

III CONVENIO COLECTIVO DE ADIF

MESA TÉCNICA DE ORDENACIÓN PROFESIONAL (OP)

DECIMOSÉPTIMA REUNIÓN DE TRABAJO

En Madrid, a las 10:30 horas del 10 de junio de 2026, se reúnen en la Sala Multifuncional (antigua Sala del Convenio) del Paseo del Rey, 30 (planta 3ª), las personas que a continuación se relacionan designadas por las partes que conforman la Mesa Técnica de OP.

Por la Dirección de la Empresa (DE)

Javier Guerrero Gil	Director de Recursos Humanos
Jesús Rafael García Torres	Director de Planif. Organ. y Administración
José A. Roldán Rodríguez	Gerente de Área de Ordenación Técnica
María Alcalá Pérez	Jefa de Área de Normativa y Gest. Sindical
Francisco Javier Campos Ramírez	Jefe de Área de RR.LL. y Negociación
Mª Consolación Pedrosa Bartolomé	Técnica Coordinadora de RR.LL.

Por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT)

Sonia Sanz Candales	CCOO
Fernando Campayo León	CCOO
Beatriz Castalbón García	CCOO
Mª Amparo Navarro García	CCOO
Vanessa Recover Martín	UGT
Fabián Viana Moya	UGT
Alberto Fuentes Aguila	UGT
María Sierra González-Nicolás	UGT
Eva Ródenas Jiménez	SFF-CGT
Daniel Hidalgo Muñoz	SFF-CGT
Elena de la Parte Serrano	SCF
Francisco L. Campos González	SCF
Luis F. Carcasona Alcaine	SF-Intersindical

Comienza la reunión la DE manifestando que ha sido formalmente convocada para continuar los trabajos de elaboración del proyecto de nueva OP de la entidad, para lo cual se ha remitido previamente la documentación a tratar en el día de hoy.

La DE, con la finalidad de hacer balance del estado del proceso de negociación en la Mesa Técnica, presenta un compendio de la estructura retributiva del proyecto, que incluye, como novedad, la entrega de textos sobre toma y deje y derogación de la gratificación de gabinete de informática, todo ello en los términos del documento que se adjunta a esta acta como Anexo y que fue remitido con antelación a la RLPT.

Igualmente, la DE expone el formato que considera más adecuado para informar a la RLPT sobre los parámetros económicos que acompañan a la nueva OP y que serán expuestos próximamente. Así, considera que lo más funcional es trasladar a la RLPT la vertiente económica del proyecto a través de sesiones preparatorias de las futuras reuniones de la Mesa Técnica de OP, a las que podrá asistir un máximo de siete personas a elección de cada una de las organizaciones que conforman el CGE (2 de CCOO, 2 de UGT, 1 de SFF-CGT, 1 de SCF y 1 de SF-I).

Por parte de la RLPT se realizan unas primeras apreciaciones al documento presentado, entre otras la necesidad de adaptación de la regulación del toma y deje, sin perjuicio de las alegaciones que se enviarán por escrito. Asimismo, valora positivamente el inicio de las conversaciones sobre los aspectos económicos de la nueva OP, aunque solicita concreción en la fecha del mismo.

La DE contesta a las cuestiones planteadas, sin perjuicio de que se analicen las alegaciones escritas de la RLPT. En este sentido, indica que la regulación del toma y deje sólo será objeto de adaptación a la nueva OP.

Por otro lado, la DE manifiesta que tratará de iniciar las conversaciones sobre la vertiente económica del proyecto de OP antes de quince días, sin poder comprometer hoy una fecha concreta.

La fecha prevista de la próxima reunión de esta mesa técnica es el 24 de junio a las 10:30 horas, previa convocatoria al efecto.

Sin más asuntos que tratar, finalizada la sesión a las 11:45 horas en el lugar y fecha indicados en el encabezado del acta.

POR LA RLPT



POR LA DIRECCIÓN DE ADIF



Se informa a los asistentes del deber de sigilo profesional, y el deber de tratar como confidenciales todos los asuntos que se confíen y así lo requieran, con los límites del cumplimiento de los deberes que la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico imponen a los servidores públicos y ciudadanía en general. Asimismo, se informa que con relación a los datos de carácter personal se estará a lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (UE 2016/679) y resto de normativa nacional que sea de aplicación.

ANEXO

ÍNDICE ITEMS MESA TÉCNICA ORDENACIÓN PROFESIONAL

Componente Fijo

Antigüedades

Plus de nocturnidad

Bolsa y retraso de vacaciones

Interrupción para la toma de refrigerio

Indemnización por defecto de vivienda

Gratificación por Idiomas

Jornada partida

Pluses varios

Plus de Peligrosidad

Plus de Estaciones

Plus de Mantenimiento de Infraestructura

Plus de Maniobras

Complemento Pruebas de frenado

Polivalencia

Actualización Toma y Deje

Derogación Gratificación Gabinete de Informática

COMPONENTE FIJO

El componente fijo de la retribución vendrá dado por el compendio de:

A. Salario base.

El salario base asignado al grupo profesional, de carácter consolidable, es el nivel retributivo mínimo común por cada grupo profesional de acuerdo con el sistema de ordenación profesional adoptado y se corresponde con la cuantía inicial de la banda salarial (N1).

El salario base anual corresponde a la realización de un número determinado de horas de trabajo al año pactadas en convenio colectivo. Su montante total se abonará en catorce pagas iguales respecto del grupo profesional de Operaciones, incluidas las dos pagas extraordinarias abonables en los meses de junio y diciembre, y en doce pagas iguales para el resto de los grupos profesionales quedando las dos pagas extraordinarias prorrateadas en cada una de las doce mensualidades.

Este concepto aparecerá en el recibo individual de salario separado del resto de los elementos salariales.

B. Complemento de nivel de desarrollo profesional.

Está relacionado con el grado de experticia alcanzado en el ejercicio profesional de acuerdo con el contenido competencial del grupo o subgrupo profesional.

Con carácter general los niveles de desarrollo profesional en los diferentes grupos/subgrupos serán cuatro, que se corresponderán con distintos niveles económicos en la banda salarial de retribución fija asignada. Con carácter particular, para el caso de la posición de Operador/a Jefe/a los niveles, serán dos.

El nivel inicial de la banda salarial de retribución fija (N1), a partir del cual se inicia el recorrido profesional, se corresponde con el salario base del grupo profesional al que está adscrita la persona trabajadora y es el mismo para todos los subgrupos de este.

El desarrollo profesional hacia los niveles superiores se realizará mediante los correspondientes procesos de desarrollo profesional, en los que se atenderá a los siguientes criterios:

- a. El cumplimiento de los requisitos para el acceso al siguiente nivel por las personas trabajadoras que lo soliciten.
- b. La determinación por parte de la Dirección de las posiciones de niveles superiores que formarán parte del proceso de desarrollo.
- c. Los efectos económicos del reconocimiento de cada uno de los niveles se producirán a partir del 1 de enero del año siguiente a aquel en el que se alcance.

La aprobación y efectividad de los procesos de desarrollo estará condicionado, en todo caso, a la existencia de la correspondiente disponibilidad presupuestaria dentro de los límites de masa salarial autorizados para cada ejercicio.

La asignación de un nivel de desarrollo superior a N1 en un grupo o subgrupo profesional dado dará lugar a la percepción del correspondiente complemento con los importes que se establezcan en la Tablas Salariales. El importe del complemento a percibir en cada anualidad será el que corresponda al grupo o subgrupo profesional que se ostente en cada momento y se abonará prorrateado en doce mensualidades.

Los niveles de desarrollo superiores al N1 no son consolidables, por lo que, en el caso de cambio de puesto en el mismo grupo profesional a otro subgrupo, la persona quedará ubicada en el nivel N1 del nuevo subgrupo.

El cambio de grupo profesional en todo caso supondrá la adscripción al nivel de desarrollo inicial N1 (salario base) que corresponda al nuevo de adscripción y no se abonará complemento de nivel hasta que se alcancen los siguientes niveles de desarrollo en el nuevo grupo.

C. Movilidad funcional temporal a grupo profesional superior.

El valor del reemplazo por realización temporal de las funciones del grupo profesional superior vendrá dado por la diferencia entre el salario base más el complemento de nivel que venga percibiendo la persona trabajadora y la cuantía inicial de la banda salarial (N1) del que ocupe en reemplazo.

La citada diferencia se abonará mensualmente, en proporción al tiempo en dicha situación, además del sueldo base y complemento de nivel de desarrollo profesional alcanzado en el grupo y subgrupo al que la persona trabajadora pertenece. Los complementos salariales y el componente variable que se aplicarán, durante el tiempo que persista esta situación, serán los del puesto al que se reemplaza.

El reemplazo al grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro, en los perfiles de Supervisor/a, solo se podrá efectuar por aquellas personas del grupo profesional de Operaciones que ostenten la posición de Operador/a Jefe/a o, en el caso de que no exista esta posición en el subgrupo de que se trate, un nivel de desarrollo profesional N4. En circunstancias excepcionales por razones productivas u organizativas se podrá realizar desde los niveles inferiores que fueran necesarios. Como regla especial, cabrá el reemplazo desde la posición de Operador/a a la de Operador/a Jefe/a y solo será posible para aquellas personas cuyo nivel de desarrollo sea N3 o N4.

El reemplazo al grupo profesional de Estructura de Apoyo, en los perfiles de carrera profesional, solo se podrá efectuar por aquellas personas del grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro que ostenten un nivel de desarrollo profesional N4. En circunstancias excepcionales por razones productivas u organizativas se podrá realizar desde los niveles inferiores que fueran necesarios.

Los reemplazos a perfiles de Cuadro Técnico o de Titulado en Estructura de Apoyo, requerirán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Los complementos salariales y el componente variable que se aplicarán, durante el tiempo que persista esta situación, serán los del puesto al que se reemplaza.

Los reemplazos a partir del momento de entrada en vigor de esta regulación, tanto desde el punto de vista normativo como económico, se ajustarán a lo establecido en ella.

TABLA SALARIAL DEL SALARIO BASE Y DEL COMPLEMENTO DE NIVEL DE DESARROLLO PROFESIONAL.

Valores anuales

Grupo profesional	Banda salarial (componente fijo en €)
-------------------	---------------------------------------

		Retribución mínima	Desarrollo profesional			Retribución máxima
			Complemento de nivel			Salario base (N1) + Complemento de nivel máximo
		N1	N2	N3	N4	
Operaciones	Operador/a					
	Operador/a Jefe/a					
Mando Intermedio y Cuadro						
Estructura de Apoyo						

ANTIGÜEDADES

A. CUATRIENIOS.

El derecho a devengar el concepto de antigüedad por cuatrienios se adquiere con el transcurso del tiempo y solo es aplicable al grupo profesional de Operaciones.

Para determinar el número de cuatrienios se partirá de la fecha de iniciación de los servicios con carácter fijo en cualquier grupo profesional o, en su caso, a partir de la fecha de antigüedad que se tenga reconocida en la empresa a estos efectos. En caso de las prestaciones de servicio con carácter temporal se estará a la antigüedad que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 24 del X Convenio Colectivo de RENFE en la redacción dada por el Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV de 2022 del 2 de noviembre, incluido en el mismo como Disposición Adicional Sexta.

No se computarán como antigüedad a efectos de cuatrienios los períodos de ausencia en que no se hubiera percibido salario de la entidad, conforme lo indicado en el artículo 34 del X Convenio Colectivo de RENFE, con la modificación introducida en su letra f) por la cláusula 17 del XI Convenio Colectivo de RENFE.

Se reconoce a las personas procedentes de Militares en Prácticas como fecha de antigüedad, a efectos de cuatrienios, la de su incorporación a la Agrupación de Movilización y Prácticas de Ferrocarriles o al Regimiento de Zapadores Ferroviarios, según la Unidad en que hayan cumplido su Servicio Militar.

La persona que no pueda completar su último cuatrienio, por impedirlo el cumplimiento de la edad forzosa de jubilación, tendrá derecho a su devengo fraccionado por anualidades vencidas, reconociéndosele una cuarta parte de su importe por cada año más que cumpla de servicio. Para el cómputo de estas anualidades se partirá de la fecha en que la persona haya consolidado el último cuatrienio percibido.

Los cuatrienios se devengarán a partir del primer día del semestre natural en que se completen, y aquellos se devenguen a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se abonarán conforme al valor único establecido en la Tabla Salarial que se aprueba en el mismo, siendo diez el máximo número de cuatrienios a percibir. Aquellos devengados con anterioridad se abonarán conforme la disposición transitoria que se describe a continuación.

TABLA SALARIAL

ANTIGÜEDAD	
Antigüedad	X €/cuatrienio

Disposición Transitoria en materia del tratamiento de cuatrienios.

Las personas trabajadoras que se incorporan al grupo profesional de Operaciones, provenientes de las anteriores categorías profesionales adscritas a los niveles salariales 3 a 7 de la extinta clasificación del personal, mientras no promocionen a otro grupo profesional, mantendrán a título personal el abono de por cuatrienios conforme el nivel salarial que ostentaban hasta el momento de la incorporación a la nueva ordenación profesional de acuerdo con los valores de la Tabla Salarial que se extingue. Los cuatrienios que devenguen a partir de tal incorporación se abonarán al valor único mensual por cuatrienio establecido en las nuevas Tablas Salariales.

En ningún caso se devengarán ni abonarán más de 10 cuatrienios, incluyendo en el cómputo los reconocidos en el momento de la incorporación.

Se mantendrá en vigor la disposición transitoria establecida en el Marco Regulador del Mando Intermedio y Cuadro del XII Convenio Colectivo, así como la cláusula 18 del XIV Convenio Colectivo, en virtud de las cuales, las personas trabajadoras del grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro que vinieran percibiendo el concepto de antigüedad continuarán con ese devengo a título personal en las mismas condiciones y mientras permanezcan en dicho grupo profesional. Transitoriamente, a estos efectos, por el presente convenio seguirá en vigor la antigua Tabla Salarial 1 Bis hasta la extinción del colectivo al que aplica.

B.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD POR PERMANENCIA DE VEINTE AÑOS EN MISMO NIVEL SALARIAL.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio se deroga el complemento personal por permanencia de veinte años en el mismo nivel salarial (Clave 230), con motivo del desarrollo profesional horizontal y la supresión de los niveles salariales.

Transitoriamente, las personas que vinieran percibiendo el complemento personal de antigüedad por permanencia de veinte años en el mismo nivel salarial, mantendrán a título personal la cuantía que vinieran percibiendo a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, en tanto se mantengan en el mismo nivel de desarrollo profesional horizontal al que fueran adscritos en virtud de la integración de categorías. Este complemento será absorbible y no revalorizable.

Las personas que ostenten categorías de nivel salarial 5 o 6, que en virtud de la nueva ordenación profesional se integren en la misma como Operador/a Jefe/a y que vinieran percibiendo el complemento personal de antigüedad por permanencia de 20 años en el mismo nivel salarial en el momento de su integración, dejarán de devengarlo y por tanto de percibirlo.

C.- PREMIO DE PERMANENCIA.

El premio de permanencia en la entidad se acreditará por los servicios efectivos prestados a esta durante un período mínimo de treinta años.

Definición del Premio de Permanencia.

El premio de Permanencia, que se devengará de oficio, se acreditará por los años de servicios prestados en la entidad. A estos efectos se computarán todos los períodos de servicio efectivamente trabajados por la persona, ya sean fijos o temporales.

Dicho Premio consistirá en los siguientes abonos de carácter progresivo y a medida que se alcancen los requisitos previstos:

- a. Al consolidar **treinta años** de servicios efectivos, se abonará la cantidad económica establecida en las Tablas Salariales vigentes fijadas para este epígrafe, con arreglo al grupo profesional ostentado.
- b. Al considerar **treinta y cinco años** de servicios efectivos, se abonará la cantidad económica establecida en las Tablas Salariales vigentes fijadas para este epígrafe, con arreglo al grupo profesional ostentado.
- c. Al consolidar **cuarenta años** de servicios efectivos, se abonará la cantidad económica establecida en las Tablas Salariales vigentes fijadas para este epígrafe, con arreglo al grupo profesional ostentado.

Los valores de la nueva tabla salarial no tienen carácter retroactivo respecto de las modalidades ya abonadas.

Forma de abono del Premio de Permanencia

Las tres modalidades del Premio que se consolidan, respectivamente, a los treinta, treinta y cinco y cuarenta años de servicios efectivos, se abonarán de oficio por parte de la Dirección de la entidad en la nómina correspondiente a los meses de junio o diciembre del semestre natural en el que se consoliden los períodos establecidos como requisitos del devengo.

A las personas trabajadoras cuyas edades de jubilación fuesen inferiores a la edad legal de jubilación, establecida en la Normativa vigente de Seguridad Social, los años de servicios, exigidos para causar las diversas modalidades del Premio de Permanencia, les serán reducidos en el mismo número que los que medien entre la edad de jubilación y la edad legal de jubilación, establecida en la Normativa vigente de Seguridad Social.

Esta reducción se contemplará en el momento de producirse la baja en la entidad por cualquier modalidad de jubilación anticipada, y tendrá efectos económicos y administrativos, únicamente, en aquellos casos que sirva para completar alguno de los períodos de carencia exigidos.

Otorgamiento del Premio de permanencia

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, el premio de permanencia devengado que no se hubiera percibido, se incluirá en la liquidación final de haberes.

TABLA SALARIAL

PREMIO DE PERMANENCIA			
Grupo/Subgrupo Profesional	30 años	35 años	40 años
Operador			
Operador-Jefe (*)			
Mando Intermedio y Cuadro			
Estructura de Apoyo			

*(Ver Disposición Transitoria)

Disposición Transitoria

Las personas integradas en la nueva ordenación profesional desde categorías que por ascenso automático podían alcanzar el nivel salarial 6 conforme la clasificación profesional anterior percibirá el premio de permanencia por el valor asignado para Operador-Jefe, siempre que en el momento de su devengo permanezcan en el grupo profesional de Operaciones.

NOCTURNIDAD

PLUS DE NOCTURNIDAD

Como consecuencia de la desaparición de las categorías profesionales y sus niveles salariales asociados y en aras de simplificar el sistema retributivo, el concepto de plus de nocturnidad se mantendrá para los grupos profesionales de Operaciones y Mando Intermedio y Cuadro.

Por tanto, darán derecho a este plus las horas de trabajo computables realizadas por las personas trabajadores de los grupos profesionales de Operaciones y Mando Intermedio y Cuadro durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El valor por hora trabajada efectivamente en dicho período será el fijado en la correspondiente tabla salarial y el plus se abonará con periodicidad mensual.

Este plus se abonará también durante las vacaciones anuales por el promedio obtenido en los días de trabajo efectivo de la persona trabajadora en los tres últimos meses.

TABLA SALARIAL

PLUS NOCTURNIDAD	
Nocturnidad	X €/hora

BOLSA Y RETRASO DE VACACIONES

Todas las personas trabajadoras de los grupos profesionales de Operaciones y Mandos Intermedios y Cuadros que disfruten las vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, tendrán derecho a la cuantía fijada en la Tabla Salarial vigente prevista para "Bolsa de Vacaciones 1/3" por cada día de vacaciones disfrutado fuera del mencionado período, salvo que la persona, una vez concedidas las vacaciones en los referidos meses, renunciara expresamente el disfrute de estas en dichos meses.

Cuando la entidad, por causas a ella imputables, otorgue las vacaciones en fechas distintas a las señaladas en el calendario, abonará a las personas trabajadoras afectadas una bolsa de vacaciones consistente en:

- El valor que corresponda señalado en la Tabla Salarial vigente para "Bolsa de vacaciones 1/2" por cada día de vacación no coincidente con los fijados en el calendario, si su disfrute tiene lugar durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
- El valor señalado en el apartado anterior, más el que corresponda según la Tabla Salarial vigente para "Bolsa de Vacaciones 1/3", por cada día de vacación no coincidente con los fijados en el calendario que se conceda fuera de los meses indicados en el apartado anterior.

Cuando no sea posible el disfrute de las vacaciones dentro del primer mes del año natural siguiente al que aquellas correspondan, por causas imputables a la entidad, se abonará a los interesados al iniciar la vacación, por cada mes o fracción de mes no inferior a quince días transcurridos después de finalizar dicho mes, la cuantía fijada en la Tabla Salarial vigente prevista para "Retraso Vacaciones".

Este abono, es independiente de las cantidades que pudieran corresponder por los conceptos de "1/3 o 1/2 por Bolsa de Vacaciones".

TABLA SALARIAL

BOLSA Y RETRASO DE VACACIONES	
Bolsa de vacaciones 1/2	X € / DIA
Bolsa de vacaciones 1/3	X € / DIA
Retraso de vacaciones	X € / MES

I

INTERRUPCIONES PARA LA TOMA DE REFRIGERIO

En el régimen de jornada continuada se concederá un descanso de veinte minutos para la toma del refrigerio.

En el caso de que por las características de la actividad no fuera posible el goce efectivo del referido descanso, se compensará a quienes no lo disfruten mediante el abono, según el valor señalado de la tabla salarial vigente por día trabajado sin dicho descanso.

La concesión del referido descanso no estará sujeta a un horario rígido e inflexible, sino adaptado a las necesidades del servicio, sobre todo en las actividades directamente relacionadas con la circulación. No se otorgará al principio o al final de la jornada y deberá preverse en los gráficos y horarios, siempre que sea posible. Para el disfrute de dicho descanso se aprovechará cualquier pausa que la persona trabajadora pueda tener de al menos veinte minutos de inactividad en su puesto de trabajo.

El personal de los Grupos Profesionales de Operaciones y de Mando Intermedio y Cuadro que desarrolle su actividad en gráficos de servicio en jornada continuada disfrutará del descanso de veinte minutos por interrupción de la jornada entre la segunda y la quinta hora y en el supuesto de que no sea posible dicha interrupción por motivos del servicio procederá el abono de la compensación.

De igual modo, el personal del Grupo Profesional de Operaciones que tenga a su cargo o bajo su responsabilidad alguna maquinaria, vehículo o tren, el día que sea imposible el disfrute de la interrupción de veinte minutos por motivos del servicio, se le abonará la compensación por falta de interrupción para la toma de refrigerio. No procederá el abono y sí el disfrute del descanso de los veinte minutos para este personal en situaciones como las de demora, reserva sin máquina, espera, viajes sin servicio u otros períodos de inactividad que puedan concurrir dentro de su jornada y en los que no haya de estar atento a la máquina o vehículo.

Para el personal sujeto a horario flexible, durante el período de horario cerrado, estas personas trabajadoras tendrán derecho a veinte minutos de refrigerio que se podrán disfrutar únicamente entre las diez y las once horas mediante el correspondiente control horario y, en ningún caso, será objeto de compensación.

Este personal podrá disfrutar los veinte minutos para la toma del refrigerio, con la consideración de trabajo efectivo, siempre que el cómputo semanal de la jornada realizada por estas personas, incluido el tiempo de refrigerio, alcance las treinta horas. Si no llega a las indicadas treinta horas, se podrán disfrutar los veinte minutos con el carácter de trabajo efectivo, el día en el cual su jornada laboral alcance seis horas, incluidos los citados veinte minutos.

En el resto de las dependencias no sujetas a gráficos ni turnos, se establecerán los veinte minutos de refrigerio hacia la mitad del horario, sin que por ningún otro motivo pueda interrumpirse la jornada que no esté justificado.

TABLA SALARIAL

COMPENSACION POR FALTA DE INTERRUPCION PARA TOMA DE REFRIGERIO	
TOMA DE REFRIGERIO	X € / DIA

INDEMNIZACIÓN POR DEFECTO DE VIVIENDA DE SERVICIO

Disposición transitoria

A la entrada en vigor del Convenio Colectivo desaparece el concepto de vivienda de servicio y la indemnización en defecto de esta, estableciéndose el régimen transitorio que se expone a continuación, al objeto dar tratamiento a los derechos adquiridos por las personas trabajadoras afectadas por la anterior regulación.

Las personas trabajadoras que, por razón de la categoría profesional ostentada en el momento de su adscripción a la nueva ordenación profesional, vengán percibiendo la indemnización mensual en defecto de vivienda (clave 050) se les mantendrá tal percepción como complemento personal, en la cuantía devengada en dicho momento, y dejará de percibirse cuando se produzca un cambio de grupo o subgrupo profesional o una promoción a puestos de Operador/a Jefe/a.

Para las personas trabajadoras que, por razón de la categoría profesional ostentada en el momento de su adscripción a la nueva ordenación profesional, estén ocupando vivienda de la empresa denominada de "servicio", transitoriamente podrán mantenerla en tanto no se produzca un cambio de grupo o subgrupo profesional o una promoción a puestos de Operador/a Jefe/a.

GRATIFICACIÓN POR IDIOMAS

El complemento de idiomas lo percibirán las personas trabajadoras del grupo profesional de operaciones que ocupen puestos en los que el conocimiento y la aplicación de lenguas extranjeras resulten necesarios de manera real, efectiva y habitual, en un nivel superior al requerido para el ingreso en la entidad en puestos del mismo grupo profesional, para el adecuado desempeño de las funciones del puesto y para la prestación ordinaria del servicio.

Al ser un complemento de puesto, no es consolidable.

La cuantía mensual de este complemento a jornada completa será el establecido en las tablas salariales teniendo en cuenta el nivel oficial acreditado, B2 o superior, según el MCERL (Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas), o la regulación que lo sustituya.

La persona interesada deberá acreditar el nivel oficial conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL), mediante la presentación del certificado original de nivel en vigor, expedido por Escuelas Oficiales de Idiomas, universidades u otras entidades oficiales reconocidas en el ámbito de la Unión Europea, así como por entidades internacionales de reconocido prestigio en los ámbitos académico y de las administraciones públicas. Cuando el certificado no tenga caducidad oficial, se exigirá que la fecha de expedición no sea anterior en cinco años contados desde el momento del reconocimiento del complemento de idioma.

No se admitirán certificados expedidos por academias privadas o entidades no oficiales, certificados internos de empresas o entidades formativas, pruebas de nivel, certificados de aprovechamiento o acreditaciones parciales, ni certificados que no indiquen de forma clara el nivel MCERL equivalente.

En idiomas que presentan menor estandarización internacional en el ámbito administrativo, se considerarán preferentes los certificados expedidos por Escuelas Oficiales de Idiomas. Los certificados internacionales en estos idiomas sólo se admitirán si proceden de instituciones oficiales del Estado cuya lengua se acredita, siempre que pueda verificarse su adecuación al nivel exigido.

La entidad establecerá los puestos que llevarán aparejado el abono del complemento de idiomas, así como la lengua o lenguas extranjeras necesarias y el nivel exigido en cada uno, informando a la representación de las personas trabajadoras. En el caso de que la entidad determine la necesidad de más de un idioma y resulte acreditados, se sumarán las percepciones que correspondan por cada uno en función del nivel exigido.

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del convenio colectivo vengán percibiendo esta gratificación y no cumplan los requisitos de la nueva regulación, mantendrán a título personal el valor de dicha gratificación en tanto permanezcan en el puesto por el que la estuvieran devengando.

TABLA SALARIAL

COMPLEMENTO POR IDIOMAS		
Idioma	Nivel B2 (MCERL)	Nivel C1 (MCERL)
	X €/año	X €/año

COMPLEMENTO POR JORNADA PARTIDA

Se unifica el valor de tablas salariales del complemento de jornada partida para los grupos profesionales de Mando Intermedio y Cuadro y del personal operativo.

El complemento de jornada partida no es consolidable, se abonará mensualmente por cada día de trabajo efectivo en este régimen de jornada y es incompatible con el complemento de turnicidad.

TABLA SALARIAL

COMPLEMENTO DE PUESTO POR JORNADA PARTIDA	
Desempeño de un puesto en régimen de jornada partida	X € / DÍA

PLUSES

PLUS DE PELIGROSIDAD

Este plus se establece en atención a la índole y características de determinadas actividades ferroviarias y es inherente a la correlativa realización de las funciones o cometidos específicos de los subgrupos profesionales y puestos determinantes de su otorgamiento, por lo que no basta para su percepción el hecho de pertenecer a un subgrupo profesional para los que está previsto, sino que la persona ha de estar ocupada efectivamente en las tareas propias del mismo.

Corresponde este plus a las personas que desempeñen funciones propias y características del grupo profesional de operaciones, subgrupo de Electrificación y Energía.

Este plus se abonará por día efectivo de trabajo, al valor establecido en la tabla salarial, y durante las vacaciones anuales, por el promedio obtenido en los días de trabajo efectivo de la persona en los tres últimos meses.

TABLA SALARIAL

PLUS DE PELIGROSIDAD	
Peligrosidad	X € / DIA

Las personas del grupo profesional de operaciones no comprendidas en las normas reguladoras de este plus, pero que, no obstante, realicen circunstancial o esporádicamente durante parte de su jornada actividades para las que están previstas aquel, lo percibirán siempre que el tiempo de dedicación a tales actividades en el día alcance tres horas como mínimo y no lo cobrarán si es inferior a este límite.

Si por mejora de instalaciones o de procedimiento de trabajo desaparecieran las condiciones de peligrosidad, dejará de abonarse este plus. Tal circunstancia se comprobará por una Comisión Mixta de la Dirección de la entidad y del Comité General de Empresa y, en caso de desacuerdo, se someterá a la decisión de la Autoridad Laboral.

Asimismo, dejará de abonarse este plus en aquellos casos en los que, por errores de calificación, se hubiese estimado que concurrían las condiciones que determinan su devengo. Esta supresión se llevará a cabo siguiendo el procedimiento que se expone en el párrafo anterior.

PLUS DE ESTACIONES

Tendrán derecho a la percepción del mencionado plus las personas trabajadoras que, perteneciendo al grupo profesional de operaciones, se encuentren en el subgrupo de Servicios en Estaciones de Viajeros.

Las personas trabajadoras no pertenecientes al citado subgrupo profesional que, de acuerdo con la normativa laboral, vinieran percibiendo este plus a fecha de entrada en vigor del convenio, mantendrán su percepción a título personal mientras permanezcan en el subgrupo de integración.

El importe de este plus será mensual según el valor establecido en la tabla salarial en vigor.

El referido plus no repercutirá en ninguna otra clase de percepciones, tales como pagas extraordinarias, etc.

TABLA SALARIAL

PLUS DE ESTACIONES	
Peligrosidad	X € / MES

PLUS DE MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA FERROVIARIA.

A las personas trabajadoras del grupo profesional de operaciones de los subgrupos profesionales de Infraestructura y Vía, de Electrificación y Energía, de Instalaciones de Seguridad y de Telecomunicaciones y Fibra Óptica, a quienes no corresponda ningún otro plus, se les abonará por este concepto la cantidad mensual fijada en la tabla salarial en vigor.

Las personas trabajadoras no pertenecientes a los subgrupos profesionales mencionados que, de acuerdo a la normativa laboral, vinieran percibiendo el derogado plus de Instalaciones Fijas y Comunicaciones a fecha de entrada en vigor del convenio, por prestar servicio en las Jefaturas Territoriales de Mantenimiento de Infraestructura, mantendrán transitoriamente su percepción a título personal mientras permanezcan en el subgrupo de integración.

TABLA SALARIAL

PLUS DE MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA FERROVIARIA	
Mantenimiento de infraestructura	X € / MES

PLUS DE MANIOBRAS

Se mantiene la regulación del artículo 157 "Plus de Maniobras" del X Convenio Colectivo de RENFE, conforme a la integración en el correspondiente subgrupo profesional de las categorías descritas en el citado precepto.

TABLA SALARIAL

PLUS DE MANIOBRAS	
Maniobras	X € / Día

COMPLEMENTO POR REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE FRENADO Y OTRAS NUEVAS FUNCIONES R.G.C. (ACUERDO DE 29/NOV/2002).

Se mantiene la regulación del Acuerdo de 29-11-2002 para superación de limitaciones del Documento de 09-03-1993 sobre moratoria del R.G.C, incorporado por la cláusula 34.2 del XIV Convenio Colectivo de RENFE, conforme a la integración en el correspondiente subgrupo profesional de las categorías descritas en el Acuerdo.

GRATIFICACIÓN POR POLIVALENCIA

La Entidad, previo informe del Comité General de Empresa, que lo deberá emitir en un plazo de 30 días, determinará aquellos puestos de trabajo que deban tener la condición de polivalentes, entendiendo por tal la realización de funciones específicas de más de un subgrupo del grupo profesional de operaciones. Dicha polivalencia se realizará por puestos concretos y con definición específica de las funciones a realizar en cada caso.

Las personas trabajadoras que ocupen un puesto de trabajo determinado como polivalente, vendrán obligados a desempeñar la polivalencia establecida, siempre que la saturación sea inferior al 50 por 100 de su jornada y no supere las 4 horas diarias.

Las personas que den las suplencias a otras que estén realizando funciones polivalentes vendrán obligadas a su realización.

Los requisitos que cumplirá un puesto para que pueda ser asignado como polivalente, serán los siguientes:

- Que en virtud de la polivalencia se derive directamente un mejor aprovechamiento del personal.
- Que las funciones que se asignen a un puesto en razón de la polivalencia más las propias del puesto sean compatibles entre sí y puedan realizarse dentro de la jornada normal de trabajo.

La determinación, como polivalente, de un puesto concreto de trabajo llevará implícito el derecho de la gratificación por polivalencia establecida en la Tabla Salarial vigente por día trabajado.

TABLA SALARIAL

GRATIFICACION POR POLIVALENCIA	
Gratificación por régimen de polivalencia	X € / DIA

ACTUALIZACIÓN TIEMPOS DE TOMA Y DEJE E INDEMNIZACIÓN POR ENTREGA Y RECEPCIÓN DEL SERVICIO

Se mantiene la regulación del Capítulo 4 - "Tiempos de toma y deje del servicio" del Título VI "Tiempo de trabajo", del X Convenio Colectivo de RENFE, para los grupos profesionales de Operaciones y Mando Intermedio y Cuadro, entendiendo que las personas que ocupan puestos en las categorías de personal operativo, así como las personas que ocupan puestos de Mando Intermedio y Cuadro que se integren en sus diferentes subgrupos profesionales de la nueva ordenación y que realizan esos tiempos de toma y deje o de entrega y recepción de servicio, lo seguirán realizando en los tiempos previstos en dicho Capítulo.

DEROGACIÓN GRATIFICACIÓN GABINETE DE INFORMÁTICA

A la entrada en vigor del Convenio esta gratificación queda derogada y las personas que vinieran percibiéndola la mantendrán como complemento personal, en los niveles y grupos que le eran abonados y realizando las guardias y turnos que dichos grupos establecían.

Este complemento personal es incompatible con los complementos de Disponibilidad y Turnicidad en gráficos de Servicio.