga plaza en promoción podrá optar en traslado a las plazas de la misma categoría/puesto a que promocionó solicitadas con mayor prioridad en la convocatoria en la que se le adjudicó, sin que se le requiera la antigüedad mínima establecida en el apartado 4 «Condiciones básicas de Participación».

13. Período de prueba y consolidación de la plaza.

El cómputo del período de prueba aplicable en el caso de acceder mediante promoción, cambio de puesto o reconversión, que habrá de cumplirse con servicios efectivos, se suspenderá cuando durante el mismo sobrevenga una situación de incapacidad temporal o se produzca cualquier otra interrupción o suspensión de la prestación laboral de las contempladas legal o convencionalmente.

La duración del período de prueba en el caso de categorías de personal operativo será de dos meses, en puestos de Mando Intermedio y Cuadro (Supervisor) de cuatro meses y en los de Mando Intermedio y Cuadro (Cuadro Técnico) y de Estructura de Apoyo de seis meses.

El período de desempeño profesional temporal en la categoría/puesto computará como de servicios efectivos para el cumplimiento del período de prueba.

Si durante el período de prueba la persona adjudicataria no demostrara la capacidad y condiciones personales necesarias para el desempeño de la nueva categoría o puesto, dicha persona volverá a su plaza de origen, sin que genere derecho alguno. Asimismo, no podrá volver a solicitar plaza en promoción de la categoría o puesto en que no haya superado el periodo de prueba durante dos años contados desde la fecha fin del citado periodo.

Para que las personas adjudicatarias consoliden la plaza, deberán cumplir con los requisitos del puesto al que optan y deberán superar, además del período de prueba, los cursos de capacitación establecidos que requieran las promociones, cambios de puesto o las reconversiones y/u obtener las habilitaciones profesionales requeridas en la convocatoria o lograr la recuperación de la validez de éstas en el supuesto de que las tuviesen suspendidas por causa de falta de actualización y reciclaje. En caso de no reunir estos requisitos y condiciones volverán a su plaza de origen, sin que generen derecho alguno.

14. Participación de la representación del personal.

Con carácter previo a su publicación se dará traslado del proyecto de bases de la convocatoria a la Representación del Personal del ámbito de esta, a fin de que pueda presentar alegaciones razonadas con respecto a su contenido en el plazo de diez días naturales.

En los procesos de personal operativo, supervisores y cuadros técnicos, la información referente al número de plazas vacantes y de resultas en su caso, se comunicará a la Representación del Personal con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha prevista de adjudicación.

La Representación del Personal participará en el proceso de la convocatoria con objeto de comprobar que éste se ajusta a lo establecido en esta Norma Marco de Movilidad y a las bases de la misma, con presencia en la realización de las pruebas de la fase de oposición establecidas en éstas, a cuyo efecto los Comités Provinciales de los ámbitos donde se realicen dichas pruebas designarán las personas representantes que estarán presentes durante su desarrollo.

Las convocatorias que se publiquen al amparo de esta norma marco de movilidad podrán contar con una Comisión Mixta de Seguimiento, a petición de cualquiera de los firmantes que han acordado la presente norma, quedando la misma constituida por estos signatarios. Dicha Comisión velará por el normal desarrollo de todo el proceso conforme a lo regulado, abordando las incidencias que puedan surgir. En caso de no constituirse la Comisión, las incidencias que surjan las resolverá la Dirección de la empresa.

15. Fecha prevista de cumplimentación de los cambios de situación laboral.

La fecha prevista en la que deberán empezar a regir los cambios de situación será determinada en la adjudicación definitiva, no será nunca superior a tres meses desde la fecha de esta y será la misma para todas las personas adjudicatarias de plaza de una misma convocatoria. Esa misma fecha será la de reconocimiento de antigüedad en la

categoría a efectos de concursos para las personas adjudicatarias de plaza en caso de promoción o de reconversión.

Como norma general, la persona adjudicataria deberá tomar posesión de la plaza adjudicada en el plazo máximo de un mes si es en la misma Dirección y de tres en distinta Dirección, contados desde la fecha prevista en que deba empezar a regir el cambio de situación. Transcurrido el plazo correspondiente sin haberse producido la toma de posesión por causa imputable a la entidad, se percibirá la cantidad fijada en las Tablas Salariales vigentes en concepto de gastos de destacamento por demora de traslado.

Como norma especial, cuando así se indique en la convocatoria, la fecha prevista en que deberán empezar a regir los cambios de situación estará condicionada a la incorporación de los nuevos ingresos provenientes de la Oferta de Empleo Público (OEP), de manera que los movimientos de personal afectados se llevarán a cabo como máximo a los dos meses contados desde la fecha de obtención de las habilitaciones de seguridad para los puestos o categorías que requieran estar en posesión de ellas, o desde la fecha de superación de la formación que se hubiera establecido en la convocatoria de ingreso para los restantes. Transcurrido este plazo sin haberse llevado a efecto, por causas imputables a la entidad, empezarán a devengar la cantidad fijada en las Tablas Salariales vigentes en concepto de gastos de destacamento por demora de traslado.

16. Disposición derogatoria y entrada en vigor.

Con la entrada en vigor de esta Norma Marco al día siguiente de su aprobación por la Comisión Negociadora del Convenio, quedarán derogadas las disposiciones siguientes:

– Los artículos 398 al 401 y el artículo 404 del Capítulo 4 «Acceso a Puestos de la Estructura Funcional o de Apoyo» del Título IX «Movilidad funcional» de la Normativa Laboral incluido en el X Convenio Colectivo de RENFE, con las modificaciones parciales operadas por el apartado «Personal de la estructura de apoyo» de la Cláusula 4.^a «Marco regulador de Mando Intermedio y Cuadro» del XII Convenio Colectivo de RENFE y por el Acuerdo de 4-7-96 sobre "Estructura de Apoyo" incorporado al XI Convenio Colectivo de RENFE por su Cláusula 32.^a "Comisión Paritaria del convenio" mediante el Acuerdo de 18-12-1996 alcanzado en su seno a partir de lo dispuesto en su Cláusula 28.^a «Comisión Mixta de Normativa Laboral».

– El punto 1 «Movilidad para la cobertura de puestos con carácter definitivo a través de concurso» de la cláusula 8.^a «Norma marco de movilidad» del XII Convenio Colectivo de RENFE y las modificaciones introducidas al mismo por los apartados 1, 2, 3 y 4 de la Cláusula 10 «Norma Marco de Movilidad» del XIII Convenio Colectivo de RENFE, así como las introducidas por los puntos 1 y 2 de la cláusula 8.^a «Movilidad» del I Convenio Colectivo de Adif.

– Asimismo, el Apéndice añadido por el punto 8 de la cláusula 10.^a del XIII Convenio Colectivo al punto 1 de la Cláusula 8.^a del XII Convenio Colectivo como Anexo 2 «Modelo de Convocatoria para la cobertura de puestos de carácter definitivo».

– El punto 4.1 «Acceso a la categoría profesional de Mando Intermedio y Cuadro» del apartado IV «Condiciones de trabajo» de la cláusula 4.^a «Marco Regulador de Mando Intermedio y Cuadro» del XII Convenio Colectivo de RENFE y las modificaciones introducidas por el epígrafe 2 del punto 1 del Anexo I del Acuerdo de 30 de julio de 2001 (incorporado a la Normativa Laboral por la Cláusula 34.^a del XIV Convenio Colectivo de RENFE).

– El último párrafo de la Cláusula 18.^a «Mandos Intermedios y Cuadros» del XIV Convenio Colectivo de RENFE.

– Asimismo, el Apéndice añadido por la Cláusula 11.^a «Marco regulador de Mando Intermedio y Cuadro» del XIII CC de RENFE al citado punto 4.1 de la Cláusula 4.^a del XII

Convenio Colectivo como «Modelo de Convocatoria para la cobertura de puestos de Mando Intermedio y Cuadro con carácter definitivo».

– El apartado 2 «Movilidad» del epígrafe «Mando Intermedio y Cuadro» del apartado 1 «Estructura de Apoyo y Mando Intermedio y Cuadro» del Acuerdo de las Mesas de Desarrollo del XIII Convenio Colectivo de Renfe, de 30 de julio de 2001, incorporado al XIV Convenio Colectivo de RENFE por su Cláusula 34.^a «Incorporación de acuerdos».

– Lo dispuesto por el punto 3 de la Cláusula 25.^a «Igualdad de oportunidades» del XIV Convenio Colectivo de RENFE.

– Y en lo que afecta a convocatorias, bases y documentación relativa a las mismas, el artículo 37 y artículo 38 del X Convenio Colectivo de RENFE.

ANEXOS

Como anexos a esta norma, se acompañan con carácter informativo:

- Las agrupaciones de puestos afines de Mando Intermedio (Supervisores).
- Los grupos profesionales de personal operativo adecuados para el ascenso a las plazas de Supervisor.
- Las agrupaciones de puestos afines de Cuadro Técnico.
- Las condiciones y requisitos del aspirante a una plaza de Cuadro Técnico.
- Las condiciones y requisitos del aspirante a una plaza en reconversión.

Estos documentos podrán ser modificados por la entidad que podrá elevarlos por su decisión a convenio colectivo previa información de tales cambios a la Representación del Personal.

ANEXO I

Agrupaciones de puestos afines de mando intermedio (Supervisores) y grupo/ subgrupo de personal operativo adecuados a los mismos

Puesto de supervisor		Grupo de plantilla (puestos afines) Denominación	Grupo/s o subgrupo/s profesional/es adecuado/s de personal operativo
Código	Puesto		
137	S. instalaciones electrificación.	Electrificación.	Electrificación (línea electrificada-subestaciones y telemandos).
121	S. de instalaciones de seguridad.	Instalaciones de seguridad y telecomunicaciones.	Instalaciones de seguridad-telecomunicaciones-instalaciones de a. y f.
134	S. instalaciones (señalizac. y teleco).	Instalaciones de seguridad y telecomunicaciones.	Instalaciones de seguridad-telecomunicaciones-instalaciones de a. y f.
135	S. instalaciones (señalización).	Instalaciones de seguridad y telecomunicaciones.	Instalaciones de seguridad-telecomunicaciones-instalaciones de a. y f.
136	S. instalaciones (telecomunicaciones).	Instalaciones de seguridad y telecomunicaciones.	Instalaciones de seguridad-telecomunicaciones-instalaciones de a. y f.
133	S. infraestructura y vía.	Vía.	Conservación y vigilancia de vía.
139	S. mantenimiento.	Vía.	Conservación y vigilancia de vía.
108	S. circulación (alta velocidad).	Circulación.	Movimiento.
109/112	S. circulación (estaciones)/(regulación y gestión).	Circulación.	Movimiento.
110	S. circulación (línea).	Circulación.	Movimiento.
111	S. circulación (puesto de mando).	Circulación.	Movimiento.
116	S. control seguridad en la circulación.	Circulación.	Movimiento.

Puesto de supervisor		Grupo de plantilla (puestos afines) Denominación	Grupo/s o subgrupo/s profesional/es adecuado/s de personal operativo
Código	Puesto		
144	S. seguridad en la circulación.	Circulación.	Movimiento.
113	S. comercial (estaciones).	Estaciones de viajeros.	Comercial.
114	S. comercial (grandes estaciones).	Estaciones de viajeros.	Comercial.
115	S. comercial (pequeñas estaciones).	Estaciones de viajeros.	Comercial.
107	S. centros pequeños.	Servicios logísticos.	Comercial-movimiento.
126	S. gestión tráfico estaciones (cabecera).	Servicios logísticos.	Comercial-movimiento.
127	S. gestión tráfico estaciones (estación).	Servicios logísticos.	Comercial-movimiento.
128	S. gestión tráfico estaciones (terminal).	Servicios logísticos.	Comercial-movimiento.
129	S. grandes centros.	Servicios logísticos.	Comercial-movimiento.
141	S. operador CSC.	Servicios logísticos.	Comercial-movimiento.
146	S. terminal.	Servicios logísticos.	Comercial-movimiento.
142	S. prevención y seguridad.	Protección y seguridad.	Protección y seguridad.
143	S. protección y seguridad.	Protección y seguridad.	Protección y seguridad.
164	S. coordinador de servicios.	Protección y seguridad.	Protección y seguridad.
130	S. informático.	Sistemas de información.	Proceso electrónico de datos.
131	S. informático de implantación.	Sistemas de información.	Proceso electrónico de datos.
132	S. informático de producción.	Sistemas de información.	Proceso electrónico de datos.
104	S. administración y control de gestión.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
105	S. administración, c. gestión y rr.hh.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
106	S. calidad.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
117	S. control y administración.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
118	S. de administración.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
119	S. de compras.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
120	S. de formación.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
122	S. de personal, administración y control.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
123	S. de recursos humanos.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
124	S. facturación.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
125	S. gestión.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
138	S. intervención del control del gasto.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
140	S. operaciones inmobiliarias.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
145	S. técnico.	Gestión y administración.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.
147	Secretaría de alta dirección.	Secretaría.	Oficinas-organización-tesorería y contabilidad-suministros.

ANEXO II

Grupos profesionales de personal operativo adecuados a los puestos de supervisor

Grupo profesional		Personal operativo					MM.II.				
Grupo	Rama	Categ. plnt.	Niv. Sal.	Cód. categ.	Categoría	Código	Puesto				
EL	E2	Línea electrificada.	592	03	593	Of.cela.l.elect.ent.	137	S. instalaciones electrificación.			
				04	592	Of.celador lin.elec.					
			587	05	587	Conduc.vag.aut.l.el.					
			591	05	591	J. eqp. línea electri.					
			590	06	590	Enc. Línea electrif.					
	E3	Subestac. y telemand.	589	03	594	Of.subest.telmd.ent.					
				04	596	Of. 2.ª subest.telemdo.					
				05	589	Of. 1.ª subest.telemdo.					
				595	06	595			Enc.subest.telemando.		
				IS	I3	Alumbrado y fuerza.			567	03	568
04	567	Mont.alumb. y fuerz.									
566	05	566	Mont.alumb.fza. esp.								
I4	Mecánicos I.S.	531	03		532	Mont.m.inst.seg.ent.					
			04		531	Mont.mec.inst.segur.					
		530	05		530	J.eq.mec.inst.segur.					
I5	Eléctricos I.S.	535	06		535	Enc.sect.m.inst.seg.					
		537	04		537	Mont.elec.inst.segu.					
		536	05		536	Mont. elec. i. seg. esp.					
I6	P. Telecomunicación.	570	03		572	Of .telecom. de entr.					
			04		570	Ofic. de telecomuni.					
			571		05	571	Of .telecom. con esp.				
			574		06	574	Enc.sect. telecomun.				
CV	Conserv. y vig. vía.		390		03	390	Ayudante ferroviario.	133 139	S. infraestructura y vía. S. mantenimiento.		
			504		03	504	Obrero 1.				
			503		04	503	Capataz v. Y obras.				
			509	04	509	Conduct. v. cons. vía.					
			502	06	502	Jefe de distrito.					
MV	Maquinaria de vía.		513	03	518	Ayudante maquina vía.					
				04	513	Ayud. m. vía autoriz.					
			517	05	517	Operador maquina vía.					
			512	06	512	Operador pral. m. vía.					

Grupo profesional			Personal operativo				MM.II.				
Grupo	Rama		Categ. plnt.	Niv. Sal.	Cód. categ.	Categoría	Código	Puesto			
MO	Movimiento.		391	03	391	Ayudante ferroviario*.	108	S. circulación (alta velocidad).			
			310	03	310	Guardagujas.	109	S. circulación (estaciones).			
			320	03	320	Capataz de maniobras.	110	S. circulación (línea).			
			307	04	308	Factor circul. entr.	111	S. circulación (puesto de mando).			
				05	303	Factor circulación 2.	112	S. circulación (regulación y gestión).			
			302	06	307	Factor circulación 1.	144	S. seguridad en la circulación.			
				07	302	Jefe estación.	116	S. control seguridad en la circulación.			
			CM	Comercial.		305	03	708	Factor de entrada.	107	S. centros pequeños.
							04	305	Factor.	126	S. gestión tráfico estaciones (cabecera).
						733	04	733	Informador.	128	S. gestión tráfico estaciones (terminal).
304	05	304				Factor encargado.	127	S. gestión tráfico estaciones (estación).			
VS	Protección y seguridad.		007	04	007	Controlador.	113;	S. comercial (estaciones).			
			006	05	006	Inspector de control.	146	S. terminal.			
PR	Proc. Electr. Datos.	Da	Tratamiento de datos.	284	03	289	Grab.perf.verif de entrada.	129	S. grandes centros.		
					04	288.	Grab.perf.verif. 2.	107	S. centros pequeños.		
					05	284.	Grab.perf.verific. 1.	141	S. operador CSC.		
		Op	Operación.	287	05.	287	Oper. captura datos.	131	S. informático de implantación.		
				286	06.	286	Lanz.-correct. datos.	132	S. informático de producción.		
				276	06	282	Operador.	130	S. informático.		
				Pr	Programación.	06	273	Programador de entrada.			
07	271	Programador.									

Grupo profesional		Personal operativo				MM.II.	
Grupo	Rama	Categ. plnt.	Niv. Sal.	Cód. categ.	Categoría	Código	Puesto
OF	Oficinas.	652	03	653	Oficial admntvo. ent.	140 123 120 124 119 138 106 118 125 117 104 122 105 145 147	S. operaciones inmobiliarias. S. de recursos humanos. S. de formación. S. facturación. S. de compras. S. intervención del control del gasto. S. calidad. S. de administración. S. gestión. S. control y administración. S. administración y control de gestión. S. de personal, administración y control. S. administración, c. gestión y rr.hh. S. técnico. Secretaria de alta dirección.
			04	607	Oficial 2 administr.		
			05	602	Oficial 1 admntvo. (6).		
			05	652	Oficial 1 admntvo.		
		651	06	601	Jefe de negociado (6).		
			06	651	Jefe de negociado.		
		605	08	605	Inspect. pral.admon.		
OR	Organización.	263	03	265	Auxiliar de organización de entrada.		
			04	264	Auxiliar de organización.		
			05	263	Tecnico organiz. 2.		
		262	06	262	Tecnico organiz. 1.		
TC	Tesorería y contab.	632	03	638	Ofic. ent. tesor. c.		
			04	637	Ofic. 2 tesor. cont.		
			05	632	Ofic. 1 tesor. cont.		
		631	06	631	Jefe de recaudación.		
SM	Suministros.	825	03	826	Oficial suministro de entrada.		
			04	825	Oficial suministro.		
		824	05	824	Encargado suministro.		
		823	06	823	Jefe 2 suministros.		
DE	Delineación.	214	03	215	Delineante entrada.		
			04	225	Delineante de segunda.		
			05	214	Delineante 1.		
			05	221	Delineante 1 (6).		
		224	06	224	Delineante principal.		
LA	Laboratorio.	045	03	046	Prep. laboratorio de entrada.		
			04	045	Prep. laboratorio 2.		
		043	06	043	Prep. pral. laborat.		
CA	Conduc. veh. autom.	013	03	016	Conductor entrada.		
			04	013	Conductor.		
		012	04	015	Conductor entrada 1.		
			05	012	Conductor 1.		
SU	P. Subalterno.	002	03	002	Ordenanza-portero.		
		003	04	003	Ordenanza principal.		
		001	05	001	Conserje.		

Grupo profesional		Personal operativo				MM.II.	
Grupo	Rama	Categ. plnt.	Niv. Sal.	Cód. categ.	Categoría	Código	Puesto
TA	Talleres.	908	03	910	Of. oficio ent.j.max.		
			03	914	Of. oficio ent.j.min.		
			04	908	Of. oficio(jub.max.).		
			04	909	Of. oficio(jub.min.).		
		919	04	919	Capataz de peones 1.		
		907	05	907	Jefe de equipo (j.mx).		
			05	917	Jefe de equipo (j.mn).		
		906	06	906	Subcontraмаestre.		
CO	Conducción.	406	06	406	Maquinista pral.		

ANEXO III

Agrupaciones de puestos afines de cuadro técnico

Código puesto CT	Denominación puesto de cuadro técnico	Grupo de plantilla (puestos afines)	
		Grupo	Subgrupo
047	Cuadro técnico de electrificación.	Infraestructura.	Electrificación.
048	Cuadro técnico de electrificación (const.).	Infraestructura.	Electrificación.
050	Cuadro técnico especialista de electrificación.	Infraestructura.	Electrificación.
073	Cuadro técnico de instalaciones de seguridad y telecomunicaciones.	Infraestructura.	Telecomunicaciones.
099	Cuadro técnico de telecomunicaciones.	Infraestructura.	Telecomunicaciones.
043	Cuadro técnico de telecomunicaciones (fibra óptica).	Infraestructura.	Telecomunicaciones.
025	Cuadro técnico de control de red.	Sistemas de información.	Sistemas.
007	Cuadro técnico de administración redes locales.	Sistemas de información.	Sistemas.
094	Cuadro técnico de administración de red de área local y desarrollos informáticos.	Sistemas de información.	Sistemas.
010	Cuadro técnico de administración y desarrollo.	Sistemas de información.	Sistemas.
026	Cuadro técnico de control informático.	Sistemas de información.	Sistemas.
063	Cuadro técnico de gestión de procesos.	Sistemas de información.	Sistemas.
090	Cuadro técnico en procesos de información.	Sistemas de información.	Sistemas.
065	Cuadro técnico informático.	Sistemas de información.	Sistemas.
066	Cuadro técnico informático de implantación.	Sistemas de información.	Sistemas.
067	Cuadro técnico informático de producción.	Sistemas de información.	Sistemas.
068	Cuadro técnico informático de programación.	Sistemas de información.	Desarrollo.
069	Cuadro técnico informático especialista.	Sistemas de información.	Desarrollo.
057	Cuadro técnico G.O.T.I.	Servicios logísticos.	
035	Cuadro técnico de control de producción.	Servicios logísticos.	

Código puesto CT	Denominación puesto de cuadro técnico	Grupo de plantilla (puestos afines)	
		Grupo	Subgrupo
085	Cuadro técnico de operaciones.	Servicios logísticos.	
012	Cuadro técnico de administración, logística y distribución.	Servicios logísticos.	
061	Cuadro técnico de gestión de instalaciones.	Infraestructura.	Señalización.
072	Cuadro técnico de instalaciones.	Infraestructura.	Señalización.
083	Cuadro técnico de mantenimiento de velocidad alta.	Infraestructura.	Señalización.
098	Cuadro técnico de señalización y telecomunicaciones.	Infraestructura.	Señalización.
053	Cuadro técnico especialista de señalización.	Infraestructura.	Señalización.
052	Cuadro técnico especialista de señalización y telecomunicaciones.	Infraestructura.	Señalización.
097	Cuadro técnico de señalización.	Infraestructura.	Señalización.
040	Cuadro técnico de prevención y seguridad.	Protección y seguridad.	
091	Cuadro técnico de protección.	Protección y seguridad.	
041	Cuadro técnico de protección y seguridad.	Protección y seguridad.	
019	C.T. auxiliar de psicología y ergonomía.	Salud laboral.	Psicología.
018	Cuadro técnico auxiliar de psicología y ergonomía.	Salud laboral.	Prevención de riesgos laborales.
089	Cuadro técnico en prevención de riesgos laborales.	Salud laboral.	Prevención de riesgos laborales.
017	Cuadro técnico enfermería del trabajo (ATS/DUE).	Salud laboral.	Medicina del trabajo.
016	Cuadro técnico de asesoría jurídica.	Gestión y administración.	Jurídico.
077	Cuadro técnico jurídico.	Gestión y administración.	Jurídico.
005	Cuadro técnico de administración de inventario.	Gestión y administración.	Jurídico.
078	Cuadro técnico de logística.	Infraestructura.	Coordinación.
054	Cuadro técnico especialista de laboratorio.	Infraestructura.	Ensayos.
055	Cuadro técnico especialista de dinámica ferroviaria.	Infraestructura.	Ensayos.
101	Cuadro técnico de vía.	Infraestructura.	Infraestructura y vía.
102	Cuadro técnico de vía y edificación.	Infraestructura.	Infraestructura y vía.
070	Cuadro técnico de infraestructura y vía.	Infraestructura.	Infraestructura y vía.
051	Cuadro técnico especialista de infraestructura y vía.	Infraestructura.	Infraestructura y vía.
071	Cuadro técnico de ingeniería civil y coordinación.	Infraestructura.	Infraestructura y vía.
028	Cuadro técnico coordinador de mantenimiento.	Edificios e instalaciones.	Mantenimiento.
079	Cuadro técnico de mantenimiento.	Edificios e instalaciones.	Mantenimiento.
080	Cuadro técnico de mantenimiento especialista.	Edificios e instalaciones.	Mantenimiento.
029	Cuadro técnico coordinador de obras.	Edificios e instalaciones.	Asistencia técnica.
074	Cuadro técnico de instalaciones y medios.	Edificios e instalaciones.	Asistencia técnica.
039	Cuadro técnico de obras.	Edificios e instalaciones.	Asistencia técnica.
084	Cuadro técnico de obras de remodelación y racionalización.	Edificios e instalaciones.	Asistencia técnica.
088	Cuadro técnico de planeamiento y gestión urbanística.	Edificios e instalaciones.	Asistencia técnica.

Código puesto CT	Denominación puesto de cuadro técnico	Grupo de plantilla (puestos afines)	
		Grupo	Subgrupo
092	Cuadro técnico de proyectos de obras de edificación.	Edificios e instalaciones.	Asistencia técnica.
081	Cuadro técnico de marketing.	Comercial.	
020	Cuadro técnico comercial.	Comercial.	
042	Cuadro técnico de redacción y apoyo documental.	Comunicación.	Redacción y documentación.
095	Cuadro técnico de redacción e información.	Comunicación.	Redacción y documentación.
046	Cuadro técnico editor gráfico.	Comunicación.	Audiovisual.
100	Cuadro técnico trabajador social.	Salud laboral.	Trabajo social.
060	Cuadro técnico de gestión de calidad.	Gestión y administración.	Calidad.
103	Cuadro técnico.	Gestión y administración.	Servicios generales.
015	Cuadro técnico analista.	Gestión y administración.	Servicios generales.
032	Cuadro técnico de análisis.	Gestión y administración.	Servicios generales.
033	Cuadro técnico de apoyo.	Gestión y administración.	Servicios generales.
045	Cuadro técnico de documentación internacional.	Gestión y administración.	Documentación.
086	Cuadro técnico de organización de gestor documental y apoyo informático.	Gestión y administración.	Documentación.
036	Cuadro técnico de documentación.	Gestión y administración.	Documentación.
037	Cuadro técnico de documentación y administración.	Gestión y administración.	Documentación.
001	Cuadro técnico de administración.	Gestión y administración.	Empresa.
031	Cuadro técnico de administración y gestión.	Gestión y administración.	Empresa.
038	Cuadro técnico de estudios y administración.	Gestión y administración.	Empresa.
058	Cuadro técnico de gestión.	Gestión y administración.	Empresa.
059	Cuadro técnico de gestión administrativa.	Gestión y administración.	Empresa.
006	Cuadro técnico de administración de recursos.	Gestión y administración.	Empresa.
030	Cuadro técnico de administración de personal.	Gestión y administración.	Recursos humanos.
014	Cuadro técnico de administración, control de gestión y recursos humanos.	Gestión y administración.	Recursos humanos.
062	Cuadro técnico de gestión de personal.	Gestión y administración.	Recursos humanos.
064	Cuadro técnico de gestión de recursos humanos.	Gestión y administración.	Recursos humanos.
087	Cuadro técnico de organización.	Gestión y administración.	Recursos humanos.
093	Cuadro técnico de recursos humanos.	Gestión y administración.	Recursos humanos.
049	Cuadro técnico en retribuciones.	Gestión y administración.	Recursos humanos.
096	Cuadro técnico en relaciones laborales.	Gestión y administración.	Recursos humanos.
027	Cuadro técnico coordinador de recursos de formación.	Gestión y administración.	Recursos humanos.
056	Cuadro técnico formador.	Gestión y administración.	Recursos humanos.
009	Cuadro técnico administración y control de gestión.	Gestión y administración.	Económico-financiero.
024	Cuadro técnico de control de gestión.	Gestión y administración.	Económico-financiero.
002	Cuadro técnico de administración de cobros y pagos.	Gestión y administración.	Económico-financiero.

Código puesto CT	Denominación puesto de cuadro técnico	Grupo de plantilla (puestos afines)	
		Grupo	Subgrupo
003	Cuadro técnico de administración de contabilidad.	Gestión y administración.	Económico-financiero.
004	Cuadro técnico de administración de finanzas.	Gestión y administración.	Económico-financiero.
013	Cuadro técnico de administración económico - administrativa.	Gestión y administración.	Económico-financiero.
023	Cuadro técnico de control contable de almacenes.	Gestión y administración.	Económico-financiero.
076	Cuadro técnico de inversiones.	Gestión y administración.	Económico-financiero.
082	Cuadro técnico de mercados monetarios.	Gestión y administración.	Económico-financiero.
008	Cuadro técnico de administración y compras.	Gestión y administración.	Compras y contratación.
011	Cuadro técnico de administración, logística y contratación.	Gestión y administración.	Compras y contratación.
021	Cuadro técnico de compras y contratación.	Gestión y administración.	Compras y contratación.
034	Cuadro técnico de contratación.	Gestión y administración.	Compras y contratación.
022	Cuadro técnico de contratación y control de proveedores.	Gestión y administración.	Compras y contratación.
151	Cuadro técnico formador en electrificación.	Formación.	Electrificación.
152	Cuadro técnico formador en telecomunicaciones.	Formación.	Telecomunicaciones.
153	Cuadro técnico formador en señalización.	Formación.	Señalización.
154	Cuadro técnico formador en infraestructura y vía.	Formación.	Infraestructura y vía.
155	Cuadro técnico formador en seguridad en la circulación.	Formación.	Seguridad en la circulación.
148	Cuadro técnico formador en innovación.	Formación.	Sistemas de Información (desarrollo).
044	Cuadro técnico delineante proyectista.	Delineación.	
075	Cuadro técnico inventario.	Pasos a nivel.	
157	C.T. - área jurídica.	Área jurídica.	
158	C.T. - área de gestión.	Área de gestión.	
159	C.T. - ingeniería civil.	Ingeniería civil.	
160	C.T. - ingeniería industrial.	Ingeniería industrial.	
161	C.T. - ingeniería de telecomunicación.	Ingeniería de telecomunicación.	
162	C.T. - ingeniería en informática.	Ingeniería en informática.	
163	C.T. - arquitectura y edificación.	Arquitectura y edificación.	
165	C.T. apoyo administración.	Administración.	
166	C.T. - área económica.	Área económica.	
167	C.T. - comunicación.	Área comunicación.	
168	C.T. - medioambiental.	Medioambiente.	
169	C.T. - gestión documental.	Información y documentación.	

ANEXO IV

Condiciones y requisitos del aspirante a una plaza de cuadro técnico

Para el acceso a un puesto de cuadro técnico, los aspirantes habrán de cumplir los requisitos y condiciones correspondientes a cada subgrupo de puestos afines que se especifican.

A la fecha de fin de admisión de solicitudes y para cada puesto al que opte, el aspirante deberá estar en posesión de alguna de las titulaciones requeridas o declaradas equivalentes a efectos profesionales.

Los conocimientos relativos a ofimática deberán demostrarse en las pruebas selectivas correspondientes.

Infraestructura:

Electrificación.
Telecomunicaciones.
Señalización.
Infraestructura y Vía.
Coordinación.
Ensayos.

Grupo.	Infraestructura.
Subgrupo.	Electrificación.
Puesto.	Cuadro técnico de electrificación.
	Cuadro técnico especialista de electrificación.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en ingeniería eléctrica.
	Grado en ingeniería eléctrica y electrónica.
	Grado en ingeniería mecánica.
	Ingeniero técnico industrial especialidad en electricidad.
	Ingeniero técnico industrial especialidad en mecánica.

Grupo.	Infraestructura.
Subgrupo.	Telecomunicaciones.
Puesto.	Cuadro técnico de instalaciones de seguridad y telecomunicaciones.
	Cuadro técnico de telecomunicaciones.
	Cuadro técnico de telecomunicaciones (fibra óptica).
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en ingeniería de las tecnologías de telecomunicación.
	Grado en ingeniería de redes de telecomunicación.
	Grado en ingeniería de sistemas de comunicaciones.

Grado en ingeniería de sistemas de telecomunicación.
Grado en ingeniería de tecnologías de telecomunicación.
Grado en ingeniería de tecnologías específicas de telecomunicación.
Grado en ingeniería de tecnologías y servicios de telecomunicación.
Grado en ingeniería en sistemas de telecomunicación.
Grado en ingeniería en tecnología de telecomunicación.
Grado en ingeniería técnica de telecomunicación.
Grado en tecnologías de telecomunicación.
Grado en ingeniería de sistemas audiovisuales de telecomunicación.
Grado en ingeniería de sonido e imagen.
Grado en ingeniería telemática.
Ingeniero técnico de telecomunicación.

Grupo.	Infraestructura.
Subgrupo.	Señalización.
Puesto.	Cuadro técnico de gestión de instalaciones. Cuadro técnico de instalaciones. Cuadro técnico de mantenimiento de velocidad alta. Cuadro técnico de señalización y telecomunicaciones. Cuadro técnico especialista de señalización. Cuadro técnico especialista de señalización y telecomunicaciones. Cuadro técnico señalización.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en ingeniería eléctrica y electrónica. Grado en ingeniería electrónica. Grado en ingeniería electrónica industrial. Grado en ingeniería electrónica industrial y automática. Grado en ingeniería electrónica y automática. Grado en ingeniería electrónica y automática industrial. Grado en ingeniería mecatrónica. Grado en ingeniería mecatrónica y robótica. Grado en ingeniería industrial. Ingeniero técnico industrial.

Grupo.	Infraestructura.
Subgrupo.	Infraestructura y Vía.
Puesto.	Cuadro técnico de vía.
	Cuadro técnico de vía y edificación.
	Cuadro técnico en infraestructura y vía.
	Cuadro técnico especialista de infraestructura y vía.
	Cuadro técnico de ingeniería civil y coordinación.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en ingeniería civil - construcciones civiles.
	Grado en ingeniería civil -transportes y servicios urbanos.
	Grado en ingeniería civil y territorial.
	Grado en ingeniería de obras públicas.
	Grado en ingeniería de obras públicas en construcciones civiles.
	Grado en ingeniería de obras públicas en transportes y servicios urbanos.
	Grado en ingeniería civil.
	Grado en tecnología de la ingeniería civil.
	Ingeniero técnico de obras públicas, especialidad en transportes y servicios urbanos.
Ingeniero técnico de obras públicas, especialidad en construcciones civiles.	

Grupo.	Infraestructura.
Subgrupo.	Coordinación.
Puesto.	Cuadro técnico de logística.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Titulación universitaria en cualquier rama de conocimiento en unión de 5 años de experiencia en el ámbito de mantenimiento de la infraestructura desempeñando las funciones del puesto.

Grupo.	Infraestructura.
Subgrupo.	Ensayos.
Puesto.	Cuadro técnico especialista de laboratorio.
	Cuadro técnico especialista de dinámica ferroviaria.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).

Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en la rama de conocimiento de ingeniería y arquitectura.
	Ingeniero.
	Ingeniero técnico.
	Arquitecto.
	Arquitecto técnico.

Edificios e instalaciones:

Asistencia técnica.

Mantenimiento.

Grupo	Edificios e instalaciones
Subgrupo	Asistencia técnica
Puesto	Cuadro técnico coordinador de obras
	Cuadro técnico de instalaciones y medios
	Cuadro técnico de obras
	Cuadro técnico de obras de remodelación y racionalización
	Cuadro técnico de planeamiento y gestión urbanística
	Cuadro técnico de proyectos de obras de edificación
Idiomas	
Ofimática	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación	
Titulación universitaria	Grado en arquitectura técnica
	Grado en arquitectura técnica y edificación
	Grado en edificación
	Grado en ingeniería de la edificación
	Arquitectura técnica

Grupo.	Edificios e instalaciones.
Subgrupo.	Mantenimiento.
Puesto.	Cuadro técnico coordinador de mantenimiento.
	Cuadro técnico de mantenimiento.
	Cuadro técnico de mantenimiento especialista.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en ingeniería mecánica.
	Grado en ingeniería eléctrica.
	Grado en ingeniería eléctrica y electrónica.

Grado en ingeniería electrónica.
Grado en ingeniería electromecánica.
Grado en ingeniería electrónica y automática industrial.
Grado en ingeniería electrónica industrial.
Grado en ingeniería electrónica industrial y automática.
Grado en ingeniería electrónica y automática.
Grado en ingeniería electrónica y automática industrial.
Grado en ingeniería en electrónica industrial y automática.
Grado en ingeniería mecatrónica.
Grado en ingeniería mecatrónica y robótica.
Ingeniería técnica industrial, especialidad en mecánica.
Ingeniería técnica industrial, especialidad en electricidad.
Ingeniería técnica industrial, especialidad en electrónica industrial.

Sistemas de información:

Sistemas.
Desarrollo.

Grupo.	Sistemas de información.
Subgrupo.	Sistemas.
Puesto.	Cuadro técnico de control de red.
	Cuadro técnico de administración redes locales.
	Cuadro técnico de administración de red de área local y desarrollos informáticos.
	Cuadro técnico de administración y desarrollo.
	Cuadro técnico de control informático.
	Cuadro técnico de gestión de procesos.
	Cuadro técnico en procesos de información.
	Cuadro técnico informático.
	Cuadro técnico informático de implantación.
Cuadro técnico informático de producción.	
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en informática de servicios.
	Grado en ingeniería de las tecnologías de la información.
	Grado en ingeniería de sistemas de información.
	Grado en ingeniería de sistemas tic.
	Grado en ingeniería en informática.
Grado en ingeniería en informática en tecnologías de la información.	

Grado en ingeniería en informática de sistemas.
Grado en ingeniería informática.
Grado en ingeniería informática de gestión y sistemas de información.
Grado en ingeniería informática de sistemas.
Grado en ingeniería informática en computación.
Grado en ingeniería informática en ingeniería de computadores.
Grado en ingeniería informática en sistemas de información.
Grado en ingeniería informática en tecnologías de la información.
Grado en ingeniería informática-ingeniería de computadores.
Grado en ingeniería informática-tecnologías informáticas.
Grado en ingeniería informática y tecnologías virtuales.
Grado en tecnologías para la sociedad de la información.
Grado en ingeniería de la ciberseguridad.
Ingeniero en informática.
Ingeniero técnico en informática de sistemas.

Grupo.	Sistemas de información.
Subgrupo.	Desarrollo.
Puesto.	Cuadro técnico informático de programación. Cuadro técnico informático especialista.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en contenidos digitales interactivos.
	Grado en informática de servicios.
	Grado en ingeniería de las tecnologías de la información.
	Grado en ingeniería de sistemas de información.
	Grado en ingeniería de sistemas tic.
	Grado en ingeniería del software.
	Grado en ingeniería en desarrollo de contenidos digitales.
	Grado en ingeniería en informática.
	Grado en ingeniería en informática en tecnologías de la información.
	Grado en ingeniería informática.
	Grado en ingeniería informática de gestión y sistemas de información.
	Grado en ingeniería informática de servicios y aplicaciones.
	Grado en ingeniería informática del software.
	Grado en ingeniería informática en computación.
Grado en ingeniería informática en ingeniería del software.	

Grado en ingeniería informática en sistemas de información.
Grado en ingeniería informática en tecnologías de la información.
Grado en ingeniería informática-ingeniería del software.
Grado en ingeniería informática-tecnologías informáticas.
Grado en ingeniería informática y tecnologías virtuales.
Grado en matemática computacional.
Grado en matemáticas e informática.
Grado en tecnologías para la sociedad de la información.
Grado en ingeniería de la ciberseguridad.
Ingeniero en informática.
Ingeniero técnico en informática de gestión.

Salud laboral:

Medicina del trabajo.
 Psicología.
 Prevención de riesgos laborales.
 Trabajo social.

Grupo.	Salud laboral.
Subgrupo.	Medicina del trabajo.
Puesto.	Cuadro técnico enfermería del trabajo (ATS/DUE).
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	Para el ejercicio de la profesión regulada de enfermería del trabajo (Ley 44/2003, Real Decreto 450/2005 y Orden SAS/1348/2009).
Titulación universitaria.	Grado en enfermería y especialidad en enfermería del trabajo.
	Diplomado en enfermería y especialidad en enfermería del trabajo.

Grupo.	Salud laboral.
Subgrupo.	Psicología.
Puesto.	C.T. auxiliar de psicología y ergonomía.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en psicología.
	Licenciado en psicología.

Grupo.	Salud laboral.
Subgrupo.	Prevención de riesgos laborales.
Puesto.	Cuadro técnico auxiliar de psicología y ergonomía.
	Cuadro técnico en prevención de riesgos laborales.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	Para el ejercicio de la profesión regulada de técnico en prevención de riesgos laborales (R.D. 39/97 arts. 34,36 y 37) y, excepcionalmente, acreditaciones de formación incluidas en la disp. adicional primera del RD 337/2010 de 19 de marzo.
Titulación universitaria.	Grado universitario + curso PRL de 600 horas.
	o certificaciones del RD 337/2010 de 19 de marzo.

Grupo.	Salud laboral.
Subgrupo.	Trabajo social.
Puesto.	Cuadro técnico trabajador social.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	Para el ejercicio de la profesión regulada de trabajador social (Ley 10/1982, de 13 de abril, de creación de los colegios oficiales de asistentes sociales).
Titulación universitaria.	Grado en trabajo social.
	Diplomado en trabajo social.

Comunicación:

Redacción y documentación.

Audiovisual.

Grupo.	Comunicación.
Subgrupo.	Redacción y documentación.
Puesto.	Cuadro técnico de redacción y apoyo documental.
	Cuadro técnico de redacción e información.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en comunicación y periodismo audiovisual.
	Grado en comunicación.
	Grado en comunicación e industrias culturales.
	Grado en comunicación internacional.
	Grado en comunicación y relaciones públicas.
	Grado en periodismo.

Grado en periodismo y comunicación corporativa.
Licenciado en periodismo.

Grupo.	Comunicación.
Subgrupo.	Audiovisual.
Puesto.	Cuadro técnico editor gráfico.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en fotografía.
	Grado en fotografía y creación digital.
	Grado en diseño digital.
	Grado en diseño integral y gestión de la imagen.
	Grado en diseño multimedia y gráfico.
	Grado en diseño visual de contenidos digitales.
	Grado en diseño y creación digitales.
	Grado en diseño y tecnologías creativas.
	Grado en multimedia.
	Grado en ingeniería de las tecnologías de la información.
	Grado en diseño.
	Grado en tecnologías de la información para empresas.
	Grado en tecnologías para la sociedad de la información.
	Grado en comunicación digital.
	Grado en medios audiovisuales.
	Grado en multimedia.
	Grado en multimedia y artes digitales.
	Grado en audiovisual y multimedia.
	Grado en comunicación audiovisual.
Grado en comunicación audiovisual y multimedia.	
Licenciado en comunicación audiovisual.	

Comercial:

Grupo.	Comercial.
Subgrupo.	Comercial.
Puesto.	Cuadro técnico de marketing. Cuadro técnico comercial.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).

Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en comercio.
	Grado en comercio internacional.
	Grado en comercio y marketing.
	Grado en comunicación publicitaria.
	Grado en gestión comercial.
	Grado en gestión comercial y marketing.
	Grado en gestión y marketing empresarial.
	Grado en marketing.
	Grado en marketing e investigación de mercados.
	Grado en marketing y comercialización internacional.
	Grado en marketing y comunicación.
	Grado en marketing y comunicación comercial.
	Grado en marketing y comunicación digital.
	Grado en marketing y comunicación empresarial.
	Grado en marketing y comunidades digitales.
	Grado en marketing y dirección comercial.
	Grado en marketing y gestión comercial.
	Grado en negocios y marketing internacionales.
	Grado en diseño de producto.
	Grado en publicidad.
Grado en publicidad y relaciones públicas.	
Grado en publicidad, marketing y relaciones públicas.	
Licenciado en publicidad y relaciones públicas.	
Licenciado en investigación y técnicas de mercado.	

Gestión y administración:

Empresa.
 Recursos humanos.
 Económico-financiero.
 Compras y contratación.
 Documentación.
 Calidad.
 Servicios generales.
 Jurídico.

Grupo.	Gestión y administración.
Subgrupo.	Empresa.
Puesto.	Cuadro técnico de administración.
	Cuadro técnico de administración y gestión.
	Cuadro técnico de estudios y administración.
	Cuadro técnico de gestión.

	Cuadro técnico de gestión administrativa.
	Cuadro técnico de administración de recursos.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en administración de empresas.
	Grado en administración de empresas y gestión de la innovación.
	Grado en administración y dirección de empresas.
	Grado en administración y gestión pública.
	Grado en ciencias empresariales.
	Grado en dirección de empresas.
	Grado en gestión de empresas.
	Grado en gestión de negocios.
	Licenciado en administración y dirección de empresas.
	Licenciado en economía.
	Diplomado en ciencias empresariales.
Diplomado en gestión y administración pública.	
	Titulación universitaria en cualquier rama de conocimiento en unión de 5 años de experiencia en el desempeño de las funciones de los puestos.

Grupo.	Gestión y administración.
Subgrupo.	Recursos humanos.
Puesto.	Cuadro técnico de administración de personal.
	Cuadro técnico de administración, control de gestión y recursos humanos.
	Cuadro técnico de gestión de personal.
	Cuadro técnico de gestión de recursos humanos.
	Cuadro técnico de organización.
	Cuadro técnico de recursos humanos.
	Cuadro técnico en retribuciones.
	Cuadro técnico en relaciones laborales.
	Cuadro técnico coordinador de recursos de formación.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Titulación universitaria.	Grado en ciencias del trabajo.
	Grado en ciencias del trabajo y recursos humanos.
	Grado en ciencias del trabajo, relaciones laborales y recursos humanos.
	Grado en relaciones laborales.
	Grado en relaciones laborales y desarrollo de recursos humanos.

Grado en relaciones laborales y empleo.
Grado en relaciones laborales y ocupación.
Grado en relaciones laborales y recursos humanos.
Diplomado en relaciones laborales.
Graduado social.
Grado en derecho.
Titulación universitaria en cualquier rama de conocimiento en unión de 5 años de experiencia en el desempeño de las funciones de los puestos.

Grupo.	Gestión y administración.
Subgrupo.	Económico-financiero.
Puesto.	Cuadro técnico administración y control de gestión.
	Cuadro técnico de control de gestión.
	Cuadro técnico de administración de cobros y pagos.
	Cuadro técnico de administración de contabilidad.
	Cuadro técnico de administración de finanzas.
	Cuadro técnico de administración económico - administrativa.
	Cuadro técnico de control contable de almacenes.
	Cuadro técnico de inversiones.
Idiomas.	Cuadro técnico de mercados monetarios.
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en administración de empresas.
	Grado en administración de empresas y gestión de la innovación.
	Grado en administración y dirección de empresas.
	Grado en administración y gestión pública.
	Grado en análisis de negocios.
	Grado en análisis económico.
	Grado en ciencias económicas.
	Grado en ciencias empresariales.
	Grado en contabilidad y finanzas.
	Grado en dirección de empresas.
	Grado en dirección de empresas tecnológicas.
	Grado en dirección financiera y contabilidad.
	Grado en economía.
Grado en economía financiera y actuarial.	
Grado en economía y finanzas.	
Grado en economía y gestión.	

Grado en economía y negocios internacionales.
Grado en estadística empresarial.
Grado en estadística y empresa.
Grado en estudios internacionales de economía y empresa.
Grado en finanzas.
Grado en finanzas y contabilidad.
Grado en fiscalidad y administración pública.
Grado en gestión de empresas.
Grado en gestión de negocios.
Grado en gestión económico-financiera.
Grado en gestión informática empresarial.
Grado en gestión mercantil y financiera.
Grado en dirección y creación de empresas.
Grado en dirección y gestión pública.
Grado en empresa internacional.
Grado en gestión y marketing empresarial.
Grado en negocios internacionales.
Grado en negocios y marketing internacionales.
Grado en técnicas cuantitativas para la economía y la empresa.
Licenciado en economía.
Diplomado en ciencias empresariales.
Diplomado en gestión y administración pública.
Titulación universitaria en cualquier rama de conocimiento en unión de 5 años de experiencia en el desempeño de las funciones de los puestos.

Grupo.	Gestión y administración.
Subgrupo.	Compras y contratación.
Puesto.	Cuadro técnico de administración y compras.
	Cuadro técnico de administración, logística y contratación.
	Cuadro técnico de compras y contratación.
	Cuadro técnico de contratación.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en administración de empresas.
	Grado en administración de empresas y gestión de la innovación.
	Grado en administración y dirección de empresas.
	Grado en administración y gestión pública.

Grado en ciencias empresariales.
Grado en dirección de empresas.
Grado en gestión de empresas.
Grado en gestión de negocios.
Licenciado en administración y dirección de empresas.
Licenciado en economía.
Diplomado en ciencias empresariales.
Diplomado en gestión y administración pública.
Titulación universitaria en cualquier rama de conocimiento en unión de 5 años de experiencia en el desempeño de las funciones de los puestos.

Grupo.	Gestión y administración.
Subgrupo.	Documentación.
Puesto.	Cuadro técnico de documentación internacional.
	Cuadro técnico de organización de gestor documental y apoyo informático.
	Cuadro técnico de documentación.
	Cuadro técnico de documentación y administración.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en información y documentación.
	Licenciado en documentación.
	Diplomado en biblioteconomía y documentación.

Grupo.	Gestión y administración.
Subgrupo.	Calidad.
Puesto.	Cuadro técnico de gestión de calidad.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Titulación universitaria en cualquier rama de conocimiento.

Grupo.	Gestión y administración.
Subgrupo.	Servicios generales.
Puesto.	Cuadro técnico.
	Cuadro técnico analista.

	Cuadro técnico de análisis.
	Cuadro técnico de apoyo.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Titulación universitaria en cualquier rama de conocimiento.

Grupo.	Gestión y administración.
Subgrupo.	Jurídico.
Puesto.	Cuadro técnico de asesoría jurídica.
	Cuadro técnico jurídico.
	Cuadro técnico de administración de inventario.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en derecho.
	Licenciado en derecho.

Seguridad y protección:

Grupo.	Seguridad y protección.
Subgrupo.	Seguridad y protección.
Puesto.	Cuadro técnico de prevención y seguridad.
	Cuadro técnico de protección.
	Cuadro técnico de protección y seguridad.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	Para el ejercicio de la profesión regulada de director de seguridad. Homologación del Ministerio de Interior.
Titulación universitaria.	Grado universitario habilitante para el ejercicio de la profesión de director de seguridad.
	Cualquier titulación universitaria junto con la titulación de director de seguridad.

Servicios logísticos:

Grupo.	Servicios logísticos.
Subgrupo.	Servicios logísticos.
Puesto.	Cuadro técnico G.O.T.I.
	Cuadro técnico de control de producción.

	Cuadro técnico de operaciones.
	Cuadro técnico de administración, logística y distribución.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en ciencias del transporte y la logística.
	Grado en logística y negocios marítimos.
	Titulación universitaria en cualquier rama de conocimiento en unión de 5 años de experiencia en el desempeño de las funciones de los puestos.

Formación:

Electrificación.
 Telecomunicaciones.
 Señalización.
 Infraestructura y Vía.
 Seguridad en la Circulación.
 Innovación.

Grupo.	Formación.
Subgrupo.	Electrificación.
Puesto.	Cuadro técnico formador en electrificación.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en ingeniería eléctrica.
	Grado en ingeniería eléctrica y electrónica.
	Ingeniero técnico industrial especialidad en electricidad.
o	o
Puesto.	Cuadro técnico de electrificación.
	Cuadro técnico especialista de electrificación.
	Supervisor de instalaciones electrificación.
Otros requisitos.	Experiencia mínima de 5 años en mantenimiento de electrificación.

Grupo.	Formación.
Subgrupo.	Telecomunicaciones.
Puesto.	Cuadro técnico formador en telecomunicaciones.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	

Titulación universitaria.	Grado en ingeniería de las tecnologías de telecomunicación.
	Grado en ingeniería de redes de telecomunicación.
	Grado en ingeniería de sistemas de comunicaciones.
	Grado en ingeniería de sistemas de telecomunicación.
	Grado en ingeniería de tecnologías de telecomunicación.
	Grado en ingeniería de tecnologías específicas de telecomunicación.
	Grado en ingeniería de tecnologías y servicios de telecomunicación.
	Grado en ingeniería en sistemas de telecomunicación.
	Grado en ingeniería en tecnología de telecomunicación.
	Grado en ingeniería técnica de telecomunicación.
	Grado en tecnologías de telecomunicación.
	Grado en ingeniería de sistemas audiovisuales de telecomunicación.
	Grado en ingeniería de sonido e imagen.
	Grado en ingeniería telemática.
Ingeniero técnico de telecomunicación.	
o	o
Puesto.	Cuadro técnico de instalaciones de seguridad y telecomunicaciones.
	Cuadro técnico de telecomunicaciones.
	Cuadro técnico de telecomunicaciones (fibra óptica).
	Supervisor de instalaciones (señalización y teleco).
	Supervisor de instalaciones (telecomunicaciones).
Otros requisitos.	Experiencia mínima de 5 años en mantenimiento de sistemas de telecomunicación ferroviarios.

Grupo.	Formación.
Subgrupo.	Seguridad en la Circulación.
Puesto.	Cuadro técnico formador en seguridad en la circulación.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Titulación universitaria en cualquier rama de conocimiento.
o	o
Puesto.	Supervisor de control seguridad en la circulación.
	Supervisor de circulación (alta velocidad).
	Supervisor de circulación (puesto de mando).
	Supervisor de circulación (regulación y gestión).
	Supervisor de circulación (línea).

	Supervisor de circulación (estaciones).
	Supervisor de seguridad en la circulación.
Otros requisitos.	Experiencia mínima de 5 años en tareas relacionadas con las habilitaciones.

Grupo.	Formación.
Subgrupo.	Señalización.
Puesto.	Cuadro técnico formador en señalización.
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en ingeniería eléctrica y electrónica.
	Grado en ingeniería electrónica.
	Grado en ingeniería electrónica industrial.
	Grado en ingeniería electrónica industrial y automática.
	Grado en ingeniería electrónica y automática.
	Grado en ingeniería electrónica y automática industrial.
	Grado en ingeniería mecatrónica.
	Grado en ingeniería mecatrónica y robótica.
	Ingeniero técnico industrial, especialidad en electrónica industrial.
o	o
Puesto.	Cuadro técnico de gestión de instalaciones.
	Cuadro técnico de instalaciones.
	Cuadro técnico de mantenimiento de velocidad alta.
	Cuadro técnico de señalización y telecomunicaciones.
	Cuadro técnico especialista de señalización.
	Cuadro técnico especialista de señalización y telecomunicaciones.
	Cuadro técnico señalización.
	Supervisor de instalaciones de seguridad.
	Supervisor de instalaciones (señalización y teleco).
Supervisor de instalaciones (señalización).	
Otros requisitos.	Experiencia mínima de 5 años en mantenimiento de sistemas de señalización ferroviarios.

Grupo.	Formación.
Subgrupo.	Infraestructura y vía.
Puesto.	Cuadro técnico formador en infraestructura y vía.
Idiomas.	

Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en ingeniería civil - construcciones civiles.
	Grado en ingeniería civil -transportes y servicios urbanos.
	Grado en ingeniería civil y territorial.
	Grado en ingeniería de obras públicas.
	Grado en ingeniería de obras públicas en construcciones civiles.
	Grado en ingeniería de obras públicas en transportes y servicios urbanos.
	Grado en ingeniería civil.
	Grado en tecnología de la ingeniería civil.
	Ingeniero técnico de obras públicas, especialidad en transportes y servicios urbanos.
	Ingeniero técnico de obras públicas, especialidad en construcciones civiles.
o	o
Puesto.	Cuadro técnico de vía.
	Cuadro técnico de vía y edificación.
	Cuadro técnico en infraestructura y vía.
	Cuadro técnico especialista de infraestructura y vía.
	Supervisor de infraestructura y vía.
	Supervisor de mantenimiento.
Otros requisitos.	Experiencia mínima de 5 años en mantenimiento de infraestructura y vía.

Grupo.	Formación.
Subgrupo.	Sistemas de Información.
Puesto.	Cuadro técnico formador en innovación (TIC para la formación).
Idiomas.	
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en contenidos digitales interactivos.
	Grado en informática de servicios.
	Grado en ingeniería de la ciberseguridad.
	Grado en ingeniería de las tecnologías de la información.
	Grado en ingeniería de sistemas de información.
	Grado en ingeniería de sistemas tic.
	Grado en ingeniería del software.
	Grado en ingeniería en desarrollo de contenidos digitales.
	Grado en ingeniería informática.

	Grado en ingeniería informática de gestión y sistemas de información.
	Grado en ingeniería informática de servicios y aplicaciones.
	Grado en ingeniería informática de sistemas.
	Grado en ingeniería informática del software.
	Grado en ingeniería informática en computación.
	Grado en ingeniería informática en sistemas de información.
	Grado en ingeniería informática en tecnologías de la información.
	Grado en ingeniería informática y tecnologías virtuales.
	Grado en ingeniería informática-ingeniería de computadores.
	Grado en ingeniería informática-ingeniería del software.
	Grado en ingeniería informática-tecnologías informáticas.
	Grado en matemática computacional.
	Grado en matemáticas e informática.
	Grado en tecnologías para la sociedad de la información.
	Ingeniero en informática.
	Ingeniero técnico en informática de gestión.
	Ingeniero técnico en informática de sistemas.
o	o
Puesto.	Cuadro técnico de control de red.
	Cuadro técnico de administración redes locales.
	Cuadro técnico de administración de red de área local y desarrollos informáticos.
	Cuadro técnico de administración y desarrollo.
	Cuadro técnico de control informático.
	Cuadro técnico de gestión de procesos.
	Cuadro técnico en procesos de información.
	Cuadro técnico informático.
	Cuadro técnico informático de implantación.
	Cuadro técnico informático de producción.
	Cuadro técnico informático de programación.
	Cuadro técnico informático especialista.
	Supervisor informático.
	Supervisor informático de implantación.
	Supervisor informático de producción.
Otros requisitos.	Experiencia mínima de 5 años en TIC.

Otros puestos de cuadro técnico:

Área jurídica.
 Área de gestión.
 Ingeniería civil.

Ingeniería industrial.
 Ingeniería de telecomunicación.
 Ingeniería en informática.
 Arquitectura y edificación.
 Área económica.
 Área comunicación.
 Medioambiental.
 Información y documentación.

Nota: Para estos puestos podrán participar, en régimen de traslado, los Cuadros Técnicos que reúnan los requisitos de cada puesto.

Grupo.	Otras plazas de cuadro técnico.
Subgrupo.	Área jurídica.
Puesto.	Cuadro técnico área jurídica.
Idiomas.	Ingles. Nivel B1.
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en derecho.
	Licenciatura en derecho.
Otros requisitos.	

Grupo.	Otras plazas de cuadro técnico.
Subgrupo.	Área de gestión.
Puesto.	Cuadro técnico área de gestión.
Idiomas.	Ingles. Nivel B1.
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en economía.
	Grado en administración y dirección de empresas.
	Grado en contabilidad y finanzas.
	Grado en derecho.
	Grado en ciencias políticas y de la administración.
	Diplomatura en ciencias empresariales.
	Licenciatura en economía.
	Licenciatura en administración y dirección de empresas.
	Licenciatura en derecho.
Licenciatura en ciencias políticas y de la administración.	
Otros requisitos.	

Grupo.	Otras plazas de cuadro técnico.
Subgrupo.	Ingeniería civil.
Puesto.	Cuadro técnico ingeniería civil.
Idiomas.	Ingles. Nivel B1.
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en ingeniería civil.
	Grado en ingeniería civil y territorial.
	Ingeniería técnica de obras públicas.
	Ingeniería de caminos, canales y puertos.
Otros requisitos.	

Grupo.	Otras plazas de cuadro técnico.
Subgrupo.	Ingeniería industrial.
Puesto.	Cuadro técnico ingeniería industrial.
Idiomas.	Ingles. Nivel B1.
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en ingeniería de tecnologías industriales.
	Grado en ingeniería eléctrica.
	Grado en ingeniería electrónica industrial y automática.
	Grado en ingeniería mecánica.
	Ingeniería técnica industrial (especialidades: electricidad, electrónica industrial y mecánica).
	Ingeniería industrial.
Otros requisitos.	

Grupo.	Otras plazas de cuadro técnico.
Subgrupo.	Ingeniería de telecomunicación.
Puesto.	Cuadro técnico ingeniería de telecomunicación.
Idiomas.	Ingles. Nivel B1.
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	

Titulación universitaria.	Grado en ingeniería de tecnologías y servicios de telecomunicación.
	Grado en ingeniería de sistemas de telecomunicación.
	Grado en ingeniería electrónica de comunicaciones.
	Grado en ingeniería de sonido e imagen.
	Grado en ingeniería telemática.
	Ingeniería técnica de telecomunicación.
	Ingeniería de telecomunicación.
Otros requisitos.	

Grupo.	Otras plazas de cuadro técnico.
Subgrupo.	Ingeniería en informática.
Puesto.	Cuadro técnico ingeniería en informática.
Idiomas.	Ingles. Nivel B1.
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en ingeniería de computadores.
	Grado en ingeniería informática.
	Grado en ingeniería del software.
	Grado en sistemas de información.
	Ingeniería técnica en informática de gestión.
	Ingeniería técnica en informática de sistemas.
	Ingeniería en informática.
Otros requisitos.	

Grupo.	Otras plazas de cuadro técnico.
Subgrupo.	Arquitectura y edificación.
Puesto.	Cuadro técnico arquitectura y edificación.
Idiomas.	Ingles. Nivel B1.
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en fundamentos de la arquitectura.
	Grado en edificación.
	Grado en arquitectura.
	Arquitecto técnico.
	Arquitecto.
Otros requisitos.	

Grupo.	Otras plazas de cuadro técnico.
Subgrupo.	Área económica.
Puesto.	Cuadro técnico área económica.
Idiomas.	Ingles. Nivel B1.
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en economía.
	Grado en administración y dirección de empresas.
	Grado en contabilidad y finanzas.
	Diplomatura en ciencias empresariales.
	Licenciatura en economía.
	Licenciatura en administración y dirección de empresas.
Otros requisitos.	

Grupo.	Otras plazas de cuadro técnico.
Subgrupo.	Área comunicación.
Puesto.	Cuadro técnico comunicación.
Idiomas.	Ingles. Nivel B1.
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en periodismo.
	Grado en comunicación audiovisual.
	Grado en publicidad y relaciones públicas.
	Licenciatura en periodismo.
	Licenciatura en comunicación audiovisual.
	Licenciatura en publicidad y relaciones públicas.
Otros requisitos.	

Grupo.	Otras plazas de cuadro técnico.
Subgrupo.	Medioambiental.
Puesto.	Cuadro técnico medioambiental.
Idiomas.	Ingles. Nivel B1.
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en ciencias ambientales.
	Grado en biología.

	Grado en ingeniería forestal.
	Grado en tecnologías ambientales.
	Grado en ingeniería del medio natural.
	Grado en ingeniería agrícola.
	Licenciatura en ciencias ambientales.
	Licenciatura en biología.
	Ingeniería técnica forestal.
	Ingeniería técnica agrícola.
	Ingeniería agrónoma.
	Ingeniería de montes.
Otros requisitos.	

Grupo.	Otras plazas de cuadro técnico.
Subgrupo.	Información y documentación.
Puesto.	Cuadro técnico gestión documental.
Idiomas.	Ingles. Nivel B2.
Ofimática.	Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).
Habilitación.	
Titulación universitaria.	Grado en información y documentación. Licenciatura en documentación.
Otros requisitos.	

ANEXO V

Condiciones y requisitos del aspirante a una plaza en reconversión

Para la participación en régimen de reconversión, se establecen las condiciones y requisitos de los aspirantes a obtener plaza de personal operativo o de mando intermedio (supervisor), que no operarán para la participación en régimen de ascenso dentro del grupo o subgrupo profesional.

A la fecha de fin de admisión de solicitudes y para cada puesto al que opte, el aspirante deberá estar en posesión de alguna de las titulaciones requeridas o declaradas equivalentes a efectos profesionales.

A los solos efectos de poder participar en reconversión, se considera asimilado al título de Formación Profesional de Grado Superior en su caso requerido:

– La formación completada, en la especialidad correspondiente a la de la plaza de que se trate, por los trabajadores procedentes de las distintas promociones de las escuelas de aprendices de RENFE, o la formación recibida en las distintas promociones de los regimientos de zapadores ferroviarios y de movilización y prácticas de ferrocarriles respecto de los trabajadores que ingresaron procedentes de éstos.

– La titulación de bachiller o de formación profesional de grado medio en cualquier rama en unión de los últimos tres años de trabajo efectivo a tiempo completo realizando las funciones del grupo o subgrupo profesional de la plaza de que se trate.

En el caso de optar a plazas que precisen de habilitaciones sujetas a lo dispuesto en la Orden FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, los aspirantes habrán de encontrarse en posesión de la habilitación, licencia y certificado que corresponda u obtenerlo posteriormente en el plazo que se determine. En caso de su no obtención, no podrá procederse a la adjudicación o ésta quedará sin efecto.

Las plazas que, para el acceso a las mismas, requieran conocimientos de ofimática, exigirán la superación de pruebas o exámenes específicos.

Infraestructura.

Electrificación:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de electrificación (ramas de línea electrificada y subestaciones y telemando) es necesario estar en posesión de:

– Para el conductor de vagoneta automóvil de línea electrificada: formación profesional de grado medio o superior de las familias profesionales de electricidad y electrónica, junto con la habilitación de operador de maquinaria de infraestructura, licencia de conducción y certificado de clase A.

– Para el resto de personal de electrificación: Formación profesional de grado medio o superior de las familias profesionales de electricidad y electrónica junto con la habilitación de encargado de trabajos.

Instalaciones de seguridad eléctricas:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de instalaciones de seguridad eléctricas es necesario estar en posesión de:

– Formación profesional de grado medio o superior de las familias profesionales de electricidad y electrónica junto con la habilitación de encargado de trabajos:

Instalaciones de seguridad mecánicas:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de instalaciones de seguridad mecánicas es necesario estar en posesión de:

– Formación profesional de grado medio o superior de las familias profesionales de fabricación mecánica e instalación y mantenimiento, o sus equivalentes a efectos profesionales, junto con la habilitación de encargado de trabajos:

Conservación y vigilancia de vía:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal conservación y vigilancia de vía es necesario estar en posesión de:

– Para el conductor de vehículos de conservación de vía: título de bachiller o de técnico de formación profesional de grado medio junto con la habilitación de encargado de trabajo, de operador de maquinaria de infraestructura, licencia de conducción y certificado de clase A.

– Para el resto de personal de conservación y vigilancia de vía: título de bachiller o de técnico de formación profesional de grado medio junto con la habilitación de encargado de trabajo, o bien graduado en educación secundaria obligatoria y acreditar una experiencia profesional de, al menos, 4 años como piloto de seguridad junto con la habilitación de encargado de trabajo.

Maquinaria de vía:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal maquinaria de infraestructura es necesario estar en posesión de:

– Título de bachiller o de técnico de formación profesional de grado medio junto con la habilitación de operador de maquinaria de infraestructura, licencia de conducción y certificado de clase A.

Telecomunicaciones:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de telecomunicaciones es necesario estar en posesión de:

– Formación profesional de grado medio o superior de las familias profesionales de electricidad y electrónica junto con la habilitación de encargado de trabajos.

Oficinas:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de oficinas es necesario estar en posesión de:

– Formación profesional de grado medio o superior de las familias profesionales de administración y gestión.

También podrán acceder mediante reconversión aquellos trabajadores que, estando en posesión del título de bachiller, demuestren conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP), en los módulos relativos a:

– Conocimientos fundamentales de informática, sistema operativo, aplicaciones en línea y seguridad.

- Procesador de textos avanzado.
- Hojas de cálculo avanzado.
- Bases de datos avanzado.
- Presentaciones avanzado.

Tesorería y contabilidad:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de tesorería y contabilidad es necesario estar en posesión de:

– Formación profesional de grado medio o superior de la familia profesional de administración y gestión.

También podrán acceder mediante reconversión aquellos trabajadores que, estando en posesión del título de bachiller, demuestren conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP) en los módulos relativos a:

- Fundamentos de informática, sistema operativo, aplicaciones en línea y seguridad.
- Procesador de textos avanzado.
- Hojas de cálculo avanzado.
- Bases de datos avanzado.
- Presentaciones avanzado.

Organización:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de organización es necesario estar en posesión de:

– Formación profesional de grado medio o superior de la familia profesional de administración y gestión.

También podrán acceder mediante reconversión aquellos trabajadores que, estando en posesión del título de bachiller, demuestren conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP) en los módulos relativos a:

- Fundamentos de informática, sistema operativo, aplicaciones en línea y seguridad.
- Procesador de textos avanzado.
- Hojas de cálculo avanzado.
- Bases de datos avanzado.
- Presentaciones avanzado.

Suministros:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de suministros es necesario estar en posesión de:

– Título de bachiller o de técnico de formación profesional de grado medio.
– Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP) en los módulos relativos a:

- Fundamentos de informática, sistema operativo, aplicaciones en línea y seguridad.
- Procesador de textos avanzado.
- Hojas de cálculo avanzado.
- Bases de datos avanzado.
- Presentaciones avanzado.

Proceso de datos:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de proceso de datos es necesario estar en posesión de:

– Formación profesional de grado medio o superior de la familia profesional de informática y comunicaciones

Comercial:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de comercial es necesario estar en posesión de:

– Título de bachiller o de técnico de formación profesional de grado medio.
– Conocimientos de ofimática con referencia en el nivel de competencia UC0233_2 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP) o en el nivel experto según acreditación europea de manejo de ordenador (ECDL), en los módulos relativos a:

- Fundamentos de informática, sistema operativo, aplicaciones en línea y seguridad.
- Procesador de textos avanzado.
- Hojas de cálculo avanzado.
- Bases de datos avanzado.
- Presentaciones avanzado.

Protección y seguridad:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de protección y seguridad es necesario estar en posesión de:

– Título de bachiller o de técnico de formación profesional de grado medio junto con la habilitación de director de seguridad.

Movimiento:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de movimiento es necesario estar en posesión de:

– Para acceder a plazas de ayudante ferroviario: Título de graduado en educación secundaria obligatoria o de técnico de formación profesional de grado medio junto con las habilitaciones de auxiliar de circulación. Si el puesto es en servicios logísticos también las de auxiliar de operaciones del tren y operador de vehículos de maniobras.

– Para acceder al resto de plazas de movimiento: Título de bachiller o de técnico de formación profesional de grado medio junto con la habilitación de responsable de circulación o bien título de graduado en educación secundaria obligatoria y acreditar una experiencia profesional de, al menos, 4 años como auxiliar de circulación junto con la habilitación de responsable de circulación.

Delineación:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de delineación es necesario estar en posesión de:

– Formación profesional de grado medio o superior de la familia profesional de edificación y obra civil.

Laboratorio:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de laboratorio es necesario estar en posesión de:

– Formación profesional de grado medio o superior de las familias profesionales de electricidad y electrónica, fabricación mecánica, instalación y mantenimiento, mantenimiento y servicios a la producción o química.

Talleres:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de talleres es necesario estar en posesión de:

– Formación profesional de grado medio o superior de las familias profesionales de electricidad y electrónica, fabricación mecánica, instalación y mantenimiento, mantenimiento y servicios a la producción.

Subalterno:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal subalterno es necesario estar en posesión de:

– Título de graduado en educación secundaria obligatoria o de técnico de formación profesional de grado medio.

Conducción:

Para acceder en reconversión a una plaza perteneciente al grupo de personal de conducción es necesario estar en posesión de:

– Título de bachiller o de técnico de formación profesional de grado medio junto con la habilitación de operador de vehículos de maniobras y la licencia de conducción y el certificado categoría B. Este certificado ha de poseerse, necesariamente, con anterioridad a la finalización del periodo de admisión de solicitudes de la convocatoria.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión a las 13:30 horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del acta.

Por la representación sindical firmante del
acuerdo

Por la Dirección de ADIF

Por la representación sindical no firmante del
acuerdo

Por la Dirección de ADIF Alta Velocidad

El Secretario del convenio

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22357 *Resolución de 18 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del II Convenio colectivo de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad.*

Visto el acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (Código de convenio: 90100323012016), que fue publicado en el BOE de 19 de julio de 2023, mediante el cual se añade un párrafo al apartado 15 de la disposición adicional cuarta, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 12 de septiembre de 2023, de una parte por los representantes designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos CC.OO., U.G.T. y SCF, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 18 de octubre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

II CONVENIO COLECTIVO DE ADIF Y ADIF ALTA VELOCIDAD

Acta de la Comisión Negociadora

En Madrid, a las 10.30 horas del día 12 de septiembre de 2023, se reúnen en la Sala de Convenio de Paseo del Rey, 30, las personas que a continuación se relacionan en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, actuando como secretario don Francisco Javier Campos Ramírez.

Por la Dirección de las Entidades:

Concepción Casillas Martín, Directora de Plan.; Org. y Admón.

Francisco Javier del Real Encinas, Subd. de Gab. y Soporte Técnico-Jurídico (Adif AV).

Jesús Vicente González, Subdirector de Admón.

Alfonso Martín García, Subdirector de Org. y G.D.

Rafael García Torres, Jefe de Área de Coordinación y Procesos.

Por la representación sindical:

Pedro Lara Lorente, CCOO.
Patricia Moreno López, CCOO.
Fernando Campayo León, CCOO.
Luis Vicente Valderas Sanz, CCOO.
Pedro Aller Fernández, UGT.
Vanessa Recover Martín, UGT.
María Sierra González Nicolás, UGT.
María Valdivieso Barrio, UGT.
José Manuel Muñoz Póliz, CGT.
Elena García Esparza, CGT.
José Santana García, SCF.
Carlos Moreno Fernández, SCF.

La «Norma marco de movilidad voluntaria para la cobertura de puestos con carácter definitivo a través de concurso» fue elevada al II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, como disposición adicional cuarta, y publicada en el BOE núm. 171 de 19 de julio de 2023.

Con relación a esta norma marco de movilidad y al plazo de incorporación a la plaza de destino de las personas trabajadoras que obtienen plaza en las convocatorias de movilidad, se propone añadir al apartado 15 «Fecha prevista de los cambios de situación laboral» de la citada disposición adicional cuarta «Norma Marco de Movilidad voluntaria para la cobertura de puestos con carácter definitivo a través de concurso» un nuevo párrafo que se incorpora al citado apartado como cuarto y último con el siguiente tenor literal:

«Se establece que a contar desde la fecha en que se haga efectivo el cese en su dependencia, la persona trabajadora deberá tomar posesión de su nuevo destino en el plazo máximo de cinco días naturales, abonándose todos los conceptos durante estos días en el supuesto de cambio de domicilio.»

Por su parte, la Representación de los Trabajadores señala que es de absoluta urgencia recuperar esta disposición para su aplicación a los movimientos de personal de las convocatorias de movilidad resueltas a finales de julio y que tienen efectividad del 1 de octubre. Parte de la Representación de los Trabajadores solicita que los días sean laborables en vez de naturales.

La Representación de la Empresa señala que se está actuando con la mayor diligencia para obtener la autorización administrativa correspondiente, y que se considera adecuado que los días sean naturales.

La Comisión Negociadora aprueba incorporar como párrafo 4.^a y último al apartado 15 «Fecha prevista de los cambios de situación laboral» de la disposición adicional cuarta, «Norma Marco de Movilidad voluntaria para la cobertura de puestos con carácter definitivo a través de concurso» del II Convenio colectivo de Adif y Adif AV, el acuerdo siguiente:

«Se establece que a contar desde la fecha en que se haga efectivo el cese en su dependencia, la persona trabajadora deberá tomar posesión de su nuevo destino en el plazo máximo de cinco días naturales, abonándose todos los conceptos durante estos días en el supuesto de cambio de domicilio.»

El precitado párrafo que se acuerda incorporar a la norma marco de movilidad no deroga ninguna norma existente.

El presente Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo será remitido a la autoridad administrativa competente para solicitar su autorización, por lo que su eficacia queda pendiente de la misma.

Esta Comisión Negociadora faculta a Francisco Javier Campos Ramírez, como secretario del II Convenio colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, para que una vez recibida la mencionada autorización lleve a cabo los trámites legales necesarios para obtener de la autoridad laboral competente la correspondiente resolución de incorporación al registro, depósito y publicación de este acuerdo en los términos señalados.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión a las 12.00 horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del acta.

Por la representación sindical

Por la Dirección de ADIF

El Secretario del Convenio

Por la Dirección de ADIF AV

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15496 *Resolución de 15 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad.*

Visto el texto del acuerdo parcial mediante el que se modifica la cláusula 8.^a («Jornada Laboral») del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (Adif) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (Adif-AV), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 16 de julio de 2019 (código de convenio n.º 90100323012016), acuerdo que ha sido suscrito con fecha 14 de junio de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de las entidades Adif y Adif-AV, en representación de las mismas, y de otra por las organizaciones sindicales CCOO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, constanding la posterior adhesión del sindicato SCF, y al que se acompaña la autorización de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos (Ministerio de Hacienda), en cumplimiento de lo previsto en el artículo 34 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.3 y 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo parcial de modificación en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 15 de julio de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO DE ADIF Y ADIF ALTA VELOCIDAD

Acta de la Comisión Negociadora

En Madrid, a las 13:00 horas del día 14 de junio de 2024, se reúnen en la Sala de Convenio de paseo del Rey, 30, las personas que a continuación se relacionan en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, actuando como secretario don Francisco Javier Campos Ramírez.

Por la dirección de las entidades:

Don Martín Navarro Vicent, Director de Recursos Humanos.
Don F.º Javier Muñoz Garrote, Jefe de Área Control de Gestión RR. HH.
Don Francisco J. del Real Encinas, Subd. Gab. y Sop Técn-Juríd (Adif AV).

Por la representación sindical:

Don Pedro Lara Lorente, CCOO.
Don Luis V. Valderas Sanz, CCOO.
Doña Patricia Moreno López, CCOO.
Don Fernando Campayo León, CCOO.
Don Claudio Sanz Melón, UGT.
Doña Vanessa Recover Martín, UGT.
Don Fabián Viana Moya, UGT.
Don José Bravo Pérez, UGT.
Don José Manuel Muñoz Póliz, SFF-CGT.
Doña Eva Ródenas Jiménez, SFF.CGT.
Don Carlos Moreno Fernández, SCF.
Don Francisco L. Campos González, SCF.

La reunión formalmente convocada tiene por objeto tratar sobre la implementación en Adif de lo recogido en el punto segundo, «Jornada Laboral», del Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI de fecha 19 de octubre de 2022, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» por resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública el 17 de noviembre de 2022.

Comienza la reunión la Dirección de la empresa entregando un documento a la representación sindical (RS) como propuesta de implementación a que se refiere el anterior párrafo.

Por parte de la RS se manifiesta que no han tenido tiempo suficiente para un análisis pormenorizado del documento.

No obstante, la mayoría de la RS manifiesta que, a pesar de las modificaciones que presenta la nueva propuesta sobre el documento firmado el pasado 14 de marzo, entienden que es más beneficioso para las personas trabajadoras su inmediata aplicación. Sin embargo, ponen de manifiesto, respecto del último párrafo del apartado A, la necesidad de que en aquellas dependencias donde no se haya alcanzado acuerdo sobre el nuevo gráfico de servicio, se abra un nuevo plazo de diez días y se permita convocar a la comisión de seguimiento, tal y como venía establecido en el documento firmado el 14 de marzo.

Asimismo, manifiesta la RS que se clarifique el ámbito personal de la aplicación provisional de la propuesta, en tanto se somete a la preceptiva autorización administrativa, explicitando que sea para todo el personal de convenio.

Una parte de la RS manifiesta la necesidad de estudiar el asunto durante unos días para adherirse o no a la nueva propuesta. Asimismo, una parte de la RS se manifiesta en contra del acuerdo.

Por parte de la Dirección se responde que el documento está ya muy ajustado para equilibrar las expectativas y reivindicaciones de las personas trabajadoras de la empresa, respecto de esta materia, con las necesidades operativas y funcionales de la entidad, por lo que tiene poco margen de modificación.

No obstante, la Dirección manifiesta que se modifica el último párrafo del apartado A para incluir la posibilidad de que, finalizado el plazo sin acuerdo en la negociación de gráficos, se pueda abrir un nuevo plazo de diez días para que la comisión de seguimiento analice la situación.

Por último, la Dirección indica que, a partir de este acuerdo se cursarán las órdenes oportunas para que la aplicación provisional del mismo hasta completar los trámites con el Ministerio sea efectivo para todo el personal afectado por el convenio, incluido el que

ejerce su jornada a turnos, siempre que exista acuerdo para la aplicación del gráfico correspondiente, bien tenido en cuenta que de no existir acuerdo se aplicaría lo indicado en el párrafo 4.º del apartado A del acuerdo.

Una vez debatida la propuesta presentada, la dirección de la empresa y la mayoría de la RS acuerdan suscribir el acuerdo sobre la materia tratada que se adjunta a la presente acta.

Por parte de esta Comisión Negociadora se faculta a don Francisco Javier Campos Ramírez, o a la persona en quien se delegue, para que lleve a cabo los trámites legales necesarios para obtener de la autoridad laboral competente, la correspondiente resolución de incorporación al registro, depósito y publicación del acuerdo.

Sin más asuntos que tratar finaliza la reunión a las 13:30 horas en el lugar y fecha recogidos en el encabezamiento del acta.–Por la representación sindical firmante del acuerdo, 4 firmas CCOO, 4 firmas UGT.–Por las entidades, 2 firmas Adif, 1 firma Adif AV.–Por la representación sindical pendiente de adhesión al acuerdo, 2 firmas SCF.–Por la representación sindical no firmante del acuerdo, 2 firmas SFF-CGT.–El Secretario del convenio, 1 firma.

Propuesta para la implementación en Adif de la jornada anual de 1.536 horas

1. Modificar la cláusula 8.ª, «Jornada Laboral», del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad, registrado y publicado por Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 169 de fecha 16 de julio de 2019, para dejarla redactada de la siguiente manera:

«Cláusula 8. *Jornada laboral.*

Se establece una jornada laboral referenciada a 35 horas semanales, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que en su caso se establezcan, y que en cómputo anual es de 1.536 horas en, como máximo, 205 días.

Dada la diversidad de tipos de jornada establecidas en Adif y Adif Alta Velocidad para acometer los diferentes procesos productivos, a continuación, se determina la manera de aplicación de la misma en los diversos ámbitos operativos de la empresa:

A. Personal con descanso rotativo, de lunes a domingo, y tres, dos o un turnos de trabajo adscrito a un centro de trabajo que presta servicio todos los días del año.

Se llevará a cabo la sustitución de los actuales gráficos de servicio por otros que contemplen la nueva jornada; para ello, la dirección de la empresa y la representación del personal acordarán en las comisiones de gráficos provinciales antes de la fecha de inicio de la aplicación efectiva del presente acuerdo que se indica en el siguiente punto 6, los nuevos gráficos de servicio.

Una vez alcanzado el acuerdo sobre el nuevo gráficos de servicio, éste se comenzará a aplicar en cuanto las circunstancias de la producción lo posibiliten y siempre una vez que se haya recibido la autorización administrativa del punto 7 del presente acuerdo; en todo caso, la nueva jornada anual de 1.536 horas es de aplicación desde el informe favorable de la Secretaría de Estado de Función Pública a la propuesta de líneas generales de negociación remitida por Adif y Adif AV para alcanzar un preacuerdo sobre el asunto, emitido de conformidad con lo previsto en el artículo 34.dos de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Los días que correspondan a la reducción de jornada desde el informe de la Secretaría de Estado de Función Pública mencionado en el párrafo anterior hasta

la fecha de aplicación del nuevo gráfico de servicio se compensarán conforme lo recogido en el punto 2 del presente acuerdo.

Finalizado el plazo sin acuerdo se abriría un nuevo plazo de diez días para que la dirección de la empresa y los sindicatos analicen en la comisión de seguimiento del presente acuerdo los supuestos donde se produjera esta situación, con el objetivo de analizar alternativas de solución, en caso de no encontrarse, se aplicaría la propuesta de la empresa.

B. Personal no incluido en el punto A.

La siguiente propuesta es de aplicación al personal no recogido en el anterior punto A y cuya funcionalidad permita aplicarla, exceptuando siempre aquellas dependencias, con o sin gráfico, que tienen prestación de servicios los 365 días al año.

– Propuesta para el año 2024 y siguientes:

- Dos días de reducción de jornada (RJ) adicionales que quedarían fijados el 5 de enero (salvo que coincida en descanso, sábado o domingo, en cuyo caso se disfrutaría el día laborable inmediatamente posterior) y el Jueves Santo (salvo que sea festivo, en cuyo caso se disfrutaría el día laborable inmediatamente posterior).

- Jornada reducida (JR) desde el 15 de junio al 15 de septiembre; este periodo se revisará anualmente, si procede, para su ajuste a la jornada anual.

- La distribución de jornada tipo es:

- 1.120 horas (40 horas semanales) en el periodo de jornada ordinaria.

- 416 horas (32 h 30' semanales) en el periodo de jornada reducida.

- La jornada del periodo JR será de 32 h 30' de lunes a viernes.

- En caso de disfrutar días de vacaciones en periodo de JR, teniendo en cuenta que la reducción de jornada es de 1 h 30', resultaría:

Días laborables de vacaciones coincidentes JR *	Tiempo adicional a disfrutar	Tiempo/días a compensar + resto bolsa (RB)
1	1 h 30'	1 h 30' RB.
2	3 h	3 h RB.
3	4 h 30'	4 h 30' RB.
4	6 h	6 h RB.
5	7 h 30'	Un día a compensar + 1 h RB.
6	9 h	Un día a compensar + 2 h 30' RB.
7	10 h 30'	Un día a compensar + 4 h RB.
8	12 h	Un día a compensar + 5 h 30' RB.
9	13 h 30'	Dos días a compensar 30' RB.
10	15 h	Dos días a compensar + 2 h RB.
11	16 h 30'	Dos días a compensar + 3 h 30' RB.
12	18 h	Dos días a compensar + 5 h.
13	19 h 30'	Tres días a compensar.
14	21 h	Tres días a compensar + 1 h 30' RB.
15	22 h 30'	Tres días a compensar + 3 h RB.

* JR: Jornada reducida periodo de verano.

Días laborables de vacaciones coincidentes JR *	Tiempo adicional a disfrutar	Tiempo/días a compensar + resto bolsa (RB)
16	24 h	Tres días a compensar + 4 h 30' RB.
17	25 h 30'	Tres días a compensar + 6 h RB.
18	27 h	Cuatro días a compensar + 1 h RB.
19	28 h 30'	Cuatro días a compensar + 2 h 30' RB.
20	30 h	Cuatro días a compensar + 4 h RB.
21	31 h 30'	Cuatro días a compensar + 5 h 30' RB.
22	33 h	Cinco días a compensar + 30' RB.
23	34 h 30'	Cinco días a compensar + 2 h RB.
24	36 h	Cinco días a compensar + 3 h 30' RB.
25	37 h 30'	Cinco días a compensar + 5 h RB.

* JR: Jornada reducida periodo de verano.

Implantación y aplicación.

Siendo la jornada de 1536 horas en cómputo anual se distribuirá de la siguiente forma:

- 40 horas semanales durante el periodo de jornada ordinaria (1.120 horas).
- 32 horas 30' semanales durante el periodo de jornada reducida (416 horas).

Respecto a la jornada reducida periodo de verano (en adelante JR):

- Las personas que desarrollen su trabajo en modalidad de jornada flexible (7 a 18 horas) podrán seguir disfrutando de la misma, respetando en todo caso un horario cerrado de 9:30 a 13:30 horas, de forma que se compatibilice lo establecido en la normativa laboral con el disfrute de la JR.

- Las personas que desarrollen su trabajo en modalidad de jornada partida, podrán seguir disfrutando de la misma, recibiendo las claves de nómina previstas para dicha compensación (claves 304 y 576), siempre y cuando interrumpan su jornada en la forma prevista en la normativa laboral vigente.

- Para el personal no contemplado en los dos guiones anteriores, esta nueva jornada se aplicará, previa negociación en los comités provinciales con los mismos plazos que los fijados en el anterior punto A. En aquellas dependencias donde se mantuviera el desacuerdo transcurrido este nuevo plazo, se aplicaría el propuesto por la dirección de la empresa, con 1.536 horas de trabajo.

- Las vacaciones que se disfruten en periodo estival (JR), se compensarán con el tiempo adicional correspondiente según la tabla que consta en el acuerdo. Si ese tiempo adicional incluye jornadas completas, se disfrutarán a continuación de las propias vacaciones, incorporándose los restos del mencionado tiempo a una bolsa de horas, cuyo contenido, se compensará conforme a lo establecido en el siguiente punto 2. Si por cualquier causa no se pudieran disfrutar esos días en el periodo JR, el cálculo de las jornadas completas a disfrutar se referenciaría al módulo de jornada normal (8 horas).»

2. Conforme lo recogido en el punto 6, los días de reducción de jornada, días a compensar y resto de bolsa de horas que se generen en el periodo transcurrido entre el informe de la Secretaría de Estado de Función Pública al que se refiere el punto 1.A párrafo segundo y la fecha de inicio de la aplicación efectiva del presente acuerdo se disfrutarán conforme acuerden la Jefatura de la dependencia y la persona trabajadora hasta en los dos años siguientes a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo.

3. En el caso de las personas que se hayan adherido a la jubilación parcial, y que se encuentren prestando servicio cuando se reciba la autorización administrativa recogida en el punto 7 del presente acuerdo, si por causas imputables a la empresa no pudieran disfrutar los RJ y/o días a compensar que les correspondan durante el periodo que permanezcan en actividad, se les acortaría el período de prestación de servicio en los días de RJ y/o días a compensar que les quedarán por disfrutar.

4. Comisión de seguimiento.

Las partes firmantes de este acuerdo establecerán una comisión de seguimiento de este al objeto de tratar las desviaciones, deficiencias y/o dudas interpretativas que se pudieran producir en su aplicación, y determinar las medidas correctoras que fueran necesarias con el fin de garantizar el necesario equilibrio entre la ejecución de lo acordado y la correcta prestación de los servicios de la empresa.

La comisión se reunirá siempre a propuesta de cualquiera de las dos partes firmantes del preacuerdo.

5. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 34 tres de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, Presupuestos Generales del Estado para 2023, este acuerdo no podrá suponer un incremento del gasto público en materia de personal, para lo cual los firmantes se comprometen a realizar el seguimiento del acuerdo que permita garantizar su cumplimiento y normal aplicación.

6. Fecha de efectividad del acuerdo.

El presente acuerdo de modificación del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad entrará en vigor una vez se reciba la preceptiva autorización administrativa de los organismos competentes a que se refiere el siguiente punto 7, desplegando en ese momento sus efectos con carácter retroactivo desde el informe favorable de la Secretaría de Estado de Función Pública a la propuesta de líneas generales de negociación remitida por Adif y Adif AV para alcanzar un preacuerdo sobre la jornada de 35 horas, emitido de conformidad con lo previsto en el artículo 34. Dos de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Excepcionalmente, la jornada reducida de verano en 2024 se comenzará a aplicar de manera provisional a partir del día 15 de junio, aunque no se hubiera recibido a esa fecha la preceptiva autorización administrativa de los organismos competentes y, una vez recibida las mismas y tras los trámites administrativos correspondientes, será definitiva.

7. El presente acuerdo de modificación del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad deberá someterse a la preceptiva autorización administrativa de los organismos competentes para tener validez y poder ser de aplicación efectiva.