

Otros conceptos económicos:

Dieta completa: 2.411 pesetas/día.

Media dieta: 877 pesetas/día.

Plus desgaste herramienta: 51 pesetas/día para Oficiales.

Plus distancia: 13 pesetas/kilómetro.

Horas extraordinarias

Nivel	Pesetas/hora
II	1.763
III	1.719
IV	1.628
V	1.578
VI	1.498
VII	1.323
VIII	1.323
IX	1.300
X	1.273
XI	1.224
XII	1.213
XIII	706

Cláusula adicional: De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 13 de abril de 1998, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Zamora, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, de fecha 18 de julio de 1997.

23872 *RESOLUCIÓN de 9 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE).*

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE) (código de Convenio número 9004392), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 9 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XII CONVENIO COLECTIVO DE LA RED NACIONAL DE LOS FERROCARRILES ESPAÑOLES

I. Ámbito territorial y personal

El presente Convenio es de ámbito estatal y afectará a todos los trabajadores de RENFE, con excepción del personal de la Estructura de Dirección, que conforma el equipo directivo de RENFE, y está excluido por condiciones especiales pactadas.

La Estructura de Dirección se divide en tres grupos:

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

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

3. Cuadros Superiores: Constituyen este grupo aquellas personas que ocupan puestos así designados por la Dirección, de nivel superior a la Estructura de Apoyo y no relacionados con ésta.

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

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

II. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años, entrando en vigor desde el día 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998, salvo en aquellas materias en que expresamente se establece una vigencia diferente y se prorrogará tácitamente de año en año, a no ser que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento.

III. Tratamiento económico

I. Incremento salarial para 1998.

El incremento salarial para 1998 será equivalente a un crecimiento del 1,8 por 100 de la masa salarial global.

El incremento salarial para cada colectivo afectado se realizará como a continuación se indica:

A) Para los trabajadores de los niveles salariales 2 al 9, excepto los que se clasifiquen como Mando Intermedio y Cuadro: Mediante una paga lineal que se incorpora al Plus de Productividad en una cuantía de 58.000 pesetas trabajador y año.

B) Para los trabajadores del Grupo de Mando Intermedio y Cuadro: Incrementándose el componente fijo, calculado por aplicación del acuerdo específico para este colectivo, en 58.000 pesetas trabajador y año.

C) Para el personal de Estructura de Apoyo, el incremento salarial se llevará acabo en función de su sistema retributivo y con arreglo a los criterios establecidos a continuación:

1. Personal de Estructura de Apoyo con el sistema retributivo general de fijo más variable: El incremento será del 1,8 por 100 en su componente fijo, sin que con carácter excepcional en este ejercicio se tengan en cuenta las reglas de distribución en función de la situación en las bandas de referencia, establecidas en el punto 2.3 de la cláusula decimoquinta del XI Convenio Colectivo, con la adecuación normativa efectuada por la Comisión Paritaria del XI Convenio Colectivo.

Por otra parte, se establece que los valores de las bandas salariales de referencia de los componentes fijo y variable de la Estructura de Apoyo actualmente en vigor, se incrementarán en un 1,8 por 100.

2. Personal de Estructura de Apoyo con sistema retributivo de categoría más rango funcional o nivel salarial más variable: El incremento salarial se realizará mediante una paga lineal que se incorpora al plus de productividad en una cuantía de 58.000 pesetas trabajador y año.

II. Paga de Cumplimiento de Objetivos del Contrato Programa Estado-RENFE.

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

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

Año 1997: 1,03.

Año 1998: 1,068.

En el año 1997 esta paga afectará a los trabajadores de los niveles salariales 2 al 9, ambos inclusive.

En el año 1998 esta paga afectará a los trabajadores de los niveles salariales 2 al 9, ambos inclusive, a excepción de los que voluntariamente se clasifiquen como Mando Intermedio y Cuadro.

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

IV. Marco regulador de Mando Intermedio y Cuadro

I. Principios generales.

II. Contenido profesional.

2.1 Grupo profesional.

2.2 Categoría laboral.

2.3 Sistema organizativo.

2.4 Valoración de los puestos.

III. Sistema de retribución.

3.1 Componente fijo.

3.2 Complemento de puesto.

3.3 Componente variable.

3.4 Bandas de referencia.

3.5 Gastos de viaje.

IV. Condiciones de trabajo.

4.1 Acceso a la categoría profesional de Mando Intermedio y Cuadro.

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

4.3 Tiempo de trabajo.

4.4 Formación.

V. Disposiciones complementarias.

5.1 Premio de permanencia.

5.2 Sistema indemnizatorio.

VI. Disposiciones transitorias.

6.1 Colectivo clasificable.

6.2 Sistema retributivo.

6.3 Trabajadores con asignación de vivienda de RENFE por razón de la categoría profesional.

VII. Disposiciones específicas.

I. Principios generales.

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

La ordenación del marco laboral del grupo de Mando Intermedio y Cuadro mantiene una estructura similar al de la Estructura de Apoyo, que además se identifica explícitamente como la salida natural del Mando Intermedio y Cuadro.

En síntesis, esta ordenación laboral tiene dos características diferenciales con respecto al sistema profesional específico de los niveles salariales inferiores:

En primer lugar, es un sistema de categoría profesional única, en el que las características diferenciadoras se definen por los puestos de trabajo.

En segundo lugar, se procede a una racionalización y simplificación del sistema retributivo, basado en tres componentes:

Componente fijo para el que se establece una banda de referencia en la que se encuadran las diferentes percepciones.

Complemento de puesto, para los puestos con condiciones de trabajo específicas.

Componente variable, cuya cuantía determina las diferencias relativas de los puestos de trabajo, y que al mismo tiempo retribuye el nivel de desempeño alcanzado en el cumplimiento de objetivos.

II. Contenido profesional.

2.1 Grupo profesional: Para este colectivo de trabajadores se establece un único grupo profesional denominado Mando Intermedio y Cuadro.

2.2 Categoría laboral: Se establece una sola categoría laboral denominada Mando Intermedio y Cuadro.

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

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

Dirigir, organizar y coordinar el equipo de trabajo a su cargo, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados.

Controlar y asignar los recursos materiales específicos o servicios asignados a su equipo, para garantizar una adecuación de recursos coherente con los objetivos marcados.

Controlar y supervisar la calidad de los servicios prestados en su ámbito de gestión, proponiendo las medidas necesarias para su mejora.

Elaborar los informes y estudios que sean precisos, en función del puesto de trabajo.

Organizar, mantener, desarrollar y actualizar los procedimientos, métodos y procesos necesarios para la ejecución del trabajo, así como proporcionar asesoramiento técnico especializado en materias propias de su contenido profesional.

Formar y desarrollar sus equipos de trabajo.

Controlar los presupuestos establecidos, con objeto de asegurar su cumplimiento.

Los puestos de Cuadro tienen como característica básica común un nivel de competencia técnica de titulado de grado medio o equivalente y no es necesaria la concurrencia de los requisitos de supervisión, organización ni coordinación de equipos a su cargo.

Se informará al Comité General de Empresa de la creación de nuevos puestos y del contenido funcional de los mismos.

2.4 Valoración de los puestos: El análisis y valoración de los puestos de trabajo se llevará a cabo mediante un sistema homologado y objetivo de valoración.

El Comité General de Empresa será informado por la Dirección de la valoración de puestos, así como del sistema de valoración empleado.

III. Sistema de retribución.

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

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

3.1 Componente fijo.

Tiene el carácter de consolidable y es revisable conforme a lo que disponga al respecto el Convenio Colectivo aplicable.

Su abono se efectuará mensualmente prorrateado en 12 pagas a lo largo del año.

3.2 Complemento de puesto.

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

Los complementos por brigada de socorro, toma y deje y jornada partida se abonarán por cada día de trabajo efectivo en esas condiciones, con los siguientes valores:

Brigada de socorro: 670 pesetas por día de adscripción.

Toma y deje: 1.180 pesetas, abonándose la mitad del valor cuando la contraprestación por este concepto no exceda de media hora diaria.

Jornada partida: 950 pesetas.

La nocturnidad asciende a 190 pesetas por hora nocturna trabajada efectivamente.

Estos complementos se abonarán con periodicidad mensual.

Para los Maquinistas AVE-Jefe del Tren y Maquinistas-Jefe del Tren del Euromed, en puestos de producción (conducción y control) de AVE y Euromed, se establece un complemento de puesto por importe de 600.000 pesetas anuales, incompatible con cualquiera de los complementos de puesto antes indicados y abonable con periodicidad mensual.

Dada la vinculación inherente al puesto de trabajo, el complemento de puesto se considera no consolidable y es revisable conforme a lo que disponga al respecto el Convenio Colectivo aplicable.

Se establece la posibilidad de considerar un complemento que incentive puestos en destinos y ámbitos geográficos concretos, informando al Comité General de Empresa.

3.3 Componente variable.

El valor del componente variable está ligado a la valoración del puesto de Mando Intermedio y Cuadro y a las características profesionales inherentes al mismo, con arreglo a la valoración de puestos que realice la Dirección de la empresa.

El componente variable se establece con tres niveles de referencia: N1, N2 y N3, siendo N1 el de mayor nivel.

No es consolidable, siendo revisable el valor mínimo de cada uno de los niveles establecidos, conforme a lo que se disponga al respecto en el Convenio Colectivo aplicable.

Los objetivos individuales a conseguir se fijarán en el primer trimestre del ejercicio económico.

La percepción real del componente variable será en función del cumplimiento de los objetivos fijados.

La gestión de objetivos, sistema y metodología a seguir para su fijación, evaluación, control y abono se establecen en la norma reguladora que desarrolla estos aspectos.

3.4 Bandas de referencia.

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

3.4.1 Componente fijo.

La banda de referencia del componente fijo se sitúa entre un límite mínimo de 2.800.000 pesetas y un límite máximo de 3.800.000 pesetas.

3.4.2 Componente variable.

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

Nivel 1: De 350.000 a 760.000 pesetas.

Nivel 2: De 250.000 a 450.000 pesetas.

Nivel 3: De 150.000 a 350.000 pesetas.

3.5 Gastos de viaje.

A los trabajadores de la categoría laboral de Mando Intermedio y Cuadro les serán compensados, previa presentación de la correspondiente factura, los gastos ocasionados con motivo de los viajes laborales realizados en el desempeño de sus funciones, de acuerdo con lo que establezca la norma de viajes para personal de Estructura de Apoyo, no siéndoles de aplicación ningún otro tipo de dieta o compensación económica por estos conceptos.

IV. Condiciones de trabajo.

4.1 Acceso a la categoría profesional de Mando Intermedio y Cuadro.

Todos los trabajadores que accedan a puestos de Mando Intermedio y Cuadro se adscribirán obligatoriamente a esta regulación.

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

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

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

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

Prueba teórico-profesional.

Prueba práctica.

Prueba psicotécnica.

Los factores a considerar en los procesos de selección serán las puntuaciones obtenidas en las pruebas indicadas, junto con la antigüedad en la categoría, si los aspirantes fuesen de la misma categoría laboral,

o la antigüedad en la empresa si perteneciesen a categorías diferentes, con los niveles de ponderación que se indican:

Prueba teórico-profesional: 30 puntos.

Prueba práctica: 30 puntos.

Prueba psicotécnica: 30 puntos.

La antigüedad se establece en el 10 por 100 de la puntuación teórica máxima, en relación a las pruebas que se establezcan.

Las pruebas que se realicen se llevarán a cabo con la participación de la representación de los trabajadores, a los efectos de garantizar el correcto desarrollo de las mismas, con presencia en la realización de las pruebas y siendo debidamente informada de la resolución del proceso de selección.

El período de prueba del colectivo de Mando Intermedio y Cuadro, que habrá de cumplirse con servicios efectivos, será de cuatro meses.

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

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

4.3 Tiempo de trabajo.

Las modalidades de jornada de este colectivo serán las establecidas en el Convenio Colectivo vigente, con arreglo a los servicios de que se trate.

Dado que las funciones profesionales asignadas al colectivo de Mando Intermedio y Cuadro exigen iniciativa y libertad de acción, incompatibles con el establecimiento de un horario de trabajo fijo, se establece que su volumen de trabajo será el adecuado al régimen de jornada ordinaria semanal establecida como norma general en el Convenio.

Los excesos que sobre la jornada ordinaria de trabajo puedan producirse se compensarán exclusivamente con tiempo de descanso equivalente.

4.4 Formación.

En el marco del Plan Anual de Formación se programarán acciones específicas para el colectivo de Mando Intermedio y Cuadro, orientadas a la adecuación de los conocimientos, a las nuevas tecnologías, sistemas organizativos, y prevención de riesgos laborales, así como a su promoción.

V. Disposiciones complementarias.

5.1 Premio de permanencia.

La cuantía de las diversas modalidades del premio de permanencia que consoliden los trabajadores del grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro se determinará con arreglo a los valores económicos que se establezcan en las tablas salariales vigentes, correspondientes a este epígrafe para el nivel salarial 9.

5.2 Sistema indemnizatorio.

En relación con los diversos conceptos indemnizatorios, así como respecto al Seguro de Vida y Accidentes, se establece que su determinación se cuantificará con referencia al nivel salarial 9 de las tablas salariales vigentes.

VI. Disposiciones transitorias.

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

6.1 Colectivo clasificable.

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

No obstante lo anterior, por lo que respecta a la categoría profesional de Jefe de Estación de la U. N. de Circulación, la clasificación afectará, como mínimo, a los Jefes de Estación de las dependencias relacionadas en el anexo I de este Marco Regulador. Las situaciones no contempladas

en dicho anexo se revisarán mediante acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, no teniendo más límite para su inclusión en el colectivo de Mando Intermedio y Cuadro que la compatibilidad con el sistema retributivo y las condiciones de jornada establecidos en este Marco Regulator.

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

Una vez finalizada la clasificación expuesta, se iniciará el proceso de cobertura de vacantes del colectivo de Mando Intermedio y Cuadro, a ofertar entre el personal del nivel salarial inferior correspondiente. Para aquellas vacantes cuyo perfil se corresponda con el de Jefe de Estación, tendrán prioridad en su cobertura los Jefes de Estación que no se hayan clasificado como Mando Intermedio y Cuadro.

Si después de lo que antecede quedasen vacantes por cubrir, se llevará a cabo por una sola vez, el ofrecimiento entre el personal con al menos cinco años de antigüedad en la misma rama que reúna los requisitos exigidos.

La clasificación no alterará las condiciones de trabajo de los puestos actuales, que por tal motivo acrediten alguno de los complementos de puesto establecidos en el punto 3.2 de este Marco Regulator.

Se garantizan a título personal las situaciones personales de desempeño profesional en el momento de la adscripción, en la propia dependencia y residencia.

6.2 Sistema retributivo.

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

El cálculo del componente fijo, excepto para las claves de abono 113, 338, 358 y 571, se efectuará con arreglo al importe establecido en las tablas salariales de 1997, al que se añadirá el importe de 58.000 pesetas a que se refiere el punto B del apartado I del capítulo III sobre Tratamiento Económico del presente Convenio Colectivo, para el nivel salarial del trabajador afectado.

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

A) Componente fijo.

Con carácter general, el componente fijo se determina con arreglo a los conceptos salariales fijos de cada trabajador, indicados en el anexo II, más el valor de la prima de asistencia, más el 50 por 100 del exceso sobre la mínima del resto de primas específicas, para los trabajadores que tengan derecho a percibir alguno de estos sistemas de prima, calculadas a partir de las retribuciones percibidas en 1997.

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

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

A los trabajadores de Mantenimiento de Infraestructura de categorías para las que está contemplada la gratificación de Obras e Instalaciones (clave 348) en caso de accidente, se les incluirá para el cálculo del componente fijo la cantidad de 106.000 pesetas.

B) Componente variable.

La valoración del puesto de trabajo determinará la banda de variable asignada. Las masas variables se establecerán computando el 50 por 100 del exceso sobre la mínima del resto de primas específicas, más los gastos fluctuantes en excesos de jornada (sin tener en cuenta el toma y deje de servicio), descansos no disfrutados y reemplazos, con las siguientes garantías y límites individuales:

a) La asignación de la variable a cada trabajador, con los límites globales de cómputo establecidos, tendrá en cuenta, con carácter general, sus percepciones individuales en los conceptos enunciados y cuando exis-

tan importantes desequilibrios entre puestos idénticos en una misma dependencia y residencia, se aplicará con criterios de homogeneidad.

b) Se garantiza como mínimo la asignación del valor inferior de la banda de variable asignada.

c) La variable asignada no podrá superar el valor máximo de la banda variable del nivel 1.

Componente variable del colectivo de Ventas.—Para los trabajadores del colectivo de Ventas, se mantiene la cuantía de la variable asignada a los mismos.

Componente variable del Maquinista AVE-Jefe del Tren y del Maquinista-Jefe del Tren del Euromed.—Se mantiene la cuantía del incentivo establecido para los trabajadores de esta categoría.

2. Se mantiene a título personal y en tanto se desempeñen las funciones del puesto con las que se corresponden las compensaciones relativas a las claves de abono 334, Gratificación por Prestación Gabinete de Informática, y la clave 343, Gratificación por Secretaría de Alta Dirección.

3. Dado que el sistema salarial del Mando Intermedio y Cuadro, no retribuye la antigüedad como concepto específico, se garantiza a título personal el devengo de la antigüedad que corresponda, con relación al nivel salarial actual para los trabajadores que se adscriben al presente Marco Regulator, pasando a formar parte del componente fijo en el momento de su consolidación, así como el devengo del complemento personal de antigüedad, ambos en las mismas condiciones normativas reguladoras de este concepto retributivo en el Convenio Colectivo vigente.

6.3 Trabajadores con asignación de vivienda de RENFE por razón de la categoría profesional.

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

a) Personal que ocupa con carácter gratuito vivienda de servicio.

Para los trabajadores que, por razón de la categoría profesional ostentada en el momento de su clasificación como Mando Intermedio, estén ocupando vivienda de RENFE denominada de las de «servicio», se establece incorporar a su retribución fija anual el montante total anual de la indemnización supletoria en defecto de vivienda que se corresponda con el nivel salarial 9 de las tablas salariales vigentes, calculado con el máximo de diez cuatrienios.

La inclusión del concepto económico indicado anteriormente en la retribución fija anual del Mando Intermedio afectado, sustituye y compensa la anterior asignación de vivienda por razón del cargo así como las compensaciones mensuales por el concepto de suministro de energía eléctrica y otros, abonados a los trabajadores que vinieran disfrutando la vivienda de servicio por razón del cargo.

Para llevar a cabo lo que antecede los trabajadores referenciados anteriormente clasificados como Mando Intermedio, que vengán ocupando vivienda de servicio por razón del cargo, necesariamente tendrán que suscribir con la empresa el oportuno contrato de arrendamiento sobre la misma vivienda objeto de su disfrute, con arreglo a los siguientes aspectos contractuales:

La ocupación de la vivienda arrendada finalizará cuando el trabajador cese en el desempeño profesional del puesto.

El precio de la vivienda arrendada tendrá como referencia y se fijará con arreglo al valor específico más elevado reflejado en las tablas salariales vigentes para el concepto relativo a la clave 50, y será objeto de revisión conforme a los posibles incrementos que puedan fijarse en el Convenio Colectivo aplicable.

b) Personal que percibe la Indemnización de defecto de vivienda.

Los trabajadores que, por razón de la categoría profesional ostentada en el momento de su clasificación como Mando Intermedio, vengán percibiendo la indemnización mensual en defecto de vivienda (clave 50 de las de abono), tendrán incorporada a la retribución fija anual que se les asigne en la categoría de Mando Intermedio, el montante total anual que corresponda a la citada compensación abonada en defecto de vivienda.

VII. Disposiciones específicas.

7.1 A aquellos trabajadores que durante 1998 accedan a las categorías que se clasifican como Mando Intermedio y Cuadro, por resolución de

las convocatorias promovidas en la Comisión de Empleo de Madrid, les será de aplicación lo establecido en las disposiciones transitorias.

7.2 Los trabajadores que por aplicación de la movilidad temporal funcional accedan al desempeño de puestos de Mando Intermedio y Cuadro, percibirán lo establecido en las tablas salariales vigentes para este concepto, hasta tanto la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo determine el criterio a seguir.

7.3 Los trabajadores de la categoría de Jefe de Estación que hasta el 31 de diciembre de 1998 soliciten su inclusión en la regulación de Mando Intermedio y Cuadro, sin que su clasificación sea posible por las condiciones específicas del puesto de trabajo o el sistema retributivo, accederán a la categoría de Mando Intermedio y Cuadro si posteriormente las condiciones de trabajo y retributivas de dicho puesto de trabajo lo permitiesen, manteniendo a título personal el devengo de antigüedad contemplado en el punto 3 del apartado 6.2 del epígrafe VI de este Marco Regulator.

ANEXO I

U. N. de Circulación. Relación de dependencias

Estaciones:

Madrid-Atocha.	Lleida.
Madrid-Chamartín.	Reus.
Sigüenza.	Tarragona.
Valdepeñas.	Zaragoza-Delicias.
Valladolid-Campo Grande.	Zaragoza-El Portillo.
Vicálvaro-Clasificación.	Altsasu.
Villacañas.	Bilbao Abando.
Alcázar de San Juan.	Briviesca.
Aranjuez.	Castejón de Ebro.
Ávila.	Irún.
Medina del Campo.	Mataporquera.
Mérida.	Miranda de Ebro.
Villaverde Bajo.	Burgos.
Fuentes de Oñoro.	Logroño.
León.	Palencia.
Orense.	Pamplona.
Oviedo.	San Sebastián/Donostia.
Redondela.	Santander.
Salamanca.	Santurzi.
A Coruña.	Venta de Baños.
Gijón-Cercanías.	Vitoria-Gasteiz.
Gijón-Jovellanos.	
Monforte de Lemos.	Puestos de mando:
Santiago de Compostela.	
Vigo.	Aranda de Duero.
Andújar.	Madrid-Chamartín.
Espeluy.	Manzanares.
Málaga.	Madrid-Atocha (AVE).
Montilla.	León.
Puente-Genil.	Ourense.
Algeciras.	Oviedo.
Almería.	Córdoba.
Cádiz.	Granada.
Córdoba-El Higuero.	Málaga.
Granada.	Sevilla.
Linares-Baeza.	Valencia.
Valencia-Estació del Nord.	Barcelona.
Alacant-Terminal.	Lleida.
Albacete.	Tarragona.
Castelló de la Plana.	Zaragoza.
Murcia del Carmen.	Miranda de Ebro.
Sagunt.	Santander.
Silla.	
Barcelona-Sants.	Jef. Gestión de Tráfico:
Calatayud.	
Casetas.	Madrid.
Portbou.	León.
Barna-S. Andreu Comtal.	Sevilla.
Girona.	Valencia.
La Almozara.	Barcelona.
	Miranda de Ebro.

ANEXO II

Relación de conceptos salariales que se integrarán en la retribución inicial fija de cada trabajador:

002. Sueldo.
003. Antigüedad.
009. Paga extraordinaria.
032. Gratificación por título.
034. Gratificación por mando o función.
035. Gratificación por taquigrafía.
050. Indemnización por defecto de vivienda.
113. Gratificación docente.
115. Fiestas suprimidas.
230. Complemento personal de antigüedad.
242. Plus de penosidad.
247. Plus personal movimiento y estaciones.
248. Plus medio personal de talleres.
249. Plus medio personal de I. F. y Comunicaciones.
250. Plus medio almacén central de Villaverde.
333. Gratificación por idiomas.
338. Compensación plena disposición.
349. Gratificación técnica.
357. Gratificación Agente de Ventas.
358. Plus compensación Inspector de movimiento.
366. Gratificación transitoria nivel salarial 10.
400. Plus de productividad.
571. Viajes de personal suplementario.

Personal de la Estructura de Apoyo: Acceso.

Modificación del capítulo IV, «Acceso a Puestos Técnicos de la Estructura de Apoyo», artículo 398, cuarto párrafo, segundo guión, con el siguiente alcance:

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

V. Clasificación profesional

Mesa de Negociación Continua para la clasificación profesional.

Se acuerda la creación de una Mesa de Negociación Continua, de carácter mixto, que durante la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo elabore la futura clasificación profesional, conforme a los siguientes principios generales:

1. Adaptación de las categorías profesionales a la realidad y exigencias de producción de las Unidades de Negocio, así como a la mejora de la formación y desarrollo profesional de los trabajadores.
2. Simplificación del sistema retributivo.
3. Orientación de los sistemas de incentivos a los objetivos específicos de cada Unidad de Negocio y al desempeño profesional de los trabajadores.

El acuerdo que en su caso se adopte se incorporará al texto del presente Convenio, cumpliéndose los requisitos de registro y publicación preceptivos.

VI. Reclasificación de los trabajadores del nivel salarial 2

Los trabajadores que a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo ostenten categorías del nivel salarial 2 se reclasificarán en su propia residencia y Unidad de Negocio, en la categoría de Ayudante Ferroviario, con efectos económicos y de antigüedad en la categoría para concursos, desde el 1 de enero de 1998.

En cuanto al complemento personal de antigüedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 123 del X Convenio Colectivo.

VII. Contratación y jornada laboral

1. Nuevas contrataciones con carácter indefinido.

Se realizarán 145 contrataciones indefinidas, como resultado de convertir en empleo el 80 por 100 de las horas equivalentes que resultarían de la reducción de una jornada laboral a todos los trabajadores de Convenio.

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

Las contrataciones se llevarán a cabo paulatinamente hasta el 31 de diciembre de 1999. Al menos un 50 por 100 de estas contrataciones se acometerán a lo largo de 1998.

2. Jornadas a tiempo parcial.

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

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

3. Jornadas especiales y toma y deje del servicio.

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

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

VIII. Norma marco de movilidad

1. Movilidad para la cobertura de puestos con carácter definitivo a través de concurso.

- 1.1 Responsable de las acciones de movilidad.
- 1.2 Bases de la convocatoria.
- 1.3 Resolución de la convocatoria.
- 1.4 Adjudicación de plazas.
- 1.5 Toma de posesión.
- 1.6 Período de prueba.
- 1.7 Participación de la representación de los trabajadores.

2. Movilidad para la cobertura de puestos con carácter temporal.
3. Movilidad forzosa.
4. Reunión por cónyuge.
5. Disposición específica.
6. Disposición transitoria.
7. Entrada en vigor.
8. Aspectos complementarios.

1. Movilidad para la cobertura de puestos con carácter definitivo a través de concurso.

- 1.1 Responsable de las acciones de movilidad.

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

- 1.2 Bases de la convocatoria.

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

Las bases de la convocatoria incluirán:

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

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

1. Convocatoria provincial: Podrán participar todos los trabajadores de la provincia donde se convoca, independientemente de la Unidad de Negocio a que pertenezcan, que reúnan las condiciones del apartado D).
2. Convocatoria Unidad de Negocio: Será siempre a nivel estatal, y podrán participar todos los trabajadores pertenecientes a la Unidad de Negocio convocante que reúnan los requisitos del apartado D).
3. Convocatoria de varias Unidades de Negocio: Será siempre a nivel estatal, y podrán participar todos los trabajadores pertenecientes a las Unidades de Negocio convocantes que reúnan los requisitos del aparta-

do D). En esta modalidad, a igualdad de condiciones, tendrán preferencia para la adjudicación de las plazas los trabajadores que opten a plazas de su propia Unidad de Negocio.

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

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

D) Los participantes potenciales, que serán los definidos por la modalidad de convocatoria que ostenten la misma categoría que la de las plazas a cubrir o alguna desde la que se pueda acceder, según la clasificación profesional vigente. Éstos deberán acreditar una antigüedad en la categoría de al menos dos años a la fecha de la convocatoria, salvo que se trate de trabajadores pertenecientes a residencia con exceso de personal en su categoría.

Para poder participar en una convocatoria, el trabajador deberá haber tomado posesión de la categoría que le da derecho a concurrir a la misma, salvo retención no imputable al mismo.

Asimismo, podrán participar los trabajadores de las categorías que formen parte de los ámbitos de la convocatoria y se encuentren en las siguientes situaciones:

Excedencia voluntaria por desempeño de cargo de alta dirección a nivel estatal, autonómico o provincial en los partidos políticos y sindicatos.

Excedencia forzosa por nombramiento o elección para cargo del Estado, Comunidad Autónoma, provincia, municipio, político o sindical.

Cumplimiento del período del Servicio Militar o Prestación Social sustitutoria.

Excedencia por cuidado de hijos.

E) Las residencias incluidas en el ámbito geográfico y funcional de la convocatoria con exceso de personal, de las categorías definidas en el apartado D).

F) Las pruebas o exámenes específicos a realizar por los participantes que opten a plazas que exijan su superación, así como su sistema de valoración, o las acreditaciones documentales que deberán presentar los mismos.

G) Las pruebas o exámenes que la empresa decida realizar a los participantes potenciales de categorías distintas a las de la plaza objeto de cobertura.

En relación con las pruebas o exámenes referenciados en los anteriores apartados C), F) y G) y excepto en lo relativo al conocimiento de idiomas, la empresa proporcionará, en su caso, los textos con un mes de antelación a la realización de las pruebas o exámenes de que se trate.

- 1.3 Resolución de la convocatoria.

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

Estar en posesión de la misma categoría o superior dentro de su grupo o subgrupo profesional que la de las plazas a cubrir, 15 puntos.

Estar en posesión de una categoría desde la que se puede acceder a la convocada según la clasificación profesional vigente, siete puntos.

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

La calificación de las pruebas o exámenes definidos en las bases de la convocatoria podrá ser de la modalidad de «apto» o «no apto», o de la de «puntuación», en cuyo caso la valoración máxima a otorgar será de cuatro puntos, los cuales se añadirán a los obtenidos por el baremo anterior, pudiendo establecerse una puntuación mínima para ser considerado «apto».

La calificación de «no apto» o no alcanzar la puntuación mínima definida en las bases conllevará que el trabajador queda eliminado de la convocatoria.

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

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

1.4 Adjudicación de plazas.

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

Se publicará una resolución provisional al objeto de que los trabajadores puedan reclamar contra los datos que intervienen en la ordenación de los participantes, dentro del plazo que se fije al efecto.

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

Los cambios de situación resultantes del proceso de movilidad se comunicarán documentalmente a los interesados.

1.5 Toma de posesión.

Como norma general, en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que deba empezar a regir el cambio de situación, el trabajador deberá tomar posesión de la plaza asignada. No obstante, se tendrán en cuenta las circunstancias siguientes:

a) Si la plaza asignada pertenece a la misma Unidad de Negocio u Órgano Corporativo desde el que ha participado el trabajador, el plazo para la toma de posesión será de un mes.

b) Si la plaza asignada pertenece a una Unidad de Negocio u Órgano Corporativo distinto al que estaba adscrito el trabajador, el plazo para la toma de posesión será de tres meses.

A partir de uno y tres meses, respectivamente, los trabajadores percibirán la cantidad fijada en las tablas salariales vigentes en concepto de gastos de destacamento por demora de traslado.

1.6 Período de prueba.

Únicamente se exigirá período de prueba cuando la categoría obtenida en el concurso sea distinta a la que posee el trabajador.

El período de desempeño profesional temporal en la categoría convocada servirá para el cumplimiento del período de prueba.

El período de prueba, que habrá de cumplirse con servicios efectivos, será de dos meses.

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

1.7 Participación de la representación de los trabajadores.

1. Con carácter previo a la publicación se dará traslado del proyecto de bases de la convocatoria a la representación de los trabajadores del ámbito, a fin de que pueda presentar alegaciones razonadas con respecto a su contenido en el plazo de cinco días.

Una vez analizadas las alegaciones en reunión conjunta al efecto, y en su caso subsanadas por la Unidad de Negocio u Órgano Corporativo, se procederá a la publicación de la convocatoria.

2. La representación de los trabajadores participará en el proceso de la convocatoria, con objeto de fedatar que éste se ajusta a lo establecido en la Norma Marco de Movilidad y a las bases de la misma, con presencia en la realización de pruebas o exámenes exigidas en las bases, siendo debidamente informada de las resoluciones de la convocatoria.

3. Las bases de la convocatoria podrán ser distintas a las recogidas en la presente Norma Marco previo acuerdo con el Comité General de Empresa.

2. Movilidad para la cobertura de puestos con carácter temporal.

Se entiende por movilidad temporal la cobertura de puestos de trabajo que la empresa puede realizar con carácter temporal por cualquiera de los siguientes motivos:

Existencia de plazas cuya provisión definitiva mediante concurso se encuentre pendiente o no haya sido posible su cobertura en procesos de movilidad por concurso.

La cobertura temporal por este motivo no podrá ser superior a doce meses, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores.

Existencia de una necesidad transitoria por razones de producción debidamente objetivadas y motivadas.

Cobertura no definitiva de un puesto de trabajo por el tiempo en que su titular se encuentre ausente, por las causas que dan lugar a la suspensión de la relación laboral, licencias o exención de prestación de servicios con carácter permanente por realización de funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores.

La duración de estos cambios temporales vendrá dada por la persistencia de la situación que los motiva, informándose de la causa y su duración a la representación de los trabajadores.

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

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

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

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

La designación de trabajadores para la cobertura temporal de plazas se realizará de la siguiente forma, siendo prioritaria la movilidad funcional en la propia residencia sobre la movilidad temporal geográfica:

a) Para la movilidad temporal geográfica:

Se destinará preferentemente personal de la categoría que corresponda a la plaza a cubrir con carácter temporal, y con preferencia a los que la hubieran solicitado si reúnen las condiciones precisas.

Si fueran varios los solicitantes, la prioridad estará determinada por la mayor antigüedad en la categoría y, de existir coincidencia, por la antigüedad en la Red; si subsistiera el empate decidirá la mayor edad.

Si no hay trabajadores voluntarios, se aplicará en sentido inverso la regla antes indicada; es decir, se destinará en primer término a los más modernos en la categoría o en la Red, y, en su caso, a los más jóvenes.

Los trabajadores no podrán permanecer en esta situación por más de tres meses durante un año natural, sin que pueda superarse este período por el mero cambio de año natural, y debiendo transcurrir en este supuesto un período de tres meses de interrupción entre un destacamento y el siguiente, todo ello salvo acuerdo entre trabajador y empresa.

Si la movilidad temporal geográfica implica cambio de residencia y la duración es de un mes o más, el trabajador podrá solicitar en concepto de pedido de fondos un adelanto económico hasta la cuantía equivalente al valor de quince días de dieta por destacamento.

La situación de movilidad temporal se comunicará por escrito al trabajador, con indicación de la causa y la duración prevista, con una antelación de cinco días.

b) Para la movilidad temporal funcional:

Se considera movilidad temporal funcional la realización total y completa, durante la jornada, de trabajos asignados a categoría superior en sustitución de los correspondientes a la del trabajador titular del puesto.

Esta situación deberá comunicarse al trabajador mediante orden expresa y por escrito, con indicación de la causa y de la duración prevista, teniendo derecho el trabajador a percibir la retribución correspondiente a la nueva categoría cuando ésta sea de nivel salarial superior.

La designación de los trabajadores se efectuará entre aquellos que posibilite la clasificación profesional, valorándose la formación, méritos y capacidad de trabajo por la Jefatura del centro, a propuesta del Jefe inmediato del trabajador, participando en ello la Representación del Personal de forma objetivada. En caso de discrepancia se tratará en las reuniones conjuntas entre la Dirección de la empresa y la Comisión Permanente del Comité General de Empresa.

Si por causas objetivas, tales como capacidad, desempeño profesional, o subjetivas, ya sea por valoración personal o económica, el trabajador designado para ocupar temporalmente la plaza manifestase adecuadamente su voluntad de no desempeñarla, deberá realizar las tareas que conlleva la nueva situación por el menor tiempo posible, y hasta que las necesidades de la explotación permitan su sustitución que, en todo caso, no será superior a tres meses continuados. Los mecanismos que han de regir el nombramiento de otro trabajador que sustituya al que anteriormente no haya aceptado su designación han de ser los mismos que se contienen en el párrafo anterior.

En aquellos supuestos en que existan varios trabajadores que, en igualdad de condiciones y a juicio del Jefe del centro de trabajo, también reúnan las debidas condiciones de idoneidad, y deseen ocupar temporalmente una determinada plaza, se podrá efectuar la correspondiente rotatividad

entre los aspirantes por períodos de hasta seis meses. Se informará a la Representación del Personal de la utilización de este sistema de rotatividad, si bien no será necesaria la información puntual del mecanismo rotatorio en sí mismo.

Si existiera un único trabajador que desee ocupar temporalmente la plaza y sólo resultase ese trabajador con la consideración de «idóneo», éste lo hará por el tiempo que se considere oportuno para las necesidades de la explotación y sin limitación temporal específica.

En todo caso, se procurará evitar la asignación temporal a trabajadores de categorías inferiores distribuyendo transitoriamente la labor entre otros trabajadores de superior o igual categoría que puedan compatibilizar las dos tareas.

Los trabajadores que ocupen temporalmente un puesto se sujetarán al mismo régimen de jornada, descansos, retribución y condiciones en general del mismo y tendrán, recíprocamente, las obligaciones y responsabilidades propias de la nueva función.

Cuando temporalmente se realicen funciones de una categoría que tenga derecho a vivienda gratuita y no pueda facilitársele ésta por la Red, se le abonará la indemnización establecida por este concepto con arreglo a la nueva categoría. No se acreditará esta indemnización cuando el trabajador venga ocupando vivienda de la red con pago de alquiler pero, en tal caso, se le eximirá de éste durante el tiempo que permanece en esta situación.

Si al iniciarse el período de vacaciones el trabajador viniera desempeñando funciones de cargo superior durante seis meses continuados, percibirá durante el disfrute de aquéllas los haberes que correspondan a la categoría que ocupe temporalmente.

Durante esta situación no sufrirán variación las normas que correspondan aplicar al trabajador con relación al sueldo de su categoría de nombramiento respecto a anticipos.

El mero hecho de desempeñar un puesto mediante movilidad temporal funcional, no dará lugar a la consolidación de la categoría.

3. Movilidad forzosa.

Cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente objetivadas y motivadas que lo justifiquen, los trabajadores cuyo puesto de trabajo no sea necesario para el funcionamiento del centro de trabajo al que están adscritos, existiendo necesidad de cobertura en otros puestos de trabajo, podrán ser acoplados en los mismos por la empresa, tanto a través de reconversiones profesionales como en plazas de su propia categoría.

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

- 1.º El mismo municipio.
- 2.º La provincia.
- 3.º La Comunidad Autónoma.
- 4.º El resto del ámbito nacional.

Si el acoplamiento se efectuase en categoría de inferior nivel salarial, el trabajador conservará el sueldo más la antigüedad establecido en las tablas salariales vigentes para el nivel de la categoría de procedencia.

El acoplamiento se realizará en función de las plazas que se ofrezcan a todos los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. La adjudicación de plazas se realizará entre los peticionarios 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.

Cuando tras esta acción siguiera existiendo exceso de personal, la empresa realizará el acoplamiento de aquellos trabajadores de menor antigüedad en la categoría, decidiendo en caso de empate la menor antigüedad en la empresa, y de persistir éste, la menor edad.

Cuando concurren trabajadores de distinta categoría para una plaza cuya categoría no ostente ninguno de ellos, el criterio de adjudicación será la antigüedad en la empresa y, subsidiariamente, la edad.

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

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

Cuando el acoplamiento se produzca en una residencia distante entre 10 y hasta 80 kilómetros respecto de la anterior, el trabajador tendrá derecho a percibir por una sola vez una indemnización a tanto alzado cuya cuantía será de 10.000 pesetas brutas por cada kilómetro que exceda de la distancia mínima antes establecida. No se realizará más de un aco-

plamiento forzoso de estas características en un mismo año natural, salvo por cierre de dependencia.

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

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

A partir del kilómetro 80 las indemnizaciones serán las siguientes:

Si el acoplamiento se realiza en centros de trabajo ubicados en las provincias de Albacete, Alicante, Almería, Ávila, Badajoz, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Murcia, Segovia, Sevilla o Toledo: 2.000.000 de pesetas brutas a tanto alzado, más 26.000 pesetas brutas al mes en concepto de indemnización diferida por alquiler de vivienda durante los treinta y seis meses siguientes al traslado.

Cuando el nuevo centro de trabajo pertenezca a las provincias de Guadalajara, Huesca, A Coruña, La Rioja, León, Lleida, Lugo, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Soria, Tarragona, Teruel, Valencia, Valladolid, Zamora o Zaragoza: 2.500.000 de pesetas brutas a tanto alzado, más 39.000 pesetas brutas al mes en concepto de indemnización diferida por alquiler de vivienda durante los treinta y seis meses siguientes al traslado.

Para los centros de trabajo pertenecientes a las provincias de Girona, excepto Port-Bou; Guipúzcoa, excepto Irún; Asturias; Cantabria; Vizcaya; Burgos; Salamanca, o Álava: 3.000.000 de pesetas brutas a tanto alzado, más 52.000 pesetas brutas al mes en concepto de indemnización diferida por alquiler de vivienda durante los treinta y seis meses siguientes al traslado.

Para centros de trabajo adscritos a las provincias de Madrid, Barcelona o residencias de Irún o Port Bou: 3.000.000 de pesetas brutas a tanto alzado, más 58.500 pesetas brutas al mes en concepto de indemnización diferida por alquiler de vivienda durante los treinta y seis meses siguientes al traslado.

Los trabajadores que perciban cualquiera de las indemnizaciones por traslado forzoso indicadas, 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.

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

Si durante el período de treinta y seis meses en que el trabajador perciba la indemnización diferida, la empresa lleva a cabo un nuevo acoplamiento forzoso, el tratamiento indemnizatorio será el siguiente:

- a) Para acoplamientos hasta 80 kilómetros se percibirá la indemnización a tanto alzado definida anteriormente, permaneciendo la indemnización mensual diferida que reste.
- b) Para acoplamientos a partir de 80 kilómetros, se devengará la indemnización a tanto alzado y diferida que corresponda según lo establecido en esta norma, cesando la percepción de la indemnización diferida restante del anterior traslado.

En caso de extinción o suspensión voluntaria de la relación laboral, incluida cualquier tipo de excedencia que por parte del trabajador pudiera producirse durante este período de dos años, así como por Expediente de Regulación de Empleo de carácter no forzoso, el interesado deberá reintegrar previamente la parte proporcional de la indemnización alzada percibida correspondiente al tiempo que le reste hasta cumplir dicho período, sin que sea de aplicación en los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

A efectos de la movilidad geográfica forzosa, los representantes de los trabajadores tendrán las garantías de permanencia que a tal fin establece la legislación social vigente.

4. Reunión por conyuge.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro si también fuera trabajador de RENFE, tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo.

5. Disposición específica.

El trabajador que sea trasladado de residencia, voluntaria o forzosa, tendrá derecho:

A un billete gratuito para él y los familiares que vivan en su hogar y a sus expensas.

Al transporte gratuito por ferrocarril del mobiliario, ropa y enseres de su hogar. En caso de siniestro o pérdida de éstos, recibirá la indemnización correspondiente según tasación pericial.

6. Disposición transitoria.

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

7. Entrada en vigor.

La nueva regulación de movilidad contenida en el presente título, tendrá vigencia a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Con la entrada en vigor de esta Norma Marco de Movilidad la consideración de residencia provisional quedará sin efecto, pasando a la de carácter definitivo los trabajadores que estuviesen en aquélla, a excepción de los que tienen residencia provisional por motivos médicos o socio-familiares, que pasarán a la situación de movilidad temporal mientras permanezcan las causas que la determinaron, conforme a la regulación específica.

8. Aspectos complementarios.

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

Traslados médicos o socio-familiares (artículos 325 a 331).

Traslado por permuta (artículos 315 y siguientes).

Viajes de servicio, breves y traslaciones, así como destacamentos en cuanto a cuándo y cómo se abonan (artículos 341 y siguientes).

Normas sobre grandes poblaciones (artículos 330, 350 y siguientes).

Ascensos automáticos (artículos 375, 390 y siguientes).

Quedan sin contenido los preceptos correspondientes a los epígrafes siguientes:

Escalafones.

Traslados forzosos.

Traslados temporales.

Traslados de cónyuge.

Traslados por concurso.

Ascenso, pase y comienzo por concurso.

Normas para el acceso de personal con titulación de grado medio a categorías acordes con la misma.

Reemplazos.

Tipificación, declaración y acoplamiento de personal sobrante y excedente de plantilla.

IX. Prevención de riesgos laborales

Título XIV. Prevención de riesgos laborales.

Capítulo I. Vigilancia de la salud.

Capítulo II. Psicología laboral.

Capítulo III. Seguridad e higiene en el trabajo.

Capítulo IV. Acoplamiento por pérdida de facultades.

Título XV. Derechos sindicales.

Artículo 582. Comisiones de trabajo.

Título IV. Ingresos.

Artículo 111.001. Reconocimientos previos al ingreso.

CAPÍTULO I

Vigilancia de la salud

Artículo 547. *Reconocimientos médicos.*

Los reconocimientos médicos que se practiquen en la empresa tendrán un sentido preventivo y se dirigirán a determinar la capacidad física del trabajador para el trabajo en general, así como para determinados trabajos en particular. Con carácter general, la práctica del reconocimiento a cada trabajador tendrá carácter voluntario, a excepción de los reconocimientos periódicos y especiales establecidos en este capítulo, y se hará conforme

a las funciones indicadas para cada categoría profesional de la empresa, si bien, excepcionalmente y previo informe de las especialidades de Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial, se podrán realizar valoraciones de capacidad atendiendo a las tareas y riesgos particulares de un puesto de trabajo.

Artículo 548. *Reconocimientos periódicos.*

La periodicidad de los reconocimientos médicos del personal de RENFE ha de ser variable, dependiendo de los riesgos laborales, para el propio trabajador o para terceros, inherentes al trabajo correspondiente a su categoría, así como de la carga de responsabilidad en circulación del puesto.

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

a) Personal catalogado «con responsabilidad en circulación»: se someterá a reconocimiento periódico conforme a los plazos vigentes para este tipo de personal, por razón de su edad, según establece la Circular de Presidencia número 2/94, sobre Seguridad en la Circulación.

b) Personal en puestos cuya actividad laboral conlleve un riesgo importante de accidente de trabajo, establecidos previo informe de la Representación de Personal y según determine el análisis sobre la Evaluación de Riesgos de puestos de trabajo, o personal con riesgo específico de enfermedad profesional que pasará a reconocimiento médico periódico de acuerdo con lo que en cada caso determinen las normas legales en vigor.

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

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

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

En relación con lo dispuesto en la Circular de Presidencia número 2/94, sobre Seguridad en la Circulación, se establece que las posibles modificaciones de la misma en sus aspectos laborales, se llevarán a cabo con la participación de la Representación de Personal que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de salud.

Artículo 549. *Reconocimientos especiales.*

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

Estos reconocimientos son, además de los señalados con este carácter en la Circular de Presidencia número 2/94, sobre Seguridad en la Circulación, los siguientes:

Reconocimientos post-accidente.

Reconocimientos solicitados fundadamente por la Jefatura de Personal del trabajador, previo informe de la Representación de los Trabajadores, que deberá emitirlo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Reconocimientos solicitados por el propio trabajador.

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

Artículo 550. *Reserva de la información.*

Con el fin de respetar al máximo el derecho a la intimidad de los trabajadores, se establece la conveniencia de extremar la reserva de los resultados clínicos de los reconocimientos médicos.

Consecuentemente, los documentos que contengan información médica individualizada tendrán la consideración de «Confidenciales» y el acceso a los mismos restringido a los facultativos y al mínimo personal de apoyo necesario, dependiente de ellos, que quedará igualmente obligado por el secreto profesional. El trabajador tendrá acceso, cuando así lo requiera, a su expediente médico.

Artículo 551. *Determinación de la clave de capacidad médico-laboral.*

Al objeto de lograr una adecuada sistematización de los reconocimientos médicos para la determinación de la capacidad médico-laboral de los trabajadores, se establecen cinco grandes grupos de exploración (denominados «Canales»), definidos por cinco cuadrículas, con este esquema:

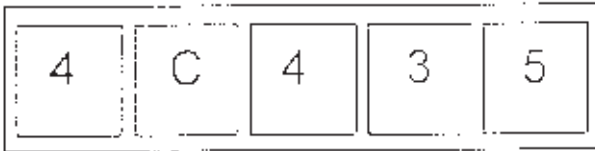


Las exploraciones correspondientes a cada uno de ellos son las siguientes:

- Canal 1.º Exploración de la agudeza visual.
- Canal 2.º Exploración de otras condiciones visuales.
- Canal 3.º Exploración de la audición.
- Canal 4.º Exploración del sistema locomotor y aparato respiratorio.
- Canal 5.º Exploración del sistema cardio-vascular, psiquismo y otros.

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

Con este sistema, los reconocimientos determinan la capacidad máxima médico-laboral del trabajador en el momento del reconocimiento, que vendrá definida por un grupo determinado en cada uno de los cinco Canales, sirviendo como ejemplo el siguiente gráfico:



La vigencia de la capacidad médico-laboral definida en un reconocimiento se mantendrá durante el plazo establecido para los reconocimientos periódicos en cada categoría, salvo que existan indicios de una disminución importante de la misma. Excepcionalmente, en caso de acceso a una categoría de circulación, será preceptiva la realización de un nuevo reconocimiento médico.

Los requerimientos que definen los diversos Grupos en todos y cada uno de los Canales de capacidad, se establecen en el anexo 1 de este capítulo, con la denominación de definición de requerimientos médicos según Grupos de Capacidad.

Artículo 552. *Condiciones mínimas de capacidad médico-laboral.*

Las condiciones mínimas de capacidad médico-laboral (claves), exigibles para las categorías, se establecen en el anexo 2 de este capítulo.

1. En los canales de «ingreso» se establecen las condiciones aplicables en los reconocimientos previos al ingreso en la empresa. Estas condiciones solamente serán de aplicación al personal ajeno a la empresa.

2. En los canales de «permanencia» se expresan las condiciones aplicables en los reconocimientos médicos del personal de la empresa con responsabilidad en circulación.

Artículo 553. *Calificación de la aptitud médico-laboral.*

Tras el reconocimiento médico, los servicios médicos establecerán una clave provisional de capacidad médico-laboral del trabajador. De la comparación de dicha clave provisional con la clave que precise el trabajador para permanecer en la categoría en cuestión, puede derivarse:

a) Que sea apto, en cuyo caso el médico laboral elevará la clave provisional a definitiva, y comunicará el resultado a la Jefatura de Personal que corresponda.

b) Que sea apto condicionado, en cuyo caso el Médico Laboral elevará la clave provisional a definitiva, dejando constancia de la condición impuesta, y comunicará el resultado a la Jefatura de Personal que corresponda.

El condicionamiento se referirá a una reducción del plazo para el próximo reconocimiento, que deberá establecer el Médico Laboral de acuerdo con su propio criterio.

c) Que sea no apto temporal, en cuyo caso el médico laboral elevará la clave provisional a definitiva, dejando constancia del plazo marcado, y comunicará el resultado a la Jefatura de Personal que corresponda.

Esta opción de calificación sólo podrá establecer plazos máximos de seis meses tras cada reconocimiento médico.

d) Que sea apto con limitaciones, lo que equivale a la aptitud para determinadas funciones de su categoría, y en su caso especialidad, por lo que el Médico Laboral dejará constancia de la limitación del trabajador, y comunicará el resultado a la Jefatura de Personal que corresponda.

e) Que sea no apto, en cuyo caso, el médico laboral calificará al trabajador como pendiente y comunicará a la Jefatura de Personal que corresponda la obligatoriedad de que el trabajador en cuestión se presente en los servicios médicos, en el plazo de quince días, para ampliar el reconocimiento y para el estudio del caso por parte de los mismos, que asignarán la Clave de Capacidad y la Calificación de Aptitud definitivas.

Artículo 554. *Protección a la maternidad.*

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

a) La mujer trabajadora deberá comunicar su estado a la empresa, aportando una certificación del Médico Especialista que la atienda facultativamente en el régimen de la Seguridad Social aplicable.

b) Seguidamente será remitida al Gabinete Sanitario al que pertenezca su Dependencia, para que el Médico Laboral, basándose en el informe que sobre la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo realice el Técnico de Prevención correspondiente, determine si el desempeño laboral supone algún tipo de riesgo para el estado de salud de la trabajadora o del feto.

c) Si los resultados de la Evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud de la misma o del feto, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

d) Cuando no resultase posible llevar a cabo la adaptación de las condiciones laborales o del tiempo de trabajo, se la asignará, con carácter inmediato, a un puesto de trabajo compatible con su estado. Previamente a esta asignación, se consultará a la Representación de Personal.

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

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

Artículo 555. *Tratamiento de la enfermedad común.*

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

PLAN DE ACCIÓN CONTRA LA DROGODEPENDENCIA Y EL ALCOHOLISMO

Artículo 556. *Políticas y objetivos.*

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

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

Los objetivos básicos del plan son:

Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol.

Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral, en el cumplimiento de las políticas y normas establecidas en el plan.

Proporcionar información, asesoramiento y tratamiento a los trabajadores afectados por este tipo de problemas, con el fin de que puedan reintegrarse en el medio socio-laboral.

- Prevenir y reducir la accidentalidad laboral.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir el absentismo.
- Armonizar las relaciones laborales.

La Comisión Mixta de Política Social será la encargada, como Comisión de Trabajo, de desarrollar, coordinar y controlar las acciones de los Programas de Prevención y Atención y Reinserción Laboral. Los gastos derivados de estos dos Programas correrán a cargo del Fondo de Ayudas Sociales, siendo esta Comisión la responsable del correspondiente control presupuestario.

Artículo 557. *Desarrollo del Plan de Acción.*

El desarrollo del Plan se llevará a cabo a través de los siguientes programas:

a) Programa de Prevención: Establecerá medidas tendentes a cambiar o mejorar la calidad de vida y la educación para la salud, fomentando el autocontrol individual y colectivo ante el problema de la drogodependencia. Las medidas a desarrollar serán:

Informativas, mediante la elaboración de folletos, artículos, etc., que fomenten la sensibilización y la participación del colectivo laboral ante el problema de las drogas.

Formativas, proporcionando formación y capacitación a los profesionales que intervengan directamente en el Programa y a los estamentos de la empresa que puedan actuar como mediadores: Mandos, Representantes Sindicales, Comités de Seguridad y Salud,...

Participativas, mediante la realización de actos públicos, jornadas, conferencias, mesas redondas, etc., destinadas a potenciar y fomentar el nivel de información y participación del colectivo laboral.

Otras medidas, como fomento de las actividades de tiempo libre (culturales, deportivas, recreativas).

Mejora de las condiciones de trabajo y de calidad de vida laboral.

Fomento de la salud, mediante reconocimientos médicos preventivos y asesoramiento en temas de salud.

El soporte básico del Programa de Prevención estará constituido por:

Medios propios: Personal especializado (Médicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios, Trabajadores Sociales, Psicólogos).

Medios comunitarios: Plan Nacional sobre Drogas, Planes Autonómicos y Municipales y otras instituciones de carácter público o privado con las que en su momento se establezcan convenios de colaboración.

b) Programa de Atención y Reinserción Laboral: La finalidad principal de este Programa se establece en proporcionar a la persona información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento, que le facilite la ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con el consumo de drogas y/o alcohol y que en última instancia le facilite los apoyos necesarios para lograr un estado en el que se encuentre física, psíquica y socialmente en condiciones para reintegrarse a la vida laboral y social.

El soporte del Programa estará constituido por:

Medios propios: Equipo de trabajo, con carácter interdisciplinar y que podrá estar compuesto por personal especializado y las instancias de la empresa que oportunamente se determinen (Técnicos, Representantes Sindicales, etc.).

Las funciones básicas de este equipo serán las siguientes:

- Detección de los casos y canalización de las demandas de atención.
- Evaluación de las demandas de atención.
- Información y asesoramiento.
- Oferta de tratamiento.
- Canalización y derivación hacia los Centros de Tratamiento.
- Seguimiento del proceso de tratamiento.
- Determinación del momento del alta y la reincorporación al trabajo.
- Seguimiento del proceso de vuelta al trabajo, para comprobar la adaptación.

Medios comunitarios: en el proceso de atención, se utilizarán los distintos recursos comunitarios que puedan existir tanto en Ayuntamientos como en Comunidades Autónomas, así como los de carácter público o privado, con los que previamente se establezca concierto de colaboración.

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

En el desarrollo de la fase de atención se consideran de especial relevancia las vías de detección de consumo que existen actualmente, que son los reconocimientos médicos y sondeos que se realizan al personal de circulación, que afectan a una gran parte de la plantilla, y en las que el componente de seguridad es muy importante para enfocar el tratamiento del tema, teniendo en cuenta que pudiera no existir una voluntariedad inicial hacia la oferta de tratamiento. En cambio, para el resto del personal sobre el que no se realiza determinación de consumo de drogas, y que de forma voluntaria puede solicitar asesoramiento o tratamiento, bien a través de los Representantes Sindicales, Servicios Médicos, Psicología Laboral, etc., puede darse una motivación hacia el tratamiento con menos componentes conflictivos desde el punto de vista laboral.

En este sentido, las actuaciones a seguir en la fase de atención serán:

1.º Personal de circulación:

a) En el caso de solicitar voluntariamente el tratamiento sin que haya habido detección a través de las pruebas analíticas, las fases a seguir son:

Evaluación y estudio del caso por el responsable del Programa de Atención y Reinserción Laboral, con el fin de asesorar y orientar al trabajador sobre las opciones existentes y las más adecuadas en cada caso.

Retirada provisional del puesto de trabajo mediante comunicación de «no aptitud temporal», a la UN correspondiente.

Oferta de tratamiento y formalización por escrito de la conformidad del trabajador, aceptando las condiciones del Programa de Atención y Reinserción Laboral.

Iniciación del tratamiento, gestionando a través de los Servicios Médicos el período de Incapacidad Temporal del trabajador.

Seguimiento del proceso de tratamiento para determinar en el momento de la reincorporación al trabajo la conveniencia o no de continuar con su trabajo habitual. De la misma forma la Jefatura de Psicología Laboral deberá evaluar las condiciones psicológicas para determinar su aptitud. En los casos en que se considere que no es posible, los Servicios Médicos le calificarán como «no apto» y se acoplará por el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

En el caso de que se produzca el fracaso o la interrupción del tratamiento, los Servicios Médicos le calificarán como «no apto» y se acoplará por el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

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

Retirada provisional del puesto de trabajo mediante comunicación de «no aptitud temporal», a la UN correspondiente.

Comunicación inmediata y directa, de los casos en que haya resultados positivos a drogas y/o alcohol al Responsable del Programa de Atención, que efectuará un estudio y evaluación del caso con el fin de asesorar, orientar e informar al trabajador de su situación. De este estudio y evaluación, puede resultar un período de seguimiento, con el fin de comprobar el no consumo antes de ser reintegrado a su puesto de trabajo, o una oferta de tratamiento; en esta última situación se seguirán los mismos pasos que en el apartado a) relativos a:

Oferta de tratamiento y formalización por escrito de la conformidad del trabajador, aceptando las condiciones del Programa de Atención y Reinserción Laboral.

Iniciación del tratamiento, gestionando a través de los Servicios Médicos el período de Incapacidad Temporal del trabajador.

Seguimiento del proceso de tratamiento para determinar en el momento de la reincorporación al trabajo la conveniencia o no de continuar con su trabajo habitual. De la misma forma, la Jefatura de Psicología Laboral deberá evaluar las condiciones psicológicas para determinar su aptitud. En los casos en que se considere que no es posible, los Servicios Médicos le calificarán como «no apto» y se acoplará por el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

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

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

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

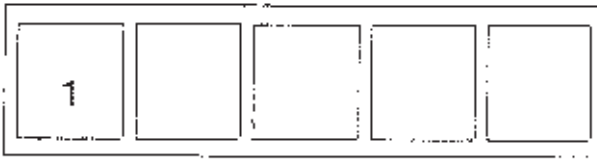
En cualquier supuesto, se limitarán a dos el número de tratamientos que pueden ser solicitados u ofrecidos al trabajador y el proceso a seguir dependerá del tipo de personal de que se trate, según corresponda al descrito en los apartados 1.º ó 2.º

La política disciplinaria derivada de conductas laborales será independiente de la posible incorporación del trabajador al plan de actuación.

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

ANEXO I

Definición de requerimientos médicos según grupos de capacidad

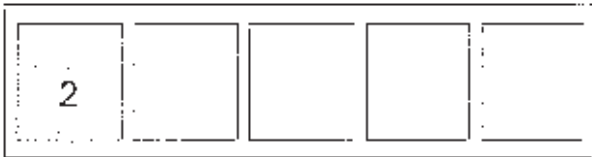


CANAL: I (Visión-Agudeza visual)

GRUPO 1:

Si existe visión binocular: 2 en un ojo y 4 en el otro, en la escala de visión cercana, sin o con corrección.

Si existe visión en un solo ojo: Agudeza visual: 0,300 en la escala Wecker, sin o con corrección.



CANAL: I (Visión-Agudeza visual)

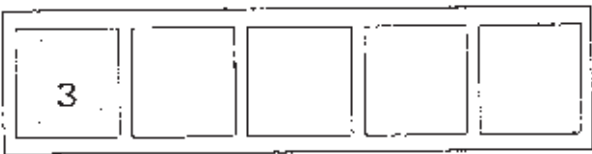
GRUPO 2:

Si existe visión binocular:

Agudeza visual: 0.500 en un ojo y 0.175 en el otro o 0,300 en cada ojo, por separado, en la escala de Wecker, sin o con corrección.

Si existe visión en un solo ojo:

Agudeza visual: 0,500 en la escala Wecker, sin o con corrección.

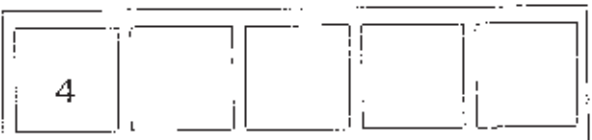


CANAL: I (Visión-Agudeza visual)

GRUPO 3:

Visión binocular:

Agudeza visual: 0,700 en un ojo y 0,300 en el otro o 0,500 en cada ojo, por separado, en la escala de Wecker, sin o con corrección.

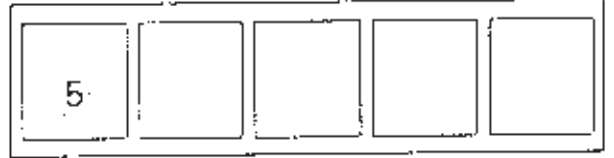


CANAL: I (Visión-Agudeza visual)

GRUPO 4:

Visión binocular:

Agudeza visual: 0,700 en un ojo y 0,500 en el otro, en la escala de Wecker, sin o con corrección.

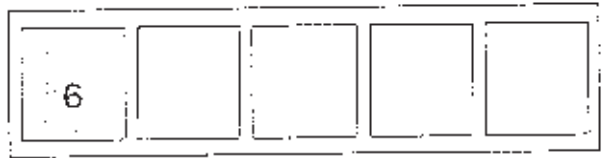


CANAL: I (Visión-Agudeza visual)

GRUPO 5:

Visión binocular:

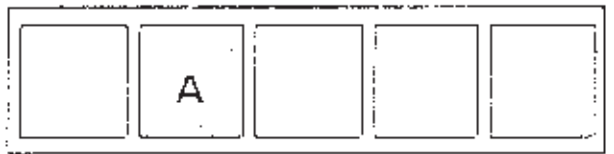
Agudeza visual: 1.000 en un ojo y 0,500 en el otro o 0,700 en cada ojo, por separado, en la escala de Wecker, sin corrección.



CANAL: I (Visión-Agudeza visual)

GRUPO 6:

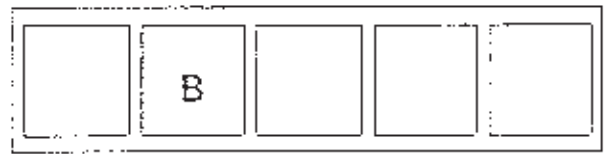
Visión binocular: Agudeza visual: 1.000 en un ojo y 0,700 en el otro, por separado, en la escala de Wecker, sin corrección.



CANAL: II (Visión-otras condiciones)

GRUPO A:

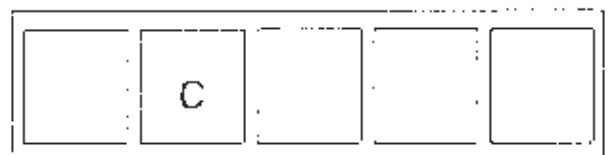
No hay otros criterios de visión.



CANAL: II (Visión-otras condiciones)

GRUPO B:

Sentido cromático normal.



CANAL: II (Visión-otras condiciones)

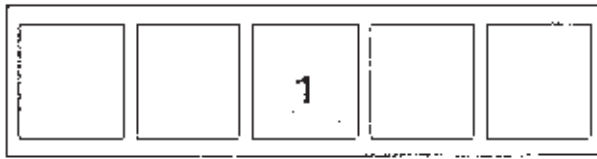
GRUPO C:

Sentido cromático normal.

Sentido luminoso normal.

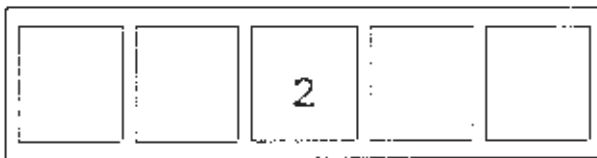
Visión estereoscópica normal.

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



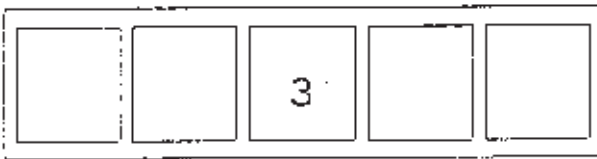
CANAL: III (Audición)

GRUPO 1:
Percepción de la voz conversacional a 4 metros y 2 metros (lado peor).
No hay criterios audiométricos.



CANAL: III (Audición)

GRUPO 2:
Audiometría tonal liminar: Pérdida media inferior a 50 dB en el lado peor.



CANAL: III (Audición)

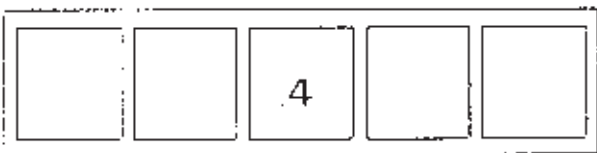
GRUPO 3:
Audiometría tonal liminar, sin o con prótesis auditivas: Pérdida Media que cumpla una de las siguientes opciones:

Opción A	Opción B
No sobrepasar los 40 dB en el lado peor.	No sobrepasar los 45 dB en el lado peor, a condición de que en el otro oído no se superen los 30 dB.

Pérdida a 4.000 Hz que cumpla una de las siguientes opciones:

Opción C	Opción D
No sobrepasar los 60 dB en el lado peor.	No sobrepasar los 70 dB en el lado peor, a condición de que en el otro oído no se superen los 50 dB.

No padecer otorrea.



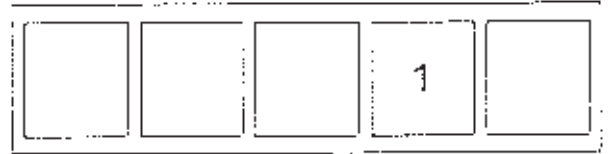
CANAL: III (Audición)

GRUPO 4:

Audiometría tonal liminar, sin prótesis auditivas:

Pérdida media inferior a 25 dB, en el lado peor.
No sobrepasar los 50 dB de pérdida a 4.000 Hz, en el lado peor.

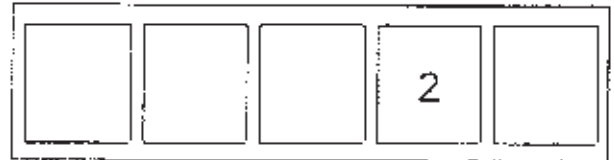
No padecer otorrea.



CANAL: IV (Sistema locomotor y aparato respiratorio)

GRUPO 1:

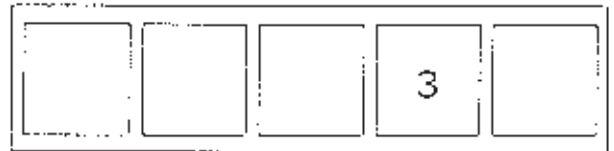
Estado anatómico y funcional del sistema locomotor que permita la realización correcta de trabajos sedentarios.
No hay criterios espirométricos.



CANAL: IV (Sistema locomotor y aparato respiratorio)

GRUPO 2:

Estado anatómico y funcional del sistema locomotor que permita la realización correcta de trabajos físicos ligeros.
No hay criterios espirométricos.



CANAL: IV (Sistema locomotor y aparato respiratorio)

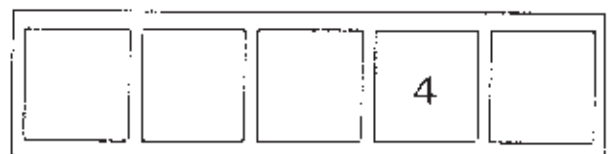
GRUPO 3:

Estado anatómico y funcional del sistema locomotor que permita la realización correcta de trabajos físicos moderados.

Pruebas funcionales respiratorias:

Índice de Tiffenau disminuido, como máximo, un 40 por 100 respecto del valor teórico que corresponda.

Capacidad Vital Forzada disminuida, como máximo, un 40 por 100 respecto del valor teórico que corresponda.



CANAL: IV (Sistema locomotor y aparato respiratorio)

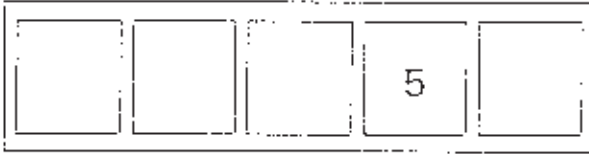
GRUPO 4:

Estado anatómico y funcional del sistema locomotor que permita la realización correcta de trabajos físicos moderados.

Pruebas Funcionales Respiratorias:

Índice de Tiffenau disminuido, como máximo, un 20 por 100 respecto del valor teórico que corresponda.

Capacidad Vital Forzada disminuida, como máximo, un 20 por 100 respecto del valor teórico que corresponda.



CANAL: IV (Sistema locomotor y aparato respiratorio)

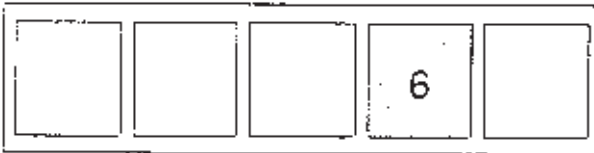
GRUPO 5:

Estado anatómico y funcional del sistema locomotor que permita la realización correcta de trabajos físicos intensos.

Pruebas Funcionales Respiratorias:

Índice de Tiffenau disminuido, como máximo, un 20 por 100 respecto del valor teórico que corresponda.

Capacidad Vital Forzada disminuida, como máximo, un 20 por 100 respecto del valor teórico que corresponda.

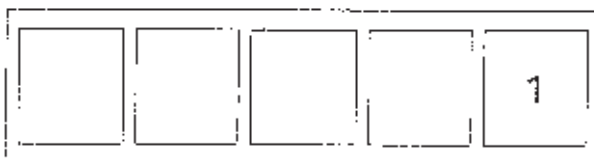


CANAL: IV (Sistema locomotor y aparato respiratorio)

GRUPO 6:

Estado anatómico y funcional del sistema locomotor que permita la realización correcta de trabajos físicos intensos.

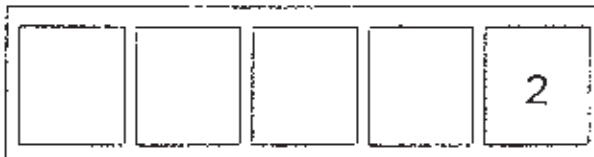
Pruebas Funcionales Respiratorias, normales.



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

GRUPO 1:

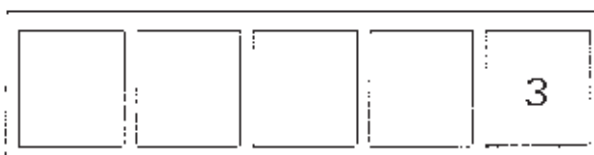
Estado general del sistema cardio-vascular que permita el desempeño de trabajos de tipo sedentario.



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

GRUPO 2:

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



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

GRUPO 3:

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



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

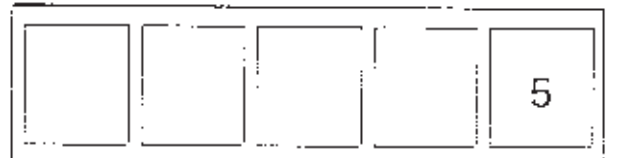
GRUPO 4:

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

No padecer enfermedad mental.

No padecer enfermedad alcohólica crónica.

No presentar indicios analíticos de consumo de drogas.



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

GRUPO 5:

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

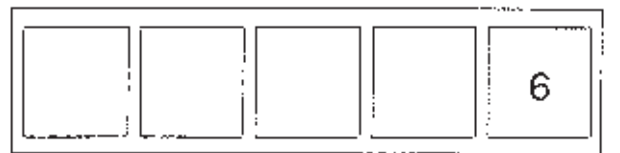
No padecer enfermedad mental.

No padecer enfermedad alcohólica crónica.

No presentar indicios analíticos de consumo de drogas.

Tensión arterial dentro de límites normales.

No padecer afecciones que cursen con ataques convulsivos, temblores, incoordinación de movimientos, trastornos de la marcha, pérdidas bruscas de conocimiento o alteraciones del nivel de consciencia.



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

GRUPO 6:

No padecer cardiopatías ni vasculopatías descompensadas, ni miocardiopatías isquémicas en cualquiera de sus formas.

No padecer enfermedad mental.

No padecer enfermedad alcohólica crónica.

No presentar indicios analíticos de consumo de drogas.

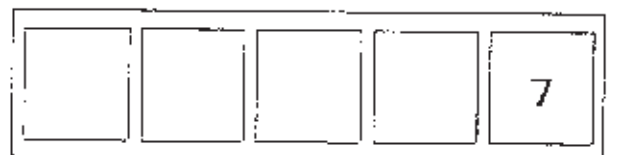
No padecer hipertensión arterial.

No padecer afecciones que cursen con ataques convulsivos, temblores, incoordinación de movimientos, trastornos de la marcha, pérdidas bruscas de conocimiento o alteraciones del nivel de consciencia.

No padecer epilepsia en ninguna de sus formas.

No estar bajo tratamiento con fármacos hipoglucemiantes, antihistamínicos o psicotropos.

No padecer diabetes.



CANAL: V (Sistema cardio-vascular, psiquismo, varios)

GRUPO 7:

- No padecer cardiopatías ni vasculopatías de ningún tipo.
- No padecer alteraciones del ritmo cardiaco ni trastornos de la actividad eléctrica del miocardio.
- No padecer enfermedad mental.
- No padecer enfermedad alcohólica crónica ni estigmas de la misma.
- No presentar indicios analíticos ni estigmas de consumo de drogas.
- No padecer hipertensión arterial.
- No padecer afecciones que cursen con ataques convulsivos, temblores, incoordinación de movimientos, trastornos de la marcha, pérdidas bruscas de conocimiento o alteraciones del nivel de consciencia.
- No padecer epilepsia en ninguna de sus formas.
- No estar bajo tratamiento con fármacos hipoglucemiantes, antihistamínicos o psicotropos.
- No padecer diabetes.
- No padecer obesidad.

ANEXO 2

Condiciones mínimas de capacidad médico-laboral

1. *Canales de ingreso*

A. Trabajos de tipo administrativo:

2 A 1 2 4

B. Trabajos con responsabilidad en la circulación:

5 C 4 6 6

C. Trabajos de oficio:

4 C 2 6 5

2. *Canales de permanencia*

Jefe de Estación	4C336
Factor de Circulación	4C336
Guardagujas	4C356
Capataz de Maniobras	4C356
Capataz de Movimiento	4C356
Especialista de Estaciones	4C356
Ayudante Ferroviario	4C356
Guardabarrera	4C336
Obrero Especializado	4C356
Jefe de Maquinistas	4C336
Maquinista Principal	4C336
Maquinista	4C336
Ayudante de Maquinista	4C336
Maquinista AVE-Jefe del Tren	4C336

CAPÍTULO II

Psicología laboral

Artículo 558. *Reconocimientos psicológicos.*

Los reconocimientos psicológicos que se practiquen en la empresa tendrán un sentido preventivo y se dirigirán a evaluar las aptitudes psicológicas y estado de salud psíquica de los trabajadores. Con carácter general la práctica del reconocimiento al trabajador tendrá carácter voluntario, a excepción de los relativos a aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño laboral pueda constituir un riesgo para sí mismos, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, a cuyo fin, se establecen dos grupos:

Personal con responsabilidad en circulación, conforme a lo previsto en la Circular de Presidencia n.º 2/94, sobre Seguridad en la Circulación.

Personal en puestos que supongan una potencial situación de riesgo objetivo, tanto para la salud del propio trabajador como para los que trabajan en equipo y coordinación con él, establecidos previo informe de la Representación de Personal y según determine el análisis sobre la Evaluación de Riesgos de puestos de trabajo.

Asimismo, la evaluación del estado de salud psíquica del trabajador podrá ser solicitada a petición de:

La Jefatura de Personal del trabajador, fundadamente y previo informe de la Representación de los trabajadores.

El propio trabajador.

Artículo 559. *Pruebas.*

Las pruebas que comprende la «Batería de Seguridad» son las siguientes:

- a) Prueba de inteligencia concreta manipulativa.—Su objetivo es apreciar los distintos niveles de inteligencia práctica.
- b) Pruebas de medición de tiempos de reacción ante estímulos simbólicos y luminosos. Reacciones complejas, reacción y vigilancia.
- c) Prueba de estimación de velocidad de un móvil. Velocidad de anticipación.—Mide los tiempos de anticipación y retraso en la estimación de una velocidad.
- d) Pruebas de personalidad para detectar alteraciones psicopatológicas graves.—Permiten detectar trastornos de la personalidad, afecciones psicósomáticas o estados marginales cuya naturaleza deberá ser precisada por psicólogo, mediante entrevista.
- e) Todas aquellas pruebas que en cada momento se consideren las adecuadas para evaluar los criterios de riesgo.

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

1. Para los trabajadores que deban someterse a las pruebas, según preceptúa la circular de Presidencia n.º 2/1994, sobre Seguridad en la Circulación, en los casos a), c), d), e), f), g) que recoge la circular en su capítulo II, apartado 4 B).

2. Para candidatos que accedan a categorías o funciones con responsabilidad en la circulación, ya sea por ingreso en la empresa, ascenso, cambio de categoría, transformación, habilitación, contrato temporal, etc., y para el acceso a puestos con potenciales situaciones de riesgo para el trabajador o para los que trabajan con él.

Artículo 560. *Calificación de la aptitud psicológica.*

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

Apto: Supone la aptitud para el puesto de trabajo.

Apto temporal: Supone la aptitud para su puesto de trabajo condicionado a seguimiento y evaluación definitiva.

Apto con limitaciones: Equivale a la aptitud para determinadas funciones de su categoría y, en su caso, especialidad.

No apto temporal: Supone que la no aptitud está limitada en el tiempo y quedará pendiente de seguimiento y evaluación definitiva.

No apto: Supone o bien la necesidad de cambio de puesto de trabajo, o la no habilitación para determinadas funciones.

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

Artículo 562. *Asistencia psicológica.*

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

CAPÍTULO III

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 562. *Comités de Seguridad y Salud.*

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

Comité General de Seguridad y Salud.

Comités de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio, y Comité de Órganos Corporativos.

Comités de Seguridad y Salud Provinciales.

La representación de la Dirección de la empresa y la de los trabajadores tendrán siempre la consideración de paritarias, con independencia del número de miembros que compongan cada una de ellas.

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

Artículo 563. *Comité General de Seguridad y Salud.*

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

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

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

Vocales: Responsables de Recursos Humanos de las Unidades de Negocio con Comité de Seguridad y Salud específico; Delegados de Prevención designados por los representantes de personal, según el número determinado en el título de Derechos Sindicales.

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

Asesores Permanentes: Con voz y sin voto, los responsables de:

Servicio de Prevención.

Servicios Médicos.

Seguridad e Higiene Corporativo.

Medicina de Trabajo.

Psicología Laboral.

Medio Ambiente.

Asesores Coyunturales: Con voz y sin voto.

El Presidente podrá autorizar la asistencia al Comité de determinadas personas, que posean una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que, en función del orden del día, se vayan a debatir en la reunión, previa solicitud de cualquiera de las partes.

Reuniones: La periodicidad de las reuniones será cada tres meses. No obstante, podrán convocarse con carácter extraordinario cuando el Presidente lo considere necesario, o si lo solicitan al menos la mitad de sus componentes, mediante la petición formal a efecto.

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

En el orden del día figurarán como puntos permanentes los siguientes:

- 1.º Aprobación del acta de la reunión anterior.
- 2.º Análisis y evolución de la accidentalidad en la empresa.
- 3.º Estado de cumplimiento de acuerdos.
- 4.º Asuntos nuevos presentados.
- 5.º Ruegos y preguntas.

Los responsables de las Unidades de Negocio y de órganos corporativos informarán en cada reunión de los accidentes de trabajo mortales y de carácter muy grave que se hayan producido, así como del cumplimiento de los acuerdos anteriores que fuesen de su competencia.

Acuerdos: Se adoptarán por consenso de los integrantes del Comité, pudiendo recoger en Acta la discrepancia de alguno de sus miembros.

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

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

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

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

a) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos, para la efectiva prevención de los riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa.

b) Orientar, coordinar e impulsar la actuación de los restantes Comités de Seguridad y Salud en el cumplimiento de sus obligaciones.

c) Proponer modificaciones en las normas de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud restantes, unificación de modelo de acta y procedimientos a seguir por los comités provinciales, para lograr una mayor eficacia en su cometido.

d) Proponer la creación, fusión o integración de Comités de Seguridad y Salud, en función de las conveniencias o necesidades que en un momento determinado puedan presentarse.

e) Cuando se considere necesario, podrá constituir Grupos de Trabajo para abordar aquellas cuestiones que, por su carácter y especialización precisen ser tratadas con mayor extensión y detalle. En todo caso, se establecerán una Comisión Técnica, con las competencias que determine el propio Comité General de Seguridad y Salud, la Comisión Mixta de Salud Laboral para el acoplamiento de trabajadores no aptos que no haya

sido posible en el ámbito correspondiente, así como para las peticiones de traslado por causas médicas o motivos socio-familiares, e igualmente el Grupo de Trabajo de Medio Ambiente.

A tal fin, se determina que el responsable del Servicio de Prevención se encargará de la constitución de los mismos.

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

Artículo 564. *Comités de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y de Órganos Corporativos.*

En relación con las Unidades de Negocio y Órganos Corporativos de la empresa, se establecen los doce Comités de Seguridad y Salud siguientes:

Mantenimiento integral de trenes.

Mantenimiento de infraestructura.

Circulación.

Tracción.

Cercanías.

Cargas.

Transporte combinado.

Grandes líneas.

Regionales.

Alta velocidad.

Estaciones Comerciales con Patrimonio y Urbanismo.

Órganos Corporativos.

Composición: Los respectivos Comités de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y Órganos Corporativos están compuestos por los siguientes miembros:

Presidente: Responsable de Recursos Humanos de la Unidad de Negocio, o persona en quien delegue. En el Comité de Seguridad y Salud de Órganos Corporativos, la Presidencia será asumida por el Coordinador de Relaciones Laborales de Madrid.

Vocales:

Responsable de Relaciones Laborales de la Unidad de Negocio. Los Vocales que designe el Presidente, según el orden del día.

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

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

En el Comité de Seguridad y Salud de Órganos Corporativos, será miembro del Comité el Jefe de Relaciones Laborales de la Unidad de Negocio de Servicios Informáticos.

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

Asesores Permanentes: Con voz y sin voto, serán los siguientes:

Responsable de Prevención en la Unidad de Negocio.

Representante de los Servicios Médicos.

Representante de Seguridad e Higiene Corporativa.

Asesores Coyunturales: Con voz y sin voto.

El Presidente podrá autorizar la asistencia al Comité de determinadas personas, que posean una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que, en función del orden del día, se vayan a debatir en la reunión, previa solicitud de cualquiera de las partes.

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

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

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

En el orden del día figurarán como puntos permanentes los siguientes:

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

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

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

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

El Secretario del Comité remitirá el acta definitiva a los miembros del propio Comité, al Presidente del Comité General de Seguridad y Salud y a los Presidentes de los distintos Comités de Seguridad y Salud Provinciales.

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

a) Promover el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, para la prevención de los riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo en todo su ámbito de actuación.

b) Recibir y examinar los asuntos que remitan los Comités de Seguridad y Salud Provinciales, para adoptar las medidas oportunas en cada caso.

c) Elevar al Comité General de Seguridad y Salud, los asuntos que excedan del límite de sus posibilidades o por afectar al ámbito de actuación de más de un Comité.

d) Formalizar cuantas consultas consideren oportunas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, al Comité General de Seguridad y Salud.

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

Artículo 565. *Comités de Seguridad y Salud Provinciales.*

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

Madrid Chamartín C-1.	Málaga.
Madrid P. Pío C-2.	Granada.
Madrid Atocha C-3.	Almería.
Madrid Villaverde C-4.	Cáceres.
Guadalajara.	Badajoz.
Soria.	Valencia.
Toledo.	Castellón.
Cuenca.	Alicante.
Ciudad Real.	Albacete.
Valladolid.	Murcia.
Segovia.	Teruel.
Ávila.	Barcelona Norte B-1.
Palencia.	Barcelona Sur B-2.
Salamanca.	Tarragona.
Zamora.	Lleida.
León.	Girona.
Asturias.	Huesca.
A Coruña.	Zaragoza.
Lugo.	Vizcaya.
Pontevedra.	Guipúzcoa.
Orense.	Álava.
Sevilla.	Navarra.
Jaén.	Cantabria.
Córdoba.	Burgos.
Cádiz.	La Rioja.
Huelva.	

Composición: El Comité de Seguridad y Salud Provincial está integrado por los siguientes miembros:

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

Vocales: Representantes de las Unidades de Negocio designados por el Presidente, en función de los asuntos a tratar. Delegados de Prevención designados por y entre los representantes de personal, según el número determinado en el título sobre Derechos Sindicales.

Secretario: Con voz y sin voto, designado por el Presidente de cada Comité.

Asesores Permanentes: Con voz y sin voto, serán los siguientes:

Representante de los Servicios Médicos.

Representante de Prevención en las Unidades de Negocio.

Asesores Coyunturales: Con voz y sin voto.

El Presidente podrá autorizar la asistencia al Comité de determinadas personas, que posean una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que, en función del orden del día, se vayan a debatir en la reunión, previa solicitud de cualquiera de las partes.

Reuniones: El Comité se reunirá de forma ordinaria cada dos meses.

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

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

En el orden del día figurarán como puntos permanentes los siguientes:

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

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

Acuerdos: Se adoptarán por consenso de sus integrantes, pudiendo recoger en acta la discrepancia de alguno de sus miembros.

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

Si no se recibe comunicación alguna en el mencionado plazo, el acta se elevará a definitiva transcurridos diez días más desde la referida fecha.

El Secretario del Comité remitirá el acta definitiva a todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud correspondiente, al Presidente del Comité General de Seguridad y Salud y a los Presidentes de los distintos Comités de Unidades de Negocio y de Órganos Corporativos.

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

a) Promover el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, para la prevención de los riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo en todo el ámbito del Comité.

b) Elevar al correspondiente Comité de Seguridad y Salud de Unidad de Negocio o de Órganos Corporativos, las propuestas que excedan el límite de posibilidades del propio Comité.

c) Realizar cuantas consultas considere oportunas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, al Comité General de Seguridad y Salud, o a los Comités de Unidades de Negocio en cuestiones específicas propias de sus actividades.

d) Acoplamiento de los trabajadores no aptos de su propio ámbito, conforme a los criterios establecidos en el capítulo sobre acoplamiento por pérdida de facultades.

Facultades: Sin perjuicio de las facultades y garantías establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los miembros del Comité de Seguridad y Salud Provincial, debidamente acreditados y en el ejercicio de sus competencias, podrán realizar visitas a los lugares de trabajo y dependencias del ámbito geográfico de su Comité, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo y comunicando

previamente al Jefe del centro de trabajo el motivo de la visita, pudiendo proponer las medidas preventivas que a su juicio deben adoptarse como resultado de la misma, con la correspondiente formalización posterior de la propuesta a su Comité de Seguridad y Salud, para su tratamiento y estudio.

Artículo 566. Interrupciones temporales en la prestación efectiva del trabajo.

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

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

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

Información en Isletas y Telefónica: Una vez analizados los distintos puestos de trabajo y los colectivos afectados que anteriormente se señalan, se estima que aquellos que presentan una especial saturación son:

Dependencia: Gerencia Barcelona Viajeros-Sants. Trabajador: Informadores.

Dependencia: Gerencia Barcelona Viajeros-Central. Trabajador: Información y Reserva.

Dependencia: Reserva Gerencia Barcelona Viajeros-Central. Trabajador: Información Internacional.

Dependencia: Gerencia Madrid-Chamartín Viajeros. Trabajador: Informadores.

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

Épocas punta: Las épocas punta donde se deben aplicar las interrupciones temporales, corresponderán a los meses de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre), navidad (desde el 20 de diciembre al 2 de enero) y semana santa (siete días).

Interrupción de jornada: Cada dos horas de trabajo, dispondrán de una pausa de diez minutos.

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

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

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

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

Trabajo continuo o permanente: Cuando se utilice exclusivamente la pantalla de forma continua.

Trabajo intermitente: Cuando se utilice la pantalla alternándola con otras tareas diferentes que no requieran la atención sobre ella.

Trabajo ocasional: Cuando se utilice la pantalla de forma esporádica.

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

Estarán comprendidos dentro de este tipo de trabajos, los realizados especialmente por los Grabadores-Perforadores-Verificadores, cuando se dé el requisito de utilizar durante toda su jornada el equipo de forma

continuada, y en general todos aquellos que en su trabajo normal diario se cumpla el anterior requisito. En estos casos, se recomienda que pueda disponer de pausas de diez minutos cada dos horas de trabajo ante pantallas.

b) Trabajo de carácter dialogante: En este tipo de trabajo, el equipo se utiliza para la recepción y salida de datos, que son introducidos por medio del teclado. Aquí la vista se fija con más frecuencia en la pantalla y la operación de teclado es menos importante que en el trabajo de introducción de datos. Siempre existen tareas accesorias a realizar y aunque el trabajo es más variado, también se requiere una elevada capacidad de asimilación y concentración.

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

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

Artículo 567. Evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

En base a lo que determine el análisis sobre la evaluación de riesgos, se estudiará la posible reducción de la jornada de ciertos puestos de trabajo, en función de las necesidades de protección a la salud que puedan ponerse de manifiesto.

CAPÍTULO IV

Acoplamiento por pérdida de facultades

Artículo 415.

Los trabajadores que, sin expediente de incapacidad permanente total, no reúnan las condiciones psicofísicas que determinan los artículos 547 a 553, ambos inclusive, del presente texto, y sus anexos así como los artículos 558, 559 y 560 del mismo y la Circular de presidencia número 2/1994, sobre Seguridad en la Circulación para la permanencia en su categoría, serán acoplados por el Comité de Seguridad y Salud Provincial, en función de los informes técnicos emitidos por los Servicios Médicos, en puesto de trabajo de su mismo nivel salarial compatible con sus aptitudes psicofísicas y con arreglo a las siguientes prioridades:

- Misma residencia y Unidad de Negocio.
- Misma residencia.
- En la provincia y en la Unidad de Negocio.
- En la provincia.

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

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

Artículo 416.

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

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

Artículo 417.

A los trabajadores cuya disminución de facultades físicas les impida desempeñar con rendimiento normal las funciones de su categoría, se les

reservarán las plazas de otras categorías que sean adecuadas a sus conocimientos profesionales y aptitudes físicas.

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

TÍTULO XV

Derechos sindicales

Artículo 582. *Comisiones de Trabajo.*

El contenido del epígrafe correspondiente a la Comisión de Trabajo de este artículo denominada «Seguridad e Higiene en el Trabajo», queda redactado con el siguiente alcance:

Seguridad e Higiene en el Trabajo:

Comité General de Seguridad y Salud, compuesto por seis Delegados de Prevención.

Comités de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y de Órganos Corporativos. En número de doce, uno por cada Unidad de Negocio y Órganos Corporativos. Su composición será de seis Delegados de Prevención para las Unidades de Negocio de Mantenimiento Integral de Trenes, Mantenimiento de Infraestructura, Tracción y Circulación y de cuatro Delegados de Prevención en las restantes, si bien existe la posibilidad de redistribuir el número total resultante, de 56 miembros entre los distintos Comités de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y Órganos Corporativos, en función de lo establecido en el apartado d) sobre competencias del Comité General de Seguridad y Salud.

Comités de Seguridad y Salud Provinciales: En número de 51. Se establece la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: Dos Delegados de Prevención.
- De 101 a 250 trabajadores: Tres Delegados de Prevención.
- De 251 a 500 trabajadores: Cuatro Delegados de Prevención.
- De 501 a 2.000 trabajadores: Cinco Delegados de Prevención.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: Seis Delegados de Prevención.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: Siete Delegados de Prevención.
- Más de 4.000 trabajadores: Ocho Delegados de Prevención.

Por parte de la Dirección de la empresa se concederán facilidades de viaje a favor de los Delegados de Prevención de Unidades de Negocio y Órganos Corporativos para su asistencia a las reuniones fijadas del Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

El último párrafo del artículo 582 sobre «Comisiones de Trabajo» queda redactado como sigue:

«A los efectos de posibilitar la necesaria dedicación de los representantes, designados para la Comisión Técnica de Seguridad en la Circulación, Comité General de Seguridad y Salud y Comisión Paritaria del Consejo Asesor de Formación, dichos representantes gozarán de la cualidad de liberados totales para el servicio.»

TÍTULO IV

Ingresos

Artículo 111.001. *Reconocimientos previos al ingreso.*

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

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

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

X. Formación profesional

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

Artículo 432.

La representación sindical participará activamente en el proceso de realización del Plan de Formación Anual, colaborando con la Dirección de la empresa en la detección de necesidades de formación, el diseño y la planificación de acciones formativas, la ejecución, el seguimiento y la evaluación, impulsando su mejora continua en todas las fases del Plan.

Una vez elaborado el Plan de Formación Anual, la Dirección de la empresa facilitará la difusión del Plan, para un mejor desarrollo del mismo en los distintos ámbitos afectados.

Las acciones de formación estarán dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación del trabajador, que permitan compatibilizar la mejora de la competitividad de la empresa con la formación individual del trabajador.

Priorizar la formación en atención al cliente y desarrollo comercial. Definición de programas específicos y con contenidos de calidad, especialmente en la política de ventas y de captación de clientes. Reforzar la formación en seguridad en la circulación, prevención de riesgos laborales y primeros auxilios para el personal de a bordo, así como en idiomas e informática y las nuevas tecnologías que se introduzcan.

Artículo 433.

El Consejo Asesor de Formación elevará a la Dirección de la empresa el informe sobre el Plan Anual de Formación cuando haya sido elaborado por la Dirección de Formación y Selección, previa consulta en una o varias reuniones de trabajo a las Unidades de Negocio y/o direcciones y a la representación sindical.

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

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

Con relación a los permisos individuales de formación, la Dirección de la empresa resolverá los mismos de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La Dirección de Formación y Selección de la empresa informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de los trabajadores en el ámbito que corresponda.

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

Una vez resueltas las solicitudes de los permisos individuales por la Junta de Gobierno de la FORCEM, y recibida esa información por la Dirección de la empresa, se comunicarán, a la representación legal de los trabajadores dichas resoluciones.

Artículo 434.

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

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

XI. Régimen disciplinario

Dentro del título XII, sobre «Premios y Régimen Disciplinario», del X Convenio Colectivo, se modifica en el capítulo 2.º «Faltas y Sanciones» el artículo 476, en su párrafo primero, que queda redactado con el siguiente contenido:

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

XII. Aspectos sociales

TÍTULOS DE TRANSPORTE

Dentro de la sección segunda sobre Condiciones de Viaje de las acreditaciones ferroviarias de la cláusula trigésima cuarta del XI Convenio Colectivo sobre Títulos de Transporte, se acuerda establecer una nueva redacción a los artículos 495, 496 y 498 de la misma, cuya vigencia y aplicación tendrán efectividad a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 495. *Trenes de la Unidad de Negocio de Grandes Líneas.*

En los trenes adscritos a esta Unidad de Negocio, los portadores de acreditaciones ferroviarias tendrán las condiciones de viaje que se indican seguidamente, en función del calendario anual de tráfico fijado por la Dirección, siendo aplicable en todos los trenes y clases, cuando exista, la tarifa comercial de «ida y vuelta»:

1. Los trenes de esta Unidad, en ámbito nacional, excluidos los del apartado 2 de este mismo artículo, quedan sujetos a la siguiente regulación:

1.A) Durante los días de tráfico normal, en los que no existe limitación temporal para adquirir el billete con antelación respecto a la fecha de su utilización, se aplican las siguientes condiciones:

Abono del importe del 25 por 100 del precio del billete que para cada tren se determine para el público en general en plazas sentadas y literas.

Para los servicios de Camas, Autoexpreso y Motoexpreso, se abonará el importe del 50 por 100 del precio del billete, siendo necesario acreditar la titularidad del vehículo respecto al trabajador ferroviario.

1.B) Durante los veinte días de tráfico alto que determine la Dirección de la empresa, se abonarán los importes correspondientes a los mismos porcentajes y condiciones establecidas en el anterior apartado 1.A), si bien existirá la limitación temporal máxima de cuarenta y ocho horas previas a la salida del tren en origen, para adquirir el billete con antelación respecto a la fecha de utilización.

2. En los trenes de esta Unidad, en ámbito nacional, correspondientes al producto comercial denominado «Euromed», así como los que lleven incluido el servicio de restauración, como parte integrante del precio fijado para el billete, regirán los siguientes abonos:

2.A) Durante los días de tráfico normal, se abonará el importe del 25 por 100 sobre el precio fijado para el billete en Clase Turista y del 40 por 100 para el de Preferente, sin limitación temporal previa para adquirir el billete con antelación sobre la fecha prevista para su utilización.

2.B) Durante los veinte días de alto tráfico se abonarán los importes correspondientes a los mismos porcentajes establecidos en el anterior apartado 2.A), si bien es de aplicación la limitación temporal máxima de cuarenta y ocho horas previas a la salida del tren en origen, para adquirir el billete con antelación respecto a la fecha de su utilización.

3. En diciembre de cada año, la Dirección de la empresa facilitará al Comité General de Empresa, la planificación anual de los días de tráfico alto que en número de veinte se establezcan.

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

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

1. En los trenes de «plazas limitadas», si la formalización del billete se realiza con reserva de plaza, su adquisición conlleva el abono del importe del 20 por 100 sobre el precio que para cada tren se determine para el público en general, una vez aplicada, cuando exista la tarifa de ida y vuelta; si el viaje se realiza sin reserva de plaza, se formalizará el título de transporte sin abono alguno.

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

Artículo 498. *Alta Velocidad Española.*

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

Trenes Talgo 200: Abono del importe del 25 por 100 sobre el precio fijado para el billete en Clase Turista y del 50 por 100 para el de Preferente, siendo aplicable, cuando exista, la tarifa comercial de ida y vuelta.

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

Acogimiento familiar: Los menores en situación de acogimiento familiar constituido por resolución judicial o administrativa entre el menor afectado y el trabajador, tendrán la consideración de hijos, a efectos de su equiparación en los beneficios que la normativa laboral específica establece para éstos, en materia de títulos de transporte, licencias, ayudas sociales y excedencias.

Comisión Mixta de Política Social: En relación con lo dispuesto en el artículo 545 del Convenio Colectivo, se acuerda que, una vez publicado el XII Convenio Colectivo, la Comisión Mixta de Política Social lleve a cabo la revisión de la escala de ingresos brutos establecida para la concesión de ayudas graciables, incrementando los límites de las cuantías fijadas en los distintos niveles, así como el planteamiento de nuevos programas y sus asignaciones presupuestarias.

Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades: Se establece una Comisión específica de carácter mixto, para que se encargue del seguimiento de las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, en orden a lograr la plena integración de la mujer, desarrollando las medidas de acción positiva que puedan plantearse en el marco de los programas impulsados por la Unión Europea o de cualquier otro ámbito que pudiera decidirse y a la vista de los análisis específicos sobre la plantilla de la empresa.

La Comisión estudiará posibles medidas de carácter disciplinario relacionadas con situaciones de acoso sexual, complementarias a las existentes.

Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando así se decida de común acuerdo entre las partes integrantes.

El funcionamiento de esta Comisión no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa.

Gestión de préstamos: La Dirección de la empresa llevará a cabo las gestiones oportunas con entidades financieras, para la obtención de préstamos preferenciales a favor de los trabajadores, con destino a la adquisición de su vivienda habitual.

Vacaciones: En el capítulo 11 sobre Vacaciones, del título VI de Tiempo de Trabajo del X Convenio Colectivo, se acuerda modificar el artículo 249 del mismo, con arreglo al siguiente contenido:

«Cuando al finalizar el año natural quedaran pendientes de disfrutar algunas vacaciones, éstas se concederán dentro del primer mes del año siguiente.

Si a la fecha del inicio vacacional previsto en el calendario establecido, el trabajador no pudiera comenzar su disfrute por encontrarse en situación de incapacidad temporal, la empresa fijará nueva fecha de vacaciones, siempre que la reincorporación del trabajador se produzca antes de finalizar el año natural al que corresponden las vacaciones pendientes, teniendo en cuenta lo indicado en el párrafo precedente y sin que sea de aplicación la compensación de bolsa de vacaciones.»

XIII. Agente único de conducción

MESA DE NEGOCIACIÓN DEL AGENTE ÚNICO DE CONDUCCIÓN

Se acuerda la creación de la Mesa del Agente Único de Conducción, de carácter mixto, para que antes del 15 de septiembre de 1998 lleve a cabo la extensión de situaciones de conducción con maquinista único, negociando las condiciones de aplicación y las acciones de movilidad requeridas para su implantación.

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

XIV. Conflictos laborales

COMISIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Se establece la Comisión de Conflictos Laborales, formada por seis miembros de cada una de las partes, estando constituida la que representa

a los trabajadores por miembros pertenecientes a los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

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

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

La Comisión de Conflictos Laborales se reunirá, a 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 conflictos, quedando únicamente obligada esta Comisión a notificar por escrito a las partes los acuerdos de resolución adoptados.

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

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

XV. Límites a los conflictos

LÍMITES A LOS CONFLICTOS

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

XVI. 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.

XVII. Tramitación del Convenio

De conformidad con la legislación vigente, el presente Convenio se presentará ante el organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan.

XVIII. Comisión paritaria

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

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

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

XIX. Incorporación de acuerdos

Quedan incorporados al presente Convenio los siguientes acuerdos:

1.º Acuerdo sobre reingreso de personal post-incapacidad permanente total, de 30 de julio de 1996, a cuyo punto primero se acuerda adicionar, como párrafo segundo, el siguiente texto:

«Con el fin de complementar los principios contenidos en el párrafo anterior, se da cobertura en el mismo a aquellas situaciones personales, en las que sin mediar iniciativa de la empresa a tal fin, y sin contar con el consentimiento expreso del trabajador, éste obtuviera una incapacidad permanente total, siendo la voluntad del trabajador seguir prestando sus servicios en la empresa, en un puesto de trabajo compatible con sus limitaciones, éste mantendrá su derecho al reingreso siempre que agote el correspondiente recurso administrativo, haciendo constar que tiene garantizado su reingreso en la empresa en puesto de trabajo compatible con sus limitaciones, y por tanto, se opone a su declaración como incapacidad permanente total.»

2.º Acuerdo sobre coeficiente del sistema de prima de transporte combinado de 1 de julio de 1997.

3.º Acuerdo sobre regulación de las pruebas dinámicas para el control y verificación de las grandes reparaciones de vehículos de 31 de mayo de 1996, ratificado en 26 de junio de 1996.

4.º Acuerdo sobre regulación de la función de asistencia técnica en línea de material autopropulsado de fecha 3 de octubre de 1996.

XX. Comisión Mixta de Normativa Laboral

Dentro del ámbito temporal del presente Convenio Colectivo e integrada por miembros de los Sindicatos firmantes del mismo, se acuerda crear la Comisión Mixta de Normativa Laboral para que, a partir de la publicación del propio Convenio Colectivo, lleve a cabo los trabajos técnicos para la integración y adecuación normativa de los diversos contenidos del Convenio Colectivo, al objeto de conformar el texto de la normativa laboral de RENFE, debidamente actualizado.

XXI. Disposición derogatoria

El presente Convenio Colectivo deroga expresamente toda la regulación y los preceptos se opongan a la que se efectúa en el mismo, por lo que a su entrada en vigor tan sólo seguirán vigentes aquellos preceptos de los Convenios Colectivos de RENFE X y XI y de la adecuación normativa efectuada por la Comisión Paritaria del XI Convenio Colectivo, contenida en el acta de 18 de diciembre de 1996, que no se opongan a la normación colectiva y a la regulación contenida en él.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

23873 RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 1998, del Instituto Español de Oceanografía, por la que se da publicidad al Convenio Marco de Colaboración entre la Consejería de Ganadería, Agricultura y Pesca del Gobierno de Cantabria y el Instituto Español de Oceanografía para el desarrollo de la investigación marina.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Marco suscrito entre la Consejería de Ganadería, Agricultura y Pesca del Gobierno de Cantabria y el Instituto Español de Oceanografía para el desarrollo de la investigación marina, que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 25 de septiembre de 1998.—El Director general, Álvaro Fernández García.