

---

***I CONVENIO COLECTIVO DE ADIF***

---

---

## **I CONVENIO COLECTIVO DE ADIF**

---

<b><u>CLAÚSULAS:</u></b>	<b><u>Página</u></b>
1º. Ámbito territorial y personal	3
2º. Ámbito temporal	3
3º. Tratamiento económico	3
4º. Desarrollo profesional	7
5º. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional	9
6º. Igualdad de oportunidades y no discriminación	11
7º. Protección contra la violencia de género	13
8º. Movilidad	14
9º. Beneficios sociales	15
10º. Salud laboral	16
11º. Política Disciplinaria	17
12º. Protección Jurídica	18
13º. Normativa Laboral	19
14º. Categorías penosas	20
15º. Empleo y contratación	20
16º. Comisión de conflictos laborales	21
17º. Límites a los conflictos	21
18º. Vinculación a la totalidad	22
19º. Tramitación del convenio	22
20º. Comisión paritaria	22
21º. Incorporación de Acuerdos	23
22º. Disposición derogatoria	23

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

El presente Convenio Colectivo es de ámbito estatal y afectará a todas las personas pertenecientes a el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF), con excepción del personal de la Estructura de Dirección, que conforma el equipo directivo de ADIF y está excluido por condiciones especiales pactadas, constituyendo el nivel superior a la Estructura de Apoyo y no relacionado con ésta.

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

## **Cláusula 2ª. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de dos años y entrará en vigor el 1 de enero de 2007, salvo en aquellas materias en que expresamente se establezca una vigencia diferente.

Si no fuera de aplicación lo establecido en el párrafo siguiente, se prorrogará de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro del mes anterior a su vencimiento.

El Convenio podrá ser prorrogado por dos años (2009 y 2010) en función del desarrollo de la negociación sobre Desarrollo Profesional a que se refiere la cláusula cuarta, a cuyo efecto la Comisión Paritaria del Convenio evaluará la situación de la negociación y decidirá sobre la prórroga y sus condiciones.

## **Cláusula 3ª. Tratamiento Económico**

### **Año 2007**

#### **Incremento económico.**

##### Incremento a tablas

- a. Personal Operativo.-

Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos del 2'7 %. Este incremento se trasladará a las tablas salariales.

b. Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y Cuadros

Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos del 2%. Este incremento se trasladará a las bandas salariales de referencia con efecto 1 de enero de 2007.

Adicionalmente, se incorporará al componente fijo de su retribución la cuantía equivalente al 0'7 % del total de las retribuciones de cada trabajador durante el año 2007, a valor 2006.

### Productividad

Se destinará a este concepto, un 0'3 % de la masa salarial de referencia estableciéndose una cuantía lineal que se incorporará a la clave 401.

La masa salarial de referencia para el personal operativo será la correspondiente al ejercicio 2007, a valor 2006, de los trabajadores operativos.

Para la Estructura de Apoyo y MIC el incremento se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador durante el año 2007, a valor 2006, y se incorporará al componente fijo de su retribución.

### Plan de Objetivos

El objetivo definido es alcanzar índices de productividad superiores al objetivo establecido en el contrato programa suscrito con el Estado, determinado por el ratio Ingresos Comerciales / Número de trabajadores. A tal efecto se dotará una cuantía adicional equivalente al 0,8 % de la masa salarial de referencia, para retribuir el incremento de productividad alcanzado.

Con el fin de incentivar el logro del objetivo de mejora fijado, se establece una escala de progresión a aplicar sobre el parámetro de referencia que será la siguiente:

El parámetro tendrá una escala de 50 a 140, situando el valor 50 en el mínimo a conseguir y el valor 100 en el objetivo fijado.

Por debajo del mínimo, el valor será 0.

Entre el 50 y 100, el valor será proporcional al resultado, y en caso de superarse este nivel se considerará 140.

El valor resultante una vez aplicada la escala de progresión se consolidará en la clave 401.

La masa salarial de referencia para el personal operativo será la correspondiente al ejercicio 2007, a valor 2006, de los trabajadores operativos.

Para la Estructura de Apoyo y MIC el incremento se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador durante el año 2007, a valor 2006, y se incorporará al componente fijo de su retribución.

### **Incorporación de la prima mínima garantizada a la paga extraordinaria.**

Desde el ejercicio 2007 se incorporará al valor de cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre, el valor mensual de la prima mínima garantizada.

La incorporación de esta prima a las pagas extraordinarias se efectuará en base al nivel salarial de cada trabajador y a los valores que se fijen en las tablas salariales vigentes para la clave 427.

Para los trabajadores de los colectivos de Estructura de Apoyo y MIC, el porcentaje equivalente de este incremento se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador y se incorporará al componente fijo de su retribución.

## **Año 2008**

### **Incremento económico.**

#### Incremento a tablas

##### a. Personal Operativo.

Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos del 3 %. Este incremento se trasladará a las tablas salariales.

##### b. Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y Cuadros.

Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos del 2%. Este incremento se trasladará a las bandas salariales de referencia con efecto 1 de enero de 2008.

Adicionalmente, se incorporará al componente fijo de su retribución la cuantía equivalente al 1 % del total de las retribuciones de cada trabajador durante el año 2007.

### Plan de Objetivos

Se dotará una cuantía adicional equivalente al 0,8% de la masa salarial ligada al logro de alcanzar un índice de productividad superior al establecido en Contrato Programa (Ingresos Comerciales / Número de Trabajadores).

Con el fin de incentivar el logro del objetivo de mejora fijado, se establece una escala de progresión a aplicar sobre el parámetro de referencia que será la siguiente:

El parámetro tendrá una escala de 50 a 140, situando el valor 50 en el mínimo a conseguir y el valor 100 en el objetivo fijado.

Por debajo del mínimo, el valor será 0.

Entre el 50 y 100, el valor será proporcional al resultado, y en caso de superarse este nivel se considerará 140.

El valor resultante una vez aplicada la escala de progresión se consolidará en la clave 401.

La masa salarial de referencia para el personal operativo será la correspondiente al ejercicio 2008, a valor 2007, de los trabajadores operativos.

Para la Estructura de Apoyo y MIC el incremento se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador durante el año 2008, a valor 2007, y se incorporará al componente fijo de su retribución.

### **Años 2009 y 2010**

En el supuesto de resultar de aplicación lo dispuesto en el párrafo tercero de la cláusula 2ª de este Convenio, los incrementos globales para cada ejercicio serán

los que se establezcan para la función pública del ámbito de la Administración General de Estado.

#### **Cláusula 4ª. Desarrollo profesional**

El nuevo marco en que se desarrolla la actividad de ADIF, define claramente los objetivos y responsabilidades encomendadas por el Estado a la Empresa, debiendo alcanzar como empresa de servicio público unos resultados óptimos en la gestión empresarial. Por todo ello es necesario adaptar el modelo actual de clasificación de categorías al nuevo escenario de ADIF, de modo que permita la adaptación de las categorías profesionales a la realidad productiva actual de la Empresa, a través de nuevos modelos de gestión y de formación, favoreciendo un mejor desarrollo y cualificación profesional de los trabajadores, orientando sus retribuciones y su desempeño a los objetivos de la Empresa.

Por todo ello, ambas partes acuerdan negociar una nueva Clasificación Profesional, manifestando su firme propósito de desarrollar con celeridad los trabajos necesarios para elaborar este proyecto, fijando el plazo máximo de su finalización antes del 30 de junio de 2008.

Con el fin de impulsar la Clasificación Profesional, tras la firma del Convenio se constituirá una Mesa de Desarrollo Profesional, compuesta por ocho representantes de cada una de las partes, estableciéndose para la celebración de las reuniones una periodicidad semanal.

Esta nueva Clasificación Profesional, que abarcará a todos los colectivos del ámbito personal del presente Convenio Colectivo, incluidos MM.II y Estructura de Apoyo, deberá adaptar las funciones actuales, los entornos operacionales de los puestos de trabajo, así como el sistema retributivo a la nueva realidad de la empresa, basándose en unos principios generales y contenidos como son:

- Compromiso de empleo y estabilidad, no generándose por la implantación de la misma, situaciones excedentarias, ni personal sin ocupación efectiva.
- Generar y contribuir a la equidad interna y a la promoción profesional.
- Adaptar las funciones a la nueva realidad de la empresa.
- Potenciar la formación, actuando como herramienta indispensable para la vertebración y promoción del desarrollo profesional de los trabajadores.
- Analizar, valorar y adecuar los entornos operacionales y condiciones de trabajo al nuevo escenario ferroviario.
- Simplificar el sistema retributivo, basado en conceptos fijos, variables y complementos, acorde a la realidad productiva y operativa de la

Empresa, orientando la retribución al desempeño profesional de los trabajadores.

- Analizar los tipos de jornada.
- Analizar funciones, responsabilidades, aptitudes y habilidades.
- Adecuar la norma marco de movilidad al nuevo contexto.
- Establecer una nueva estructura profesional más acorde con la competencia de los trabajadores y ligada a los objetivos encomendados al Adif.
- Cuando así se decida por mayoría de la Mesa de Desarrollo profesional se podrán establecer submesas para abordar los aspectos específicos de los diferentes colectivos de la empresa, entre otros los siguientes temas : adaptación a la nueva regulación administrativa establecida por la Orden FOM 2520/2006 para los colectivos afectados; Brigada de Incidencias, Conducción de vehículos por carretera, personal de maquinaria de vía, de fibra óptica, centro tecnológico de vía, de telemandos de SS/EE y de II/SS, en Mantenimiento de Infraestructura; quebranto de moneda en Estaciones de Viajeros; regulación de descanso ante PVD en los ámbitos afectados; Servicio Itinerante de Circulación y Equipo Móvil en Circulación; Focalización en Terminales de Mercancías; entorno funcional y administrativo en Personal de Gestión y Administración, Técnicos, Mandos Intermedios y Cuadros, así como el resto de personal de convenio.

En esta Mesa de Desarrollo Profesional además de tratar los contenidos propios del nuevo desarrollo profesional de todos los trabajadores de Adif afectados por la nueva clasificación, así como su sistema retributivo, con la fecha cierta de finalización establecida, se analizará también, y valorará, el impacto y repercusión que los acuerdos específicos por colectivos tienen para el resto de colectivos, de modo que con un criterio de equidad y homogeneidad, cuando proceda, sean de aplicación a otros colectivos y áreas de actividad de Adif.

Los acuerdos que se alcancen sobre clasificación profesional, será incorporado al I Convenio de ADIF, con desarrollo, calendario de implantación y financiación específica, adecuada al alcance de los mismos, pudiendo rebasar el ámbito temporal del Convenio, por ello ambas partes promoverán el apoyo de la Administración en los términos contraídos en su día por el Ministerio de Fomento con la representación de los trabajadores.

No obstante lo anterior, en tanto en cuanto no se alcancen acuerdos en la Mesa de Desarrollo Profesional, se mantendrán las funciones actuales de los colectivos afectados, salvo lo expresamente pactado en este Convenio Colectivo.

## **Cláusula 5ª. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional**

Ambas partes se comprometen a propiciar y avanzar, teniendo en cuenta la actividad de Adif, en la aplicación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar, a través del análisis de las diversas modalidades de jornada y condiciones de trabajo dentro de la negociación del Proyecto de Desarrollo Profesional; o su tratamiento en la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Entre los compromisos en que se pretende avanzar se identifican, entre otras, las siguientes materias y medidas a tratar :

- Jornada y horarios : adaptación horaria, horario de verano, reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares y hora límite de finalización de jornada partida.
- Permisos y Licencias : revisión de la actual regulación de permisos y licencias para mejorar y favorecer la conciliación en determinadas situaciones (nacimiento, acogimiento, adopción, cuidado de personas con dependencia.)
- Excedencias : cuidado de hijos, familiares.
- Organización del trabajo : análisis de posibilidades de aplicar fórmulas de conciliación en colectivos que desarrollan su actividad en jornadas especiales.

Con independencia de lo señalado, se regulan específicamente las siguientes medidas relativas a:

### VACACIONES

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan que:

- Para la elaboración de los calendarios de vacaciones se estudiarán las preferencias de selección de turno de vacaciones, dentro de los meses establecidos como vacacionales, para los trabajadores con hijos menores que estén supeditados por sentencia firme de divorcio o separación, todo ello sin alterar el porcentaje de trabajadores por turno y centro de trabajo, garantizando el necesario equilibrio entre vacaciones de verano e invierno.
- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a

disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural y sin que sea de aplicación la compensación de bolsa de vacaciones.

## LACTANCIA

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se acuerda dar nueva redacción al artículo 194 de la Normativa Laboral vigente, de forma que tenga la redacción que se indica.

### Artículo 194.

Las trabajadoras tendrán derecho a una reducción de la jornada normal en una hora por lactancia de un hijo menor de doce meses, natural o adoptado, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la misma. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso, que será retribuido, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen, siempre que la madre manifieste de manera expresa su decisión de renunciar a este permiso o esté incapacitada para disfrutarlo.

Por decisión de la madre se podrá sustituir el permiso de lactancia por un período de licencia retribuida de 18 días que se disfrutará de forma inmediata e ininterrumpida tras el período de descanso maternal. Si tras ésta licencia la trabajadora no se incorpora al trabajo por solicitar excedencia voluntaria, o baja en la empresa, los 18 días se considerarán como de licencia sin sueldo.

La opción de sustituir la hora de ausencia al trabajo por lactancia por el período de licencia retribuida, deberá ser manifestada por escrito con antelación, de al menos, quince días a la fecha de finalización del período de suspensión por parto o adopción.

## TELETRABAJO

Ambas partes consideran posible como medio de organización del trabajo la prestación de servicios de carácter no presencial por determinados trabajadores, durante parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las características de su puesto de trabajo lo permitan y dentro del marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A tal fin, en el plazo de seis meses desde la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, se pondrá en marcha un Programa Piloto de Teletrabajo, a cuyo efecto se designará un equipo coordinador que proponga su contenido y ámbito de aplicación. En las actuaciones a llevar a cabo participará la representación de los trabajadores.

## **Cláusula 6ª. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

Ambas partes, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la Igualdad de Oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Impulsar una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.

Se constituye una Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación que será paritaria y estará integrada por ocho componentes de la representación de la dirección de la empresa e igual número por la representación de los trabajadores, que se designarán de forma que responda al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres. La Comisión se reunirá, al menos, cada tres meses y se dotará de normas de funcionamiento si lo considera preciso.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Proponer la adopción de medidas concretas sobre los asuntos objeto de la misma, entre otras: acciones de divulgación, sensibilización y formación y medidas de acción positiva.

- Planificar, desarrollar y efectuar el seguimiento en el seno de la Comisión de la aplicación de las medidas adoptadas para fomentar la igualdad y no discriminación.
- Negociar el Plan de Igualdad a que se refiere la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dentro del plazo de seis meses desde la firma del Convenio Colectivo, la Empresa efectuará el preceptivo diagnóstico de situación que establece la Ley 3/2007, con un seguimiento por parte de la Comisión sobre su situación a efectos de valorar si fuera preciso ampliar el plazo.

### MEDIDAS DE SELECCIÓN Y FORMACIÓN

Con el fin de proseguir las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, ambas partes acuerdan adoptar las siguientes medidas, a aplicar a partir de la publicación del presente Convenio:

- Los tribunales que resuelvan convocatorias de ingreso, así como los que se puedan constituir para las convocatorias de movilidad interna, responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- En las ofertas de empleo público se evitará cualquier término o expresión que pueda suponer una limitación por razón de género.
- Se otorgará preferencia, durante dos años, en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación de actualización profesional a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.
- Para la detección de las necesidades formativas se tendrá en cuenta la distribución por géneros, efectuándose un seguimiento de la participación en los cursos realizados, en orden a priorizar en futuras acciones formativas una participación equilibrada.
- Se elaborará e impartirá un módulo de formación en igualdad de oportunidades que se integrará en el Plan de Formación de la Empresa.

## **Cláusula 7ª. Protección contra la violencia de género**

Se entenderá por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

Con independencia de lo establecido en la citada ley orgánica, en cuanto a jornada, movilidad, excedencias, suspensión, extinción del contrato de trabajo y faltas de asistencia, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho, a partir de la firma del presente Convenio, a las medidas que a continuación se indican, en cuanto a jornada, movilidad y excedencias:

- En lo relativo a jornada, a la reducción de su jornada de trabajo en al menos un octavo y un máximo de la mitad, con disminución proporcional del salario, o bien a una reordenación temporal de su horario de trabajo, mediante adaptación del trabajo u adecuación horario, en ambos casos previa solicitud de la interesada y acuerdo con su jefatura, priorizando en todo caso la solicitud y compatibilizando este derecho y las condiciones del puesto de trabajo.
- Respecto a la movilidad, si solicitara movilidad geográfica temporal por causa de violencia de género tendrá un derecho preferente absoluto en relación al resto de preferencias establecidas en nuestra normativa. El traslado tendrá, a efectos económicos, la consideración de movilidad geográfica temporal solicitada a instancias de la trabajadora.
- En cuanto a excedencia, podrá solicitarla sin necesidad de haber prestado previamente el período mínimo de un año de servicio exigido.

No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que la trabajadora lo comunique lo antes posible.

La situación de violencia que da lugar al reconocimiento de estos derechos, se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, hasta tanto se dicte la orden de protección, el informe del ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

La tramitación de estas medidas será objeto de especial discreción y confidencialidad. Asimismo, la Empresa velará de manera especial en la

aplicación de lo dispuesto en la presente cláusula en el supuesto que el cónyuge o pareja de hecho de la trabajadora víctima de violencia de género fuera trabajador de Adif.

## **Cláusula 8ª. Movilidad**

Se negociará la revisión y adecuación de la actual Norma Marco de Movilidad, teniendo presente en la misma su homogenización y coordinación con los contenidos que se estén tratando y en su caso acordando en la Mesa de Desarrollo Profesional.

La citada revisión y adecuación se hará teniendo en cuenta los siguientes principios básicos:

- Priorizar la promoción interna antes del ingreso del exterior.
- Procurar la unificación de la citada norma para todo el personal incluido en convenio.
- Priorizar las convocatorias a nivel estatal.
- Clarificar la competencia para convocar.
- Dotar a los procesos de movilidad de un sistema transparente soportado en pruebas objetivas, prediseñadas conforme a los conocimientos necesarios y cuyos contenidos serán siempre previamente conocidos.

Con independencia de lo anteriormente señalado, desde la firma del presente Convenio, se acuerdan las siguientes modificaciones sobre la normativa vigente al respecto de la movilidad:

1. Se elimina la exigencia de dos años de antigüedad en la categoría para participar en procesos de movilidad funcional a puestos de MM.II. y Cuadro y de Estructura de Apoyo, cuando el aspirante reúne los requisitos de la convocatoria.
2. En las categorías con ascenso automático por permanencia, para la exigencia de antigüedad en la categoría, se tendrá en cuenta la antigüedad desde la inferior de ellas.
3. En la movilidad geográfica temporal, cuando no existan voluntarios en la dependencia para acceder a la misma, se establece la rotación, entre los trabajadores que puedan ser destinados de la dependencia, cada tres meses, evitando que un mismo trabajador repita movilidad geográfica temporal, sin haberlo solicitado, mientras existan en la dependencia

trabajadores que pudiendo haber sido destinados no hayan accedido a la misma. Todo ello manteniéndose la regulación existente en esta materia en lo referente a que: "los trabajadores no podrán permanecer en esta situación por mas de tres meses durante un año natural, sin que pueda superarse este periodo por el mero cambio de año natural, y debiendo transcurrir un periodo de tres meses de interrupción entre un destacamento y el siguiente, todo ello salvo acuerdo entre trabajador y empresa".

## **Cláusula 9ª. Beneficios sociales**

### FONDO DE AYUDAS SOCIALES

El Fondo de Ayudas Sociales se establece en 855.315 €, a partir de la firma del Convenio.

Se acuerda igualmente que la Comisión Mixta de Política Social, tras la firma del Convenio Colectivo, y al efecto de adaptar a la situación actual las materias tratadas y los criterios, escala y porcentaje de ayuda, realice los planteamientos necesarios para la determinación de los conceptos amparados por el fondo, así como, si fuera preciso, la revisión de la escala de ingresos y los porcentajes, así como nuevos objetivos o medidas sujetas a las ayudas (tratamiento de ludopatía, vacunas específicas, tipo cáncer de útero, ayudas por celiaquía y ayudas para mujeres víctimas de violencia de género).

### TITULOS DE TRANSPORTE

A partir de la firma del presente Convenio, la Empresa se compromete a articular las condiciones de viajes en trenes de RENFE-Operadora con las siguientes modificaciones respecto a la Normativa actual vigente en materia de Títulos de Transportes:

- Para los trenes de Alta Velocidad (incluidos los del Área de Media Distancia):
  - Se aplicará la tarifa de ida y vuelta
  - Se abonará el 45% en Clase Preferente, con servicio de restauración incluido en el precio del billete y el 30% en Clase Turista
- Asimismo, se establecen las siguientes modificaciones para los restantes servicios de RENFE-Operadora:

- Abono del 45% en los servicios de Coches Camas y en Clase Preferente con restauración incluida en el precio del billete, manteniéndose el abono del 25% en plazas sentadas de clase preferente en los trenes sin restauración incluida en el precio del billete

Los billetes se adquirirán sin restricciones temporales previas.

### **Viajes de servicio**

La Empresa facilitará, en la medida de lo posible, al trabajador para sus viajes de servicio en tren, billete en clase preferente de RENFE-Operadora, garantizándose siempre que dichos viajes estén previamente determinados. En el resto de los casos, cuando los billetes de clase preferente estén agotados, se le proporcionará un billete en clase diferente.

### **GARANTÍAS PARA SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

A partir de la firma del presente Convenio, se establecen las siguientes mejoras: a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional la Empresa complementará la prestación económica de la Seguridad Social con un 20% de la Base Reguladora diaria para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, a partir del día treinta y uno y hasta el noventa en dicha situación, y desde el día noventa y uno con el 25% de dicha Base Reguladora, siempre y cuando el nivel medio de absentismo del colectivo al que pertenezcan no supere la media que para dicho colectivo se produjo durante el año 2007.

### **SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES**

A partir de 2009 y para ejercicios sucesivos, la Empresa se compromete a mantener el nivel de cobertura y de los capitales asegurados, actualizándolos conforme al IPC real del año anterior o incremento del convenio, si este fuese superior al de la anualidad que se contrata.

### **Cláusula 10ª. Salud laboral**

La Comisión Mixta de Normativa Laboral que se establece en la Cláusula 13 de este Convenio, en el contexto de su trabajo, adaptará los contenidos relativos a vigilancia de la salud a las últimas disposiciones legales, así como los sistemas de evaluación de riesgos psicosociales de los puestos, especialmente de aquellos que lo aconsejen sus condiciones especiales de desempeño profesional.

Esta Comisión estudiará el posible establecimiento de un protocolo de actuación en los supuestos de agresión a un trabajador de la empresa, en el desarrollo de su actividad profesional, por parte de terceros.

Asimismo, se acuerda potenciar el funcionamiento del Grupo de Trabajo de Medioambiente, en orden al tratamiento de aquellos aspectos y propuestas que puedan plantearse en esta materia, a cuyo efecto la periodicidad de esta reunión será al menos bimestral. En esta línea este Grupo de Trabajo impulsará la puesta en marcha de los planes específicos en esta materia que favorezcan la protección del medio ambiente y las condiciones medioambientales.

### **Cláusula 11ª. Política Disciplinaria**

Se acuerda actualizar el epígrafe 21 del artículo 459 de la Normativa Laboral vigente relativo al acoso sexual, que el acoso por razón de sexo y el acoso moral se tipifiquen como infracción disciplinaria, a partir de la firma del presente Convenio, a cuyo efecto se establece la adecuación normativa correspondiente en el régimen disciplinario:

- Artículo 459. 21ª. Queda redactado con el contenido que seguidamente se indica:

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

- Se adicionan dos faltas muy graves a las enumeradas en el artículo 459 de la Normativa Laboral, con el contenido literal siguiente:

Artículo 459. 28ª.

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

## Artículo 459. 29ª

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

Asimismo, se acuerda modificar la circunstancia agravante 1ª del artículo 461 para que quede redactada con el siguiente contenido:

## Artículo 461. 1ª

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

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

La Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación que se establece en este Convenio, elaborará un protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, conforme a las definiciones anteriores, en un plazo de tres meses desde la constitución de aquella.

El procedimiento de actuación ante esos supuestos se desarrollará en base a los principios de celeridad y protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.

## **Cláusula 12ª. Protección jurídica**

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, en los casos de accidentes ferroviarios que puedan determinar responsabilidad penal, no dolosa estimada judicialmente, de sus trabajadores en el ejercicio de su actividad profesional, el trabajador afectado podrá elegir, entre la defensa por parte de los servicios Jurídicos de ADIF y de las posibles compañías aseguradoras o entre una lista previamente determinada de al menos quince gabinetes jurídicos externos en el ámbito estatal contratados con anterioridad al hecho causante. La empresa

prestará además cuando sea necesaria, la fianza exigida para obtener la libertad provisional del trabajador.

Siempre que exista un procedimiento judicial abierto, la instrucción del expediente disciplinario por el mismo motivo en el orden laboral, quedará en suspenso, hasta que recaiga resolución firme.

Durante la tramitación del sumario, y mientras los trabajadores se vean privados de libertad, se abonarán los haberes fijos a los encausados, y, si no fuera posible, al cónyuge, hijos que vivan en su compañía, o pareja de hecho.

Las indemnizaciones que se impongan por sentencia firme, con motivo del ejercicio de la actividad profesional en concepto de responsabilidad civil, sanciones administrativas y de cualquier otro tipo, serán por cuenta de la empresa, renunciando ésta al derecho de repetición contra el trabajador.

Para aquellos trabajadores que sufran la revocación de su título y/o habilitación, por motivos distintos a los previstos en los artículos 11, 17 y 23, en sus puntos 3º, apartado c), en relación con el punto 1 apartado a de los mismos y 31 en su punto tercero apartado c) de la Oden FOM 2520/2006 de 27 de julio, la empresa garantizará su acoplamiento en las mismas condiciones a las establecidas para los casos de acoplamiento por pérdida de facultades.

En la Mesa de desarrollo Profesional se abordará de manera específica la regulación y el tratamiento del acoplamiento de los trabajadores no aptos para poder desempeñar funciones relacionadas con la seguridad en la circulación en el ámbito de la Red de Interés General, por aplicación de los criterios de la citada Orden FOM 2520/2006. Igualmente en esta mesa, se regulará el tratamiento a efectuar en los casos de suspensión de las habilitaciones, en lo referente a desarrollo de la actividad en este supuesto y retribución a percibir en el mismo.

### **Cláusula 13ª. Normativa Laboral**

La normativa laboral de Adif está constituida por la vigente a 1 de enero de 2005, y aquellos acuerdos, con carácter normativo, alcanzados entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores desde la citada fecha.

Se acuerda la creación de la Comisión Mixta de Normativa Laboral, para que en el ámbito temporal del Convenio Colectivo, elabore el texto de Normativa Laboral aplicable en la Empresa. Para ello, se procederá a la identificación en la normativa actualmente vigente, tomando como punto de partida la adecuación normativa efectuada por la Comisión paritaria del XI Convenio

Colectivo (Acta de 18 de diciembre de 1996), y en los acuerdos posteriormente suscritos, de aquellas regulaciones que tengan vigencia en Adif, procediendo a continuación a su integración, junto con los aspectos normativos del I Convenio Colectivo de Adif en un texto único.

El documento resultante constituirá la Normativa Laboral de Adif, que se incorporará al Convenio Colectivo, una vez ratificado en la Comisión Paritaria del mismo.

La composición de la Comisión Mixta será de ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

### **Cláusula 14ª. Categorías penosas**

Durante la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo, ambas partes llevarán a cabo, en reuniones periódicas, los trabajos técnicos y las gestiones necesarias para proponer a los responsables ministeriales el aumento del coeficiente de penosidad, igualando todas las categorías con el 0,15, así como la identificación de categorías penosas por trabajos a la intemperie o relacionados directamente con la circulación.

### **Cláusula 15. Empleo y contratación**

Se garantizan los niveles de empleo previstos en el Plan Social y la no toma de iniciativas que afecten el nivel de empleo, al margen de las recogidas en el E.R.E. y el Plan Social pactados con la Representación de los Trabajadores. Todo ello sin perjuicio de las contrataciones que pudieran producirse en aplicación de la tasa de reposición del Plan Social.

Cuando se produzcan nuevas necesidades y existan candidatos para la cobertura de las mismas que hayan sido contratados por Adif con modalidades de contratos fijos discontinuos, indefinidos a tiempo parcial o de cualquier modalidad de contrato temporal y ostenten las cualificaciones requeridas, podrán convalidar los requisitos de las convocatorias por la experiencia profesional, la formación y los conocimientos adquiridos en Adif, siempre que se esté dentro de la regulación que establece la legislación que recoge el acceso al empleo público.

## **Cláusula 16ª. Comisión de Conflictos Laborales**

Se establece la Comisión de Conflictos Laborales, formada por ocho 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 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 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 conflicto, 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.

## **Cláusula 17ª. Límites a los conflictos**

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, no podrán convocarse huelgas que tengan por objeto alterar cualquiera de las materias

acordadas en este Convenio Colectivo, salvo su incumplimiento por parte de la Empresa.

### **Cláusula 18ª. Vinculación a la totalidad**

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

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

### **Cláusula 19ª. 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.

### **Cláusula 20ª. Comisión Paritaria**

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, formada por ocho miembros por 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.

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

Asimismo, todos y cada uno de los acuerdos alcanzados en las diferentes 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.

## **Cláusula 21ª. Incorporación de Acuerdos**

Quedan incorporados al presente Convenio los siguientes acuerdos:

- Acuerdo de 14 de abril de 2005, que desarrolla la Cláusula 9ª del XV Convenio Colectivo, al objeto de integrar al personal del GIF en dicho Convenio.
- Acuerdo de 27 de junio de 2005, para la implantación y desarrollo de la actividad de conducción restringida en el ámbito de la Dirección Ejecutiva de Terminales de Mercancías.

## **Cláusula 22ª. Disposición derogatoria**

En todas las materias que no hayan sido objeto de modificación en este Convenio Colectivo, seguirán siendo de aplicación las regulaciones y aspectos normativos declarados vigentes en el XV Convenio Colectivo de Renfe.

El presente Convenio Colectivo deroga expresamente toda la regulación y los preceptos que se opongan a la que se efectúa en el mismo, por lo que a su entrada en vigor tan sólo seguirán vigentes aquellos preceptos del XV Convenio Colectivo que no se opongan a la normación colectiva y a la regulación contenida en él.

---

***ACUERDO PRÓRROGA I CONVENIO  
COLECTIVO***

---

## *Acuerdo de prórroga del I Convenio Colectivo*

En sesión celebrada el 29 de diciembre de 2.008, el Comité General de Empresa, aprobó por mayoría de 8 votos a favor y 3 en contra, la prórroga del I Convenio Colectivo de ADIF, con el acuerdo de la entidad, según el siguiente texto decidido el 17 de diciembre de 2.008 por la Comisión Paritaria.

Acuerdan la prórroga de la vigencia del I Convenio Colectivo de ADIF hasta el 31 de diciembre de 2009, modificando las cláusulas 3ª, 4ª, 13ª, 15ª, 16ª y 20ª relativas a Tratamiento económico, Desarrollo profesional, Normativa laboral, Empleo y contratación, Comisión de conflictos y Comisión paritaria respectivamente, que quedan redactadas en los términos que a continuación se concretan.

La cláusula 3ª del I Convenio Colectivo se sustituye por la siguiente:

### **Cláusula 3ª. Incremento económico**

El incremento global para el año 2009 será el que se establezca para la función pública del ámbito de la Administración General del Estado.

En cuanto se conozca, por algún medio oficial, la referencia de incremento retributivo arriba señalado, se convocará en un plazo máximo de 4 días hábiles a la Comisión Paritaria, al objeto de llevar a cabo la distribución del citado incremento.

En el supuesto de resultar de aplicación la prórroga para el año 2010, el incremento global para dicho ejercicio será el que se establezca para la función pública del ámbito de la Administración General del Estado.

La cláusula 4ª del I Convenio Colectivo se sustituye por la siguiente:

### **Cláusula 4ª. Desarrollo profesional**

Ambas partes manifiestan su firme voluntad de continuar trabajando por adecuar el actual modelo de clasificación de categorías al nuevo escenario empresarial en que desarrolla su actividad la Empresa.

Esta adaptación debe permitir el favorecer el desarrollo personal y profesional de los trabajadores de ADIF, orientando sus retribuciones y desempeño a los objetivos de la Empresa; y procurar el que la Empresa cumpla, con garantía, con los retos y responsabilidades que tiene encomendados y pueda alcanzar los objetivos fijados.

Ambas partes se ratifican en que el nuevo Desarrollo Profesional debe abarcar a todos los colectivos del ámbito personal del Convenio, y sustentarse en los siguientes principios:

Compromiso de empleo y estabilidad, no generándose por la implantación del mismo situaciones excedentarias, ni personal sin ocupación efectiva.

Generar y contribuir a la equidad interna y a la promoción profesional.

Adaptar las funciones a la nueva realidad de la empresa.

Potenciar la formación, actuando como herramienta indispensable para la vertebración y promoción del desarrollo profesional de los trabajadores.

Analizar, valorar y adecuar los entornos operacionales y condiciones de trabajo al nuevo escenario ferroviario.

Simplificar el sistema retributivo, basado en conceptos fijos, variables y complementos, acorde a la realidad productiva y operativa de la Empresa, orientando la retribución al desempeño profesional de los trabajadores.

Analizar los tipos de jornada.

Analizar funciones, responsabilidades, aptitudes y habilidades.

Adecuar la norma marco de movilidad al nuevo contexto.

Establecer una nueva estructura profesional más acorde con la competencia de los trabajadores y ligada a los objetivos encomendados al ADIF.

En el desarrollo del proyecto de clasificación profesional, se priorizarán las negociaciones de los aspectos generales, transversales y con los criterios de homogeneidad y equidad cuando proceda, para todos aquellos aspectos y acuerdos que sean de aplicación a los trabajadores de ADIF, afectados por este nuevo proceso de clasificación.

Para alcanzar los objetivos fijados con el nuevo desarrollo profesional es necesario equilibrar las expectativas de los trabajadores con los objetivos de ADIF, así como con las posibilidades de financiación necesaria.

### **Cláusula 13ª.- Normativa Laboral**

El último párrafo de la cláusula 13ª del I Convenio Colectivo se sustituye por:

La composición de la Comisión Mixta será de 8 representantes de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros pertenecientes a los sindicatos firmantes de la prórroga del Convenio Colectivo.

La cláusula 15ª del I Convenio Colectivo se sustituye por la siguiente:

### **Cláusula 15ª.- Garantía de Empleo**

La Empresa manifiesta que entre sus prioridades se encuentra la de garantizar el empleo y la empleabilidad de los trabajadores propios para mantener su estabilidad laboral, así como su movilidad y promoción profesional.

En este sentido, se reafirma en garantizar los niveles de empleo previstos en el Plan Social y no adoptar iniciativas que afecten el nivel de empleo al margen de las recogidas en el E.R.E. y el Plan Social pactados con la Representación de los Trabajadores. Todo ello sin perjuicio de las contrataciones que pudieran producirse en aplicación de la tasa de reposición del Plan Social.

Asimismo y en el marco de la OEP./2009, la Dirección de la Empresa mantendrá el compromiso de ingresos recogido en el Plan Social y en este sentido solicitará, al menos, 120 contrataciones para el conjunto de la Empresa, al margen de las 90 puestos acordados en los términos de la reunión celebrada el día 25 de septiembre de 2008 de la OEP/2008. Los ingresos de la OEP/2008 se llevarán a efecto en 2009.

### **Cláusula 16ª.- Comisión de Conflictos Laborales**

El párrafo primero de la cláusula 16ª se sustituye por:

Se establece la Comisión de Conflictos Laborales, formada por 8 miembros de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros pertenecientes a los sindicatos firmantes de la prórroga del Convenio Colectivo.

### **Cláusula 20ª.- Comisión Paritaria**

El párrafo primero de la cláusula 20ª se sustituye por:

Se constituye la Comisión Paritaria de la prórroga del Convenio Colectivo formada por 8 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 de la prórroga del Convenio Colectivo.

### **Otras Materias**

Durante el período de prórroga del Convenio Colectivo se continuará el desarrollo de otras materias pendientes, de contenido social y laboral, recogidas en el I Convenio Colectivo.

### **Vigencia de la prórroga del Convenio**

Esta prórroga del I Convenio Colectivo iniciará su vigencia el próximo día 1 de enero de 2009 y finalizará el 31 de diciembre de 2009.

Si no fuera de aplicación lo establecido en el párrafo siguiente, se prorrogará de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro del mes anterior a su vencimiento.

La presente prórroga podrá extender su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010 si así lo decide la Comisión Paritaria.

---

**ACUERDO 2ª PRÓRROGA I CONVENIO  
COLECTIVO**

---

## **Acuerdo de prórroga del I Convenio Colectivo**

En sesión celebrada el día 22 de diciembre de 2009, el Comité General de Empresa, aprobó por mayoría de 8 votos a favor y 5 en contra, la prórroga del I Convenio Colectivo de ADIF, con el acuerdo de la entidad, según el siguiente texto decidido el día 15 de diciembre de 2009 por la Comisión Paritaria establecida en la cláusula 20ª del Acuerdo de Prórroga del I Convenio Colectivo de ADIF.

Acuerdan la prórroga de la vigencia del I Convenio Colectivo de ADIF hasta el 31 de diciembre de 2010, modificando exclusivamente, en la redacción dada al mismo por acuerdo de 17 de diciembre de 2008 y publicada en el BOE de 7 de abril de 2009, la cláusula 3ª, Tratamiento Económico, que queda redactada en los términos que a continuación se concretan:

### **Cláusula 3ª. Incremento económico**

Tratamiento económico 2010

El tratamiento económico se realizará conforme a lo establecido en el Acuerdo para la Función Pública de fecha 25 de septiembre de 2009, tanto para el incremento como para la cláusula de revisión salarial.

En consonancia, para 2010, se establece el siguiente incremento:

1º.-La subida salarial será del 0,3% del conjunto de la masa salarial, abonado de manera lineal para el personal operativo en las pagas extraordinarias; y para los Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo, aplicando el porcentaje de incremento al conjunto de sus retribuciones individuales e incorporándolo al fijo.

2º.- Cláusula de revisión salarial:

Se garantiza la compensación y percepción del importe correspondiente a la desviación que en su caso se hubiese podido producir entre el incremento del apartado 1º y la inflación efectiva del periodo de vigencia de esta prórroga, así como su incorporación a masa salarial, aplicable, si procede, en los términos establecidos en el acuerdo de la Función Pública.

A estos efectos, ambas partes articularán antes del 31 de diciembre de 2010, el procedimiento sobre la forma y momento de aplicar tal compensación y su incorporación a masa salarial.

3º.- Abono adicional del 0,3% de la masa salarial 2009, en paga única y por una sola vez, en mayo de 2010. El importe del 0,3% del conjunto de la masa salarial, será abonado de manera lineal para el personal operativo; y para los Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo, aplicando el porcentaje al conjunto de sus retribuciones individuales.

### **Vigencia de la prórroga del Convenio**

Esta prórroga del I Convenio Colectivo iniciará su vigencia el próximo día 1 de enero de 2010 y finalizará el 31 de diciembre de 2010, y se prorrogará de año en año, salvo que una de las partes legitimadas formule denuncia del mismo dentro del mes anterior a su vencimiento.

# TABLAS SALARIALES 2010

2ª Prórroga I - CONVENIO COLECTIVO

**ÍNDICE DE TABLAS SALARIALES**

CLAVE	DENOMINACIÓN	VALOR 2010	PÁGINA
002	SUELDO	TABLA 01	08
003	ANTIGÜEDAD	TABLA 01	08
009	PAGA EXTRAORDINARIA	TABLA 01	08
020	HORAS A PRORRATA	TABLA 02	09
	VALOR HORA EXTRAORDINARIA	TABLA 02	09
032	GRATIFICACION POR TÍTULO	TABLA 03	10
034	GRATIFICACION POR MANDO O FUNCIÓN	TABLA 03	10
035	GRATIFICACIÓN POR TAQUIGRAFÍA	TABLA 03	10
036	BRIGADA DE SOCORRO	TABLA 04	11
039	BRIGADA DE INCIDENCIAS	TABLA 11	18
050	INDEMNIZACIÓN POR VIVIENDA	TABLA 04	11
052	GASTOS POR DESPLAZAMIENTO - BANDA DE MANTENIMIENTO EN FINES DE SEMANA Y/O DÍAS FESTIVOS	POBLACIONES < 700.000 HABITANTES 6,587670 EUROS/JORNADA POBLACIONES > 700.000 HABITANTES 8,225933 EUROS/JORNADA	-
053	GASTOS POR DESPLAZAMIENTO - BRIGADAS DE SOCORRO E INCIDENCIAS Y DE LOS EQUIPOS DE ASISTENCIA TÉCNICA EN LINEA DEL MATERIAL AUTOPROPULSADO	POBLACIONES < 700.000 HABITANTES 6,923162 EUROS/SALIDA POBLACIONES > 700.000 HABITANTES 8,653951 EUROS/SALIDA	-
110	DESCANSOS NO DISFRUTADOS	TABLA 02	09
113	GRATIFICACIÓN DE FORMACIÓN - Personal Docente de la Dirección de Formación y Selección - Profesor de Clases Prácticas afecto a la Dirección de Formación y Selección (*)  - Personal Colaborador en Actividades Docentes (**)	432,64 EUROS/MES 1,275565 €/Hora de clase impartida (*). Máximo de percepción: 171,90 €/Mes. 4,742096 €/Hora de clase impartida dentro de jornada 8,253653 €/Hora de clase impartida fuera de jornada (**) Máximo de percepción: 346,11 €/Mes.	-

**ÍNDICE DE TABLAS SALARIALES**

CLAVE	DENOMINACIÓN	VALOR 2010	PÁGINA
115	COMPENSACIÓN FIESTAS SUPRIMIDAS	TABLA 04	11
147	BOLSA DE VACACIONES	TABLA 05	12
148	RETRASO EN EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES	TABLA 04	11
153	COMPENSACIÓN DESCANSO DIARIO BOCADILLO TRABAJADO	TABLA 06	13
154	AYUDA POR HIJOS DISMINUIDOS PSÍQUICOS	65,78 EUROS/MES	-
155	COMPENSACIÓN ENERGÍA ELÉCTRICA VIVIENDA GRATUITA - CUPO MENSUAL	110 KW / HORA ..... 11,54 EUROS/MES 100 KW / HORA ..... 10,49 EUROS/MES 90 KW / HORA ..... 9,45 EUROS/MES 80 KW / HORA ..... 8,39 EUROS/MES 70 KW / HORA ..... 7,34 EUROS/MES 60 KW / HORA ..... 6,29 EUROS/MES	-
163	PREMIO DE PERMANENCIA	TABLA 07	14
170	COMPENSACIÓN MAYOR DEDICACIÓN (PERSONAL CONDUCCIÓN)	TABLA 02	09
171	COMPENSACIÓN MERMA DESCANSO (PERSONAL CONDUCCIÓN)	TABLA 02	09
220	PLUS DE NOCTURNIDAD	TABLA 09	16
230	COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD (MÁS DE 20 AÑOS MISMO NIVEL SALARIAL)	TABLA 10	17
242	PLUS DE PENOSIDAD	TABLA 11	18
243	PLUS DE PELIGROSIDAD	TABLA 11	18
244	PLUS DE TOXICIDAD	TABLA 11	18
245	PLUS DE MANIOBRAS	3,448540 EUROS/DÍA	-
247	PLUS DE MOVIMIENTO Y ESTACIONES	TABLA 11	18
249	PLUS DE INSTALACIONES FIJAS Y COMUNICACIONES	TABLA 11	18
250	PLUS ALMACÉN CENTRAL DE VILLAVERDE BAJO	TABLA 11	18

**ÍNDICE DE TABLAS SALARIALES**

CLAVE	DENOMINACIÓN	VALOR 2010	PÁGINA
295	COMPLEMENTO POR ATENCIÓN A INCIDENCIAS - (MM.II. DE MANT. INFRA.)	122,40 EUROS/MES	-
296	COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD - (MM.II. DE ESTACIONES)	94,46 EUROS/MES	-
297	COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD - (MM.II. DE CIRCULACIÓN)	229,50 EUROS/MES	-
298	BOLSA DE VACACIONES PARA MANDO INTERMEDIO Y CUADRO	TABLA 20	26
299	RETRASO DISFRUTE DE VACACIONES PARA MANDO INTERMEDIO Y CUADRO	15,392672 EUROS/DÍA	-
300	COMPLEMENTO DE PUESTO POR COMPENSACIÓN DE REFRIGERIO (MARCO REGULADOR MANDO INTERMEDIO Y CUADRO)	1,581528 EUROS/DÍA	-
302	COMPLEMENTO DE PUESTO POR BRIGADA DE SOCORRO (MARCO REGULADOR MANDO INTERMEDIO Y CUADRO)	5,134138 EUROS/DÍA	-
303	COMPLEMENTO DE PUESTO POR TOMA Y DEJE (MARCO REGULADOR MANDO INTERMEDIO Y CUADRO)	9,042224 EUROS/DÍA	-
304	COMPLEMENTO DE PUESTO POR JORNADA PARTIDA (MARCO REGULADOR MANDO INTERMEDIO Y CUADRO)	7,279733 EUROS/DÍA	-
305	COMPLEMENTO DE PUESTO POR NOCTURNIDAD (MARCO REGULADOR MANDO INTERMEDIO Y CUADRO)	HORA NOCTURNA : 1,455977 EUROS	-
313	COMPLEMENTO PERSONAL POR CLASIFICACIÓN GRUPO PREVENCIÓN Y SEGURIDAD CON EL MISMO NIVEL SALARIAL	CARGO 005 : 77,78 EUROS/MES CARGO 006 : 57,85 EUROS/MES CARGO 007 : 52,46 EUROS/MES	-
315	COMPLEMENTO DE PUESTO PERSONAL DE INFRAESTRUCTURA EN FUNCIONES DE ENCARGADO DE TRABAJOS	13,84 EUROS/JORNADA DE TRABAJO EFECTIVA	-
316	COMPLEMENTO DE PUESTO - BANDA DE MANTENIMIENTO - ADECUACIÓN DE LA JORNADA LABORAL PARA TRABAJOS EN FINES DE SEMANA Y/O DÍAS FESTIVOS - Para el personal operativo de Mantenimiento de Infraestructura de los niveles salariales 3 al 6 afectado. - Para el personal operativo de Telemandos y de Centros de Atención Permanente.	115,37 EUROS/JORNADA LABORAL EFECTIVA 23,08 EUROS/TOTALIDAD DE JORNADA LABORAL EFECTIVA	-

**ÍNDICE DE TABLAS SALARIALES**

CLAVE	DENOMINACIÓN	VALOR 2010	PÁGINA
317	COMPLEMENTO DE PUESTO - ACUERDO BANDA DE MANTENIMIENTO - ADECUACIÓN DE LA JORNADA LABORAL	7,791,143 EUROS/DÍA	-
322	HORAS DE TOMA Y DEJE, VIAJES S.S. Y ESPERAS	TABLA 02	09
324	COMPLEMENTO POR INCIDENCIA S.I.C. EN DESCANSO	103,84 EUROS/DÍA	-
325	COMPLEMENTO DE PUESTO S.I.C.	265,35 EUROS/MES	-
326	COMPLEMENTO POR PUESTA A DISPOSICIÓN DEL MEDIO PROPIO S.I.C.	149,97 EUROS/MES	-
327	COMPLEMENTO POR SALIDA S.I.C. FUERA DE LA JORNADA GRAFIADA	17,31 EUROS/SALIDA	-
328	COMPLEMENTO DE PUESTO - EQUIPO MÓVIL DE CIRCULACIÓN NO DESPLAZADO	69,22 EUROS/MES	-
329	COMPLEMENTO DE PUESTO - EQUIPO MÓVIL DE CIRCULACIÓN DESPLAZADO	761,43 EUROS/MES	-
332	COMPLEMENTO DE PUESTO AUXILIAR DE DEPÓSITO (TRABAJADORES QUE OSTENTABAN LA CATEGORIA CON ANTERIORIDAD AL 19/06/03)	1.036,11 EUROS/MES	-
333	GRATIFICACIÓN POR IDIOMAS	TABLA 03	10
334	GRATIFICACIÓN POR PRESTACIÓN G. DE INFORMÁTICA	TABLA 08	15
335	COMPLEMENTO POR CONDUCCIÓN RESTRINGIDA	115,37 EUROS/MES	-
338	COMPENSACIÓN POR PLENA DISPOSICIÓN	N.SALARIAL 8 42,46 EUROS/MES N.SALARIAL 9 48,57 EUROS/MES	-
342	GRATIFICACIÓN POR CONDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE INSTALACIONES FIJAS (ART. 142 X CONVENIO COLECTIVO)	9,425,758 EUROS/DÍA	-
345	GRATIFICACIÓN POR COMPLEMENTO DE PUESTO, PERSONAL DE CONDUCCIÓN	Aytes. De Maquinista : 173,53 EUROS/MES Maquinistas : 216,92 EUROS/MES	-
346	GRATIFICACIÓN ESPECIAL TURNO NOCHE	MATERIAL MOTOR 86,86 EUROS/MES	-
347	GRATIFICACIÓN POR CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS, PERSONAL OBRAS E INSTALACIONES (ART. 149 X CONVENIO COLECTIVO)	34,80 EUROS/MES	-
348	GRATIFICACIÓN PERSONAL OBRAS E INSTALACIONES, CASO DE ACCIDENTES	21,744,842 EUROS/DÍA	-

**ÍNDICE DE TABLAS SALARIALES**

CLAVE	DENOMINACIÓN	VALOR 2010	PÁGINA
350	COMPLEMENTO PUESTO DE GARANTÍA MAYOR DEDICACIÓN EN GRAFICOS DE CONDUCCIÓN	TABLA 02	09
351	COMPLEMENTO PERSONAL DE CONDUCCIÓN	Maquinistas : 378,52 EUROS/MES Aytes. de Maquinista : 317,42 EUROS/MES	-
358	PLUS PROVISIONAL DE COMPENSACIÓN, INSPECTORES DE MOVIMIENTO QUE PRESTAN SERVICIOS EN SECCIONES DE MOVIMIENTO	49,10 EUROS/MES	-
359	COMPLEMENTO PERSONAL DE CONDUCCIÓN - Acuerdo 19-jun-03	Funciones de Maquinista Principal o Maquinista: 1.195,54 EUROS/MES	-
363	PRODUC. MANIOBRAS POR CONDUCCIÓN RESTRINGIDA	7,762353 EUROS/DÍA	-
364	COMPLEMENTO DE MANIOBRAS - PERSONAL DE MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA * Trabajadores que ocupen puestos de maniobras durante todo el mes. ** Trabajadores con desempeño esporádico de puestos de maniobras con un máximo de 10 días/mes.	* 133,34 EUROS/MES ** 12,12 EUROS/DÍA	-
367	GRATIFICACIÓN POLIVALENCIAS	TABLA 11	18
368	COMPLEMENTO POR REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE FRENADO Y OTRAS NUEVAS FUNCIONES R.G.C. (ACUERDO DE 29/NOV/2002) 1.- PARA TERMINALES DE CLASIFICACIÓN Y ESTACIONES INCLUIDAS EN ANEXO 1 : * Trabajadores en gráfico de maniobras durante todo el mes. ** Trabajadores en gráfico de maniobras con desempeño laboral esporádico. 2.- PARA ESTACIONES RESTANTES INCLUIDAS EN ANEXO 2 : * Trabajadores en gráfico de maniobras durante todo el mes. ** Trabajadores en gráfico de maniobras con desempeño laboral esporádico.	* 193,93 EUROS/MES ** 9,69 EUROS/DÍA * 133,34 EUROS/MES ** 6,68 EUROS/DÍA	-
383	COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD SERVICIOS COMPLEMENTARIOS (PERSONAL DE CONDUCCIÓN)	Funciones de Maquinista : 2,513614 EUROS/DÍA	-
401	PLAN OBJETIVOS DE PRODUCTIVIDAD	1.985,96 EUROS/AÑO	-

**ÍNDICE DE TABLAS SALARIALES**

CLAVE	DENOMINACIÓN	VALOR 2010	PÁGINA
427	PRIMA DE ASISTENCIA	TABLA 13	20
430	PRIMA DE GARANTÍA DE LOS SISTEMAS DE PRIMAS DE PRODUCCIÓN	TABLA 13	20
551	GASTOS DE VIAJE PERSONAL DE TRENES, CONDUCCIÓN E INTERVENCIÓN (TRASLACIONES)	TABLA 14	21
553	GASTOS DE DESTACAMENTO POR DEMORA DE TRASLADO	TABLA 12	19
559	COMPLEMENTO PARA GASTOS DE MANUT. EN PUESTO FRONTERIZO	TABLA 14	21
565	DIETA POR DESPOBLADO	TABLA 15	22
566	COMPENSACIÓN DE GASTOS POR DESPLAZAMIENTO A MENOS DE 60 KILÓMETROS.	TABLA 14	21
567	COMPENSACIÓN DE GASTOS POR VIAJES A MÁS DE 60 KILÓMETROS	TABLA 14	21
568	COMPENSACIÓN DE GASTOS POR VIAJE INTERNACIONAL	TABLA 14	21
569	COMPENSACIÓN DE GASTOS POR SERVICIO ITINERANTE	TABLA 14	21
571	COMPLEMENTO POR VIAJES DEL PERSONAL SUPLEMENTARIO DE ESTACIONES	6,529200 EUROS/VIAJE	-
573	GASTOS DE VIAJE POR DESPLAZAMIENTO EN GRANDES POBLACIONES	TABLA 12	19
574	GASTOS DE DESTACAMENTO POR DEMORA DE TRASLADO VOLUNTARIO EN LA MISMA RESIDENCIA	TABLA 12	19
576	INDEMNIZACIÓN POR JORNADA PARTIDA	TABLA 12	19
589	INDEMNIZACIÓN POR ACOPLAMIENTO - MOVILIDAD FORZOSA	TABLA 16	23
590	INDEMNIZACIÓN DIFERIDA POR ALQUILER DE VIVIENDA - MOVILIDAD FORZOSA	TABLA 16	23
832	DESCUENTO POR ALQUILER DE VIVIENDA	TABLA 17	24
XXX	BANDAS SALARIALES DE REFERENCIA - MANDOS INTERMEDIOS Y CUADROS	TABLA 18	25
	BANDAS SALARIALES DE REFERENCIA - ESTRUCTURA DE APOYO.	TABLA 19	25

**TABLA - 1**

NIVEL SALARIAL	SUELDO CLAVE 002	VALORES MENSUALES										VALORES SEMESTRALES
		ANTIGÜEDAD (CLAVE 003)										PAGA EXTRAORDINARIA CLAVE 009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	1.079,89	31,55	63,08	94,62	126,15	157,69	189,24	220,75	252,29	283,85	315,39	1.319,38
4	1.127,45	33,44	66,85	100,28	133,72	167,15	200,58	234,02	267,44	300,87	334,31	1.389,97
5	1.177,85	35,45	70,86	106,32	141,78	177,19	212,64	248,09	283,55	318,96	354,41	1.465,30
6	1.231,26	37,56	75,13	112,69	150,25	187,81	225,39	262,95	300,50	338,07	375,63	1.547,49
7	1.287,89	39,83	79,62	119,45	159,28	199,07	238,89	278,72	318,53	358,36	398,16	1.623,30
8	1.347,92	42,22	84,39	126,61	168,82	211,03	253,24	295,42	337,64	379,86	422,05	1.702,53
9	1.411,54	44,75	89,46	134,21	178,95	223,71	268,43	313,17	357,91	402,66	447,39	1.785,32

**VALORES**

**TABLA - 2**

NIVEL SALARIAL	EXCESOS DE JORNADA			DESCANSOS NO DISFRUTADOS  DÍA
	HORAS DE MERMA Y C.020	HORAS DE MAYOR DEDICACIÓN	HORAS EXTRAORD. Y C.322	
	50%	65%	75%	
3	6,173849	6,788102	7,193864	44,412811
4	6,544281	7,195387	7,625496	47,077581
5	6,936937	7,627111	8,083026	49,902235
6	7,353153	8,084737	8,568007	52,896369
7	7,794343	8,569821	9,082088	56,070153
8	8,262003	9,084011	9,627012	59,434360
9	8,757724	9,629052	10,204633	63,000421

LOS TRABAJADORES QUE TENGAN EL COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD (20 AÑOS EN EL MISMO NIVEL SALARIAL), COBRARÁN EL IMPORTE DEL NIVEL SALARIAL INMEDIATAMENTE SUPERIOR AL QUE OSTENTAN.

**VALORES MENSUALES**

**TABLA - 3**

NIVEL SALARIAL	GRATIFICACIONES										
	TAQUIGRAFÍA (C. 035)	MANDO O FUNCIÓN (C. 034)	IDIOMAS (C. 333)					TÍTULO (C. 032)			
			BÁSICO			SUPERIOR		RECONOCIDO	SIN RECONOCER		
			FRANCÉS	INGLÉS	ALEMÁN	FRANCÉS	ING.ALEM.		(1)	(2)	(3)
3	36,45		9,61	18,53	27,56	54,41	67,90	90,72	54,41	45,49	36,45
4	39,15		9,97	19,72	29,52	54,41	67,90		58,63	48,83	39,15
5	42,23	96,73	10,88	21,36	31,66	54,41	67,90		63,01	52,62	42,23
6	45,49	104,46	11,75	22,92	34,34	54,41	67,90		67,90	56,73	45,49
7	49,16	112,98	12,63	24,82	37,09	54,41	67,90	122,32	73,63	61,55	49,16
8	53,39	122,66	13,65	27,04	40,26	54,41	67,90	132,77	79,83	66,51	53,39
9	58,03	133,41	14,76	29,27	43,51	54,41	67,90	144,55	86,69	72,62	58,03

(1) LICENCIADO EN DERECHO / LICENCIADO EN CIENCIAS ECONÓMICAS O INTENDENTE MERCANTIL.

(2) PROFESOR MERCANTIL / APAREJADOR DE OBRAS O ARQUITECTO TÉCNICO / AYUDANTE O INGENIERO TÉCNICO DE TELECOMUNICACIÓN / INGENIERO TÉCNICO DE OBRAS PÚBLICAS / AYUDANTE, CAPATAZ, FACULTATIVO O INGENIERO TÉCNICO DE MINAS / PERITO TÉCNICO O INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL / GRADUADO SOCIAL.

(3) PERITO MERCANTIL O CONTADOR / MAESTRO INDUSTRIAL / TÉCNICO ESPECIALISTA (FP2) DE LAS RAMAS DE METAL, ELECTRICIDAD, MADERA, QUIMICA, ELECTRÓNICA O DELINEACIÓN.

**VALORES**

**TABLA - 4**

**NIVELES ECONÓMICOS DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS QUE SE VALORAN SOBRE TABLAS SALARIALES DE 1.977(C. 036, 050, 115, 148)**

VALORES INICIALES - (antigüedad cero)					FACTOR MULTIPLICADOR SEGÚN CUATRIENIOS											
NIVEL SALARIAL	VIVIENDA cómputo MENSUAL	BRIGADA SOCORRO cómputo DIARIO	RETRASO VACACIONES	FIESTAS SUPRIMIDAS cómputo SEMESTRAL	CAUSADOS ANTES DEL 01/01/1975	CAUSADOS DESPUES DEL 31/12/1974										
						0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	72,62	2,984501	11,938001	5,968927	0	1,00	1,06	1,12	1,18	1,24	1,30	1,36	1,42	1,48	1,54	1,60
4	75,14	3,087873	12,352069	6,175961	1	1,05	1,11	1,17	1,23	1,29	1,35	1,41	1,47	1,53	1,59	1,60
5	77,94	3,202753	12,811373	6,405724	2	1,10	1,16	1,22	1,28	1,34	1,40	1,46	1,52	1,58	1,60	1,60
6	81,10	3,332494	13,330052	6,664987	3	1,15	1,21	1,27	1,33	1,39	1,45	1,51	1,57	1,60	1,60	1,60
7	84,64	3,478261	13,912322	6,956089	4	1,20	1,26	1,32	1,38	1,44	1,50	1,56	1,60	1,60	1,60	1,60
8	89,40	3,673641	14,694779	7,347427	5	1,25	1,31	1,37	1,43	1,49	1,55	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
9	95,19	3,912362	15,650253	7,825163	6	1,30	1,36	1,42	1,48	1,54	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
					7	1,35	1,41	1,47	1,53	1,59	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
					8	1,40	1,46	1,52	1,58	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60

- LA COMPENSACIÓN POR VIVIENDA devengada mensualmente, se calcula multiplicando el valor inicial del nivel salarial por el factor que corresponda a ese mismo nivel según distribución de cuatrienios.
- LA BRIGADA DE SOCORRO devengada mensualmente, se calcula multiplicando el valor inicial por el factor de antigüedad y por los días de asignación en el mes a dicha brigada.
- EL RETRASO DE VACACIONES se calcula multiplicando el valor inicial del nivel salarial, por el factor de antigüedad y por el número de meses y , en su caso, fracción no inferior a quince días, transcurridos entre el 31 de enero del siguiente año natural y el día de inicio de las vacaciones pendientes.
- LAS FIESTAS SUPRIMIDAS devengadas semestralmente se calculan multiplicando el importe inicial correspondiente al nivel salarial que se ostentaba el 31-12-1977, por el factor de antigüedad y por el número de fiestas suprimidas anualmente.

**VALORES DIARIOS**

**TABLA - 5**

<b>BOLSA DE VACACIONES 1/2 ( C. 147 )</b>											
<b>NIVEL SALARIAL</b>	<b>CUATRIENIOS</b>										
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	6,919955	7,335153	7,750351	8,165547	8,580745	8,995941	9,411139	9,826337	10,241534	10,656733	11,071928
<b>4</b>	7,335153	7,775261	8,215372	8,655479	9,095591	9,535698	9,975809	10,415917	10,856027	11,296136	11,736244
<b>5</b>	7,775261	8,241777	8,708294	9,174809	9,641325	10,107842	10,574356	11,040872	11,507387	11,973904	12,440420
<b>6</b>	8,241777	8,736285	9,230791	9,725297	10,219806	10,714311	11,208820	11,703324	12,197831	12,692339	13,186844
<b>7</b>	8,736285	9,260462	9,784638	10,308816	10,832992	11,357169	11,881346	12,405524	12,929702	13,453877	13,978055
<b>8</b>	9,260462	9,816087	10,371717	10,927346	11,482971	12,038599	12,594227	13,149854	13,705483	14,261111	14,816736
<b>9</b>	9,816087	10,405057	10,994020	11,582985	12,171952	12,760916	13,349881	13,938848	14,527813	15,116778	15,705744

<b>BOLSA DE VACACIONES 1/3 ( C. 147 )</b>											
<b>NIVEL SALARIAL</b>	<b>CUATRIENIOS</b>										
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	4,613303	4,890101	5,166900	5,443698	5,720496	5,997294	6,274091	6,550890	6,827688	7,104485	7,381285
<b>4</b>	4,890102	5,183507	5,476917	5,770322	6,063727	6,357136	6,650540	6,943946	7,237351	7,530758	7,824165
<b>5</b>	5,183507	5,494519	5,805529	6,116539	6,427549	6,738560	7,049570	7,360582	7,671593	7,982602	8,293613
<b>6</b>	5,494519	5,824189	6,153861	6,483532	6,813203	7,142874	7,472547	7,802217	8,131887	8,461558	8,791229
<b>7</b>	5,824189	6,173641	6,523093	6,872543	7,221995	7,571448	7,920898	8,270349	8,619799	8,969252	9,318705
<b>8</b>	6,173641	6,544059	6,914478	7,284897	7,655313	8,025733	8,396152	8,766570	9,136990	9,507406	9,877826
<b>9</b>	6,544059	6,936704	7,329345	7,721990	8,114632	8,507275	8,899921	9,292563	9,685207	10,077850	10,470493

**VALORES DIARIOS**

**TABLA - 6**

COMPENSACIÓN POR BOCADILLO ( C. 153 )																						
NIVEL SALARIAL	CUATRIENIOS										(*) TAQUI- GRAFÍA	(*) MANDO O FUNCI.	(*) IDIOMAS					RECONO- CIDO	(*) TÍTULO			
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			10	BASICO			SUPERIOR		(1)	(2)	(3)	
														FRANCÉS	INGLÉS	ALEMÁN	FRANCÉS					IN./AL.
<b>3</b>	0,936531	0,992723	1,048914	1,105106	1,161299	1,217490	1,273682	1,329875	1,386066	1,442258	1,498449	0,085306		0,021491	0,042688	0,064179	0,117357	0,149264	0,202735	0,117357	0,106867	0,085306
<b>4</b>	0,992723	1,052286	1,111850	1,171413	1,230978	1,290538	1,350105	1,409666	1,469230	1,528792	1,588358	0,085306		0,021491	0,042688	0,064179	0,117357	0,149264		0,127994	0,106867	0,085306
<b>5</b>	1,052286	1,115423	1,178559	1,241697	1,304835	1,367972	1,431108	1,494245	1,557384	1,620520	1,683659	0,096014	0,213299	0,021491	0,042688	0,074742	0,117357	0,149264		0,138556	0,117357	0,096014
<b>6</b>	1,115423	1,182349	1,249275	1,316198	1,383124	1,450050	1,516976	1,583904	1,650827	1,717753	1,784679	0,106867	0,234569	0,021491	0,053324	0,074742	0,117357	0,149264		0,149264	0,127994	0,106867
<b>7</b>	1,182349	1,253289	1,324230	1,395173	1,466112	1,537052	1,607993	1,678935	1,749877	1,820818	1,891756	0,106867	0,256062	0,031978	0,053324	0,085306	0,117357	0,149264	0,277257	0,160119	0,138556	0,106867
<b>8</b>	1,253289	1,328487	1,403683	1,478881	1,554079	1,629277	1,704474	1,779671	1,854868	1,930066	2,005264	0,117358	0,277257	0,031978	0,064179	0,085306	0,117357	0,149264	0,298676	0,181245	0,149264	0,117358
<b>9</b>	1,328486	1,408197	1,487904	1,567614	1,647322	1,727032	1,806741	1,886449	1,966159	2,045869	2,125578	0,127994	0,298676	0,031978	0,064179	0,096014	0,117357	0,149264	0,319875	0,191954	0,160119	0,127994

LOS TRABAJADORES QUE TENGAN EL COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD (20 AÑOS EN EL MISMO NIVEL SALARIAL), COBRARAN EL IMPORTE DEL NIVEL SALARIAL INMEDIATAMENTE SUPERIOR AL QUE OSTENTAN.

(\*) VALORES A SUMAR EN CASO DE POSEER ALGUNA DE LAS GRATIFICACIONES.

(1) LICENCIADO EN DERECHO / LICENCIADO EN CIENCIAS ECONÓMICAS O INTENDENTE MERCANTIL.

(2) PROFESOR MERCANTIL / APAREJADOR DE OBRAS O ARQUITECTO TÉCNICO / AYUDANTE O INGENIERO TÉCNICO DE TELECOMUNICACIÓN / INGENIERO TÉCNICO DE OBRAS PÚBLICAS / AYUDANTE, CAPATAZ, FACULTATIVO O INGENIERO TÉCNICO DE MINAS / PERITO TÉCNICO O INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL / GRADUADO SOCIAL.

(3) PERITO MERCANTIL O CONTADOR / MAESTRO INDUSTRIAL / TÉCNICO ESPECIALISTA (FP2) DE LAS RAMAS DE METAL, ELECTRICIDAD, MADERA, QUÍMICA, ELECTRÓNICA O DELINEACIÓN.

**VALORES**

**TABLA - 7**

<b>PREMIO DE PERMANENCIA ( C. 163 )</b>			
<b>NIVEL SALARIAL</b>	<b>30 AÑOS</b>	<b>35 AÑOS</b>	<b>40 AÑOS</b>
<b>3</b>	1.194,39	622,43	672,88
<b>4</b>	1.266,04	659,77	713,26
<b>5</b>	1.341,99	699,35	756,06
<b>6</b>	1.422,52	741,32	801,41
<b>7</b>	1.507,87	785,77	849,53
<b>8</b>	1.598,34	832,93	900,47
<b>9</b>	1.694,24	882,90	954,52

LOS TRABAJADORES QUE TENGAN EL COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD (20 AÑOS EN EL MISMO NIVEL SALARIAL), COBRARÁN EL IMPORTE DEL NIVEL SALARIAL INMEDIATAMENTE SUPERIOR AL QUE OSTENTAN.

**VALORES MENSUALES**

**TABLA - 8**

<b>GRATIFICACIÓN POR PRESTACIÓN GABINETE DE INFORMÁTICA</b>					
<b>NIVEL</b>	<b>GRUPO</b>				
<b>SALARIAL</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>3</b>	412,00	315,90	274,67	212,87	137,33
<b>4</b>	412,00	315,90	274,67	212,87	137,33
<b>5</b>	521,88	315,90	274,67	212,87	137,33
<b>6</b>	521,88	370,81	274,67	212,87	151,07
<b>7</b>	521,88	370,81	274,67	212,87	151,07
<b>8</b>	549,34	370,81	274,67	212,87	151,07
<b>9</b>	549,34	370,81	274,67	212,87	151,07

VALORES HORARIOS

TABLA - 9

PLUS DE NOCTURNIDAD ( C. 220 )																						
NIVEL SALARIAL	CUATRIENIOS											(*) TAQUI- GRAFÍA	(*) MANDO O FUNCI.	(*) IDIOMAS					RECONO- CIDO	(*) TÍTULO		
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			BASICO			SUPERIOR			(1)	(2)	(3)
														FRANCÉS	INGLÉS	ALEMÁN	FRANCÉS	IN./AL.				
3	0,705094	0,747399	0,789705	0,832011	0,874316	0,916621	0,958926	1,001232	1,043538	1,085844	1,128153	0,064179		0,021491	0,031978	0,042688	0,096014	0,117357	0,149264	0,096014	0,074742	0,064179
4	0,747399	0,792245	0,837089	0,881931	0,926775	0,971618	1,016463	1,061307	1,106151	1,150995	1,195839	0,064179		0,021491	0,031978	0,053324	0,096014	0,117357		0,096014	0,085306	0,064179
5	0,792246	0,839778	0,887314	0,934848	0,982383	1,029916	1,077454	1,124987	1,172523	1,220055	1,267591	0,074742	0,160119	0,021491	0,031978	0,053324	0,096014	0,117357		0,106867	0,085306	0,074742
6	0,839778	0,890164	0,940552	0,990938	1,041326	1,091712	1,142101	1,192487	1,242872	1,293259	1,343646	0,074742	0,170536	0,021491	0,042688	0,053324	0,096014	0,117357		0,117357	0,096014	0,074742
7	0,890164	0,943574	0,996984	1,050394	1,103805	1,157213	1,210625	1,264035	1,317445	1,370853	1,424265	0,085306	0,191954	0,031978	0,042688	0,064179	0,096014	0,117357	0,202735	0,127994	0,106867	0,085306
8	0,943575	1,000190	1,056805	1,113420	1,170034	1,226648	1,283263	1,339877	1,396492	1,453104	1,509720	0,085306	0,202735	0,031978	0,042688	0,064179	0,096014	0,117357	0,224153	0,138556	0,106867	0,085306
9	1,000190	1,060201	1,120213	1,180225	1,240234	1,300245	1,360257	1,420269	1,480280	1,540292	1,600305	0,096014	0,224153	0,031978	0,053324	0,074742	0,096014	0,117357	0,245426	0,149264	0,117357	0,096014

LOS TRABAJADORES QUE TENGAN EL COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD (20 AÑOS EN EL MISMO NIVEL SALARIAL), COBRARAN EL IMPORTE DEL NIVEL SALARIAL INMEDIATAMENTE SUPERIOR AL QUE OSTENTAN.

PARA LOS TRABAJADORES QUE PERCIBAN GRATIFICACIÓN POR CONDUCCIÓN DEL PERSONAL DE OBRAS E INSTALACIONES (CLAVE 347), SE INCREMENTARÁN LOS VALORES ANTERIORES EN **0,053324** EUROS POR CADA HORA DE NOCTURNIDAD.

(\*) VALORES A SUMAR EN CASO DE POSEER ALGUNA DE LAS GRATIFICACIONES.

(1) LICENCIADO EN DERECHO / LICENCIADO EN CIENCIAS ECONÓMICAS O INTENDENTE MERCANTIL.

(2) PROFESOR MERCANTIL / APAREJADOR DE OBRAS O ARQUITECTO TÉCNICO / AYUDANTE O INGENIERO TÉCNICO DE TELECOMUNICACIÓN / INGENIERO TÉCNICO DE OBRAS PÚBLICAS / AYUDANTE, CAPATAZ, FACULTATIVO O INGENIERO TÉCNICO DE MINAS / PERITO TÉCNICO O INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL / GRADUADO SOCIAL.

(3) PERITO MERCANTIL O CONTADOR / MAESTRO INDUSTRIAL / TÉCNICO ESPECIALISTA (FP2) DE LAS RAMAS DE METAL, ELECTRICIDAD, MADERA, QUÍMICA, ELECTRÓNICA O DELINEACIÓN.

**VALORES MENSUALES**

**TABLA - 10**

<b>COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD (MAS DE 20 AÑOS MISMO N.S.) ( C. 230 )</b>						
<b>NIVEL SALARIAL</b>	<b>CUATRIENIOS</b>					
	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	41,03	42,88	44,79	46,69	48,57	50,44
<b>4</b>	43,48	45,47	47,49	49,47	51,46	53,49
<b>5</b>	46,07	48,21	50,34	52,45	54,57	56,67
<b>6</b>	48,84	51,09	53,33	55,60	57,82	60,08
<b>7</b>	51,80	54,17	56,53	58,92	61,28	63,68
<b>8</b>	54,88	57,43	59,94	62,45	64,99	67,51
<b>9</b>	58,19	60,84	63,52	66,23	68,87	71,56

**VALORES**

**TABLA - 11**

NIVEL SALARIAL	PLUSES			POLIVALENCIAS (C. 367) DÍA	BRIGADA DE INCIDENCIAS (C. 039) DÍA
	PENOSIDAD (C.242) PELIGROSIDAD (C.243) TOXICIDAD (C.244) DÍA	MOVIMIENTO Y ESTACIONES (C. 247) MES	INST. FIJAS Y COMUNICACIONES (C.249) ALM. C. VILLAVERDE (C.250) MES		
3	1,098253	19,02	10,87	5,503869	10,683724
4	1,019868	17,65	9,77	5,834100	11,079947
5	1,068895	18,42	9,77	6,184147	11,499943
6	1,108088	19,09	9,77	6,555195	11,945140
7	1,157115	19,98	9,77	6,948505	
8	1,215901	21,08	9,77		
9	1,304120	22,39	9,77		

VALORES

TABLA - 12

NIVEL SALARIAL	GASTOS DE DESTACAMENTO POR DEMORA DE TRASLADO	GASTOS DE VIAJE POR DESPLAZAMIENTO EN GRANDES POBLACIONES	GASTOS DE DESTACAMENTO POR DEMORA DE TRASLADO VOLUNTARIO MISMA RESIDENCIA	INDEMNIZACIÓN POR JORNADA PARTIDA
	(CLAVE 553) - DÍA -	(CLAVE 573) - DÍA -	(CLAVE 574) - DÍA -	(CLAVE 576) - DÍA -
3	17,987500	4,496876	4,496876	7,194999
4	17,987500	4,496876	4,496876	7,194999
5	17,987500	4,496876	4,496876	7,194999
6	17,987500	4,496876	4,496876	7,194999
7	17,987500	4,496876	4,496876	7,194999
8	18,729017	4,682253	4,682253	7,491608
9	19,978429	4,994607	4,994607	7,991371

**VALORES MENSUALES**

**TABLA - 13**

<b>PRIMA DE ASISTENCIA (C.427) Y GARANTÍA SUBSIDIARIA DE LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN (C.430*)</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>JORNADA COMPLETA</b>	
<b>SALARIAL</b>	<b>40 HORAS</b>	<b>36 HORAS</b>
<b>3</b>	191,87	172,68
<b>4</b>	214,91	193,40
<b>5</b>	239,83	215,85
<b>6</b>	268,62	241,74
<b>7</b>	287,80	259,02
<b>8</b>	307,00	
<b>9</b>	326,18	

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

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

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

G - Prima de Terminales (C. 417)

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

VALORES

TABLA - 14

ASIGNACIONES PARA GASTOS DE MANUTENCIÓN Y/O ALOJAMIENTO (Excepto Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo)					
EN TERRITORIO NACIONAL Y PUESTOS FRONTERIZOS					
REGIMEN GENERAL	DISTANCIA	SALIDA / REGRESO DESDE / A RESIDENCIA			
		< 13:00 h / > 15:00 h < 19:30 h / > 21:30 h	< 13:00 h / > 21:30 h	> 13:00 h / > 0:00 h	< 13:00 h / > 0:00 h
	MENOS DE 60 KM. Dieta desplazamiento	8,013254 €/día	16,026510 €/día	22,582808 €/día	30,596066 €/día
	MÁS DE 60 KM. Dieta viajes	13,959636 €/día	27,915267 €/día	Manut: 13,959636 €/día + Alojamiento	Manut: 27,915267 €/día + Alojamiento
REGIMEN ESPECIAL DEL PERSONAL DE MAQUINARIA DE VIA EN SERVICIO ITINERANTE	DIETA DE TRABAJO ITINERANTE : GASTOS DE MANUTENCIÓN: 37,880842 €/día + COCHE DORMITORIO				
REGIMEN ESPECIAL DEL PERSONAL DE SERVICIO EN TRENES Y/O MÁQUINAS	TRASLACIÓN 1º 0,698244 €/hora (PARA LAS 8 PRIMERAS HORAS)		TRASLACIÓN 2º 2,076161 €/hora (DESDE LA 9º)		
REGIMEN ESPECIAL EN PUESTO FRONTERIZO	COMPLEMENTO PARA GASTOS DE MANUTENCIÓN: 8,621315 €/comida				
EN DESTINOS INTERNACIONALES EXCEPTO PUESTOS FRONTERIZOS					
DIETA DE VIAJE INTERNACIONAL	GASTOS DE MANUTENCIÓN: 29,139037 €/comida + ALOJAMIENTO				

**VALORES**

**TABLA - 15**

<b>DIETA POR DESPOBLADO ( C. 565 )</b>				
<b>NIVEL SALARIAL</b>	<b>COMIDA 1</b>	<b>COMIDA 2</b>	<b>PERNOCTACIÓN</b>	<b>TOTAL DÍA</b>
<b>3</b>	7,194999	7,194999	3,597499	17,987499
<b>4</b>	7,194999	7,194999	3,597499	17,987499
<b>5</b>	7,194999	7,194999	3,597499	17,987499
<b>6</b>	7,194999	7,194999	3,597499	17,987499
<b>7</b>	7,194999	7,194999	3,597499	17,987499
<b>8</b>	7,491608	7,491608	3,745803	18,729016
<b>9</b>	7,991371	7,991371	3,995686	19,978429

VALORES

TABLA - 16

ACOPLAMIENTO POR MOVILIDAD FORZOSA					
DISTANCIAS SUPERIORES A 80 KM.					ACOPLAMIENTO EN UNA RESIDENCIA DISTANTE ENTRE 10 Y HASTA 80 KM. RESPECTO DE LA ANTERIOR.
<b>ACOPLAMIENTOS REALIZADOS EN CENTROS DE TRABAJO UBICADOS EN LAS PROVINCIAS DE :</b>	ALBACETE, ALICANTE, ALMERÍA, ÁVILA, BADAJOZ, CÁCERES, CÁDIZ, CASTELLÓN, CIUDAD REAL, CÓRDOBA, CUENCA, GRANADA, HUELVA, JAÉN, MÁLAGA, MURCIA, SEGOVIA, SEVILLA, TOLEDO.	GUADALAJARA, HUESCA, A CORUÑA, LA RIOJA, LÉON, LLEIDA, LUGO, NAVARRA, ORENSE, PALENCIA, PONTEVEDRA, SORIA, TARRAGONA, TERUEL, VALENCIA, VALLADOLID, ZAMORA, ZARAGOZA.	ÁLAVA, ASTURIAS, BURGOS, CANTABRIA, GIRONA (1), GUIPÚZCOA (2), SALAMANCA, VIZCAYA .  (1) EXCEPTO PORT - BOU (2) EXCEPTO IRÚN	MADRID, BARCELONA y las RESIDENCIAS de IRÚN y PORT - BOU	77,911494 €/Km
<b>INDEMNIZACIÓN A TANTO ALZADO POR UNA SOLA VEZ. ( C. 589 )</b>	15.582,30 €	19.477,87 €	23.373,44 €	23.373,44 €	
<b>INDEMNIZACIÓN DIFERIDA POR ALQUILER DE VIVIENDA DURANTE LOS TREINTA Y SEIS MESES SIGUIENTES AL TRASLADO. (C. 590)</b>	202,56 €/Mes	303,85 €/Mes	405,14 €/Mes	455,80 €/Mes	

**VALORES**

**TABLA - 17**

<b>DESCUENTO MENSUAL POR ALQUILER DE VIVIENDA ( C. 832 )</b>											
<b>NIVEL SALARIAL</b>	<b>CUATRIENIOS</b>										
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	35,07	37,16	39,25	41,37	43,47	45,57	47,66	49,79	51,88	53,99	56,07
<b>4</b>	37,15	39,38	41,62	43,86	46,06	48,31	50,51	52,75	54,98	57,20	59,45
<b>5</b>	39,38	41,73	44,09	46,47	48,83	51,20	53,57	55,93	58,28	60,64	63,01
<b>6</b>	41,73	44,26	46,76	49,26	51,79	54,26	56,77	59,27	61,78	64,29	66,79
<b>7</b>	44,25	46,89	49,56	52,21	54,86	57,52	60,17	62,81	65,48	68,13	70,78
<b>8</b>	46,90	49,71	52,52	55,37	58,18	61,00	63,80	66,61	69,43	72,25	75,06
<b>9</b>	49,71	52,69	55,68	58,68	61,65	64,65	67,62	70,61	73,58	76,58	79,55

**VALORES ANUALES**

**BANDAS SALARIALES DE REFERENCIA**

**TABLA - 18**

<b>MANDO INTERMEDIO Y CUADRO</b>				
<b>NIVEL</b>	<b>COMPONENTE FIJO</b>		<b>COMP. VARIABLE</b>	
	<b>MÍNIMO</b>	<b>MÁXIMO</b>	<b>MÍNIMO</b>	<b>MÁXIMO</b>
1	29.434,72	35.800,78	2.682,03	5.823,83
2	29.434,72	35.538,15	1.915,72	3.448,32
3	28.661,52	35.398,55	1.149,45	2.682,03

**TABLA - 19**

<b>ESTRUCTURA DE APOYO</b>			
	<b>COMPONENTE FIJO</b>		<b>C. VARIABLE</b>
	<b>MÍNIMO</b>	<b>MÁXIMO</b>	<b>MÍNIMO</b>
TÉCNICO	35.961,87	45.063,54	3.010,97
TÉCNICO ESPECIALISTA	41.996,79	51.106,66	3.505,41

**VALORES DIARIOS**

**TABLA - 20**

<b>BOLSA DE VACACIONES PARA MM.II. ( C. 298 )</b>											
	<b>CUATRIENIOS</b>										
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>1/2</b>	9,654531	10,233804	10,813075	11,392346	11,971621	12,550890	13,130162	13,709435	14,288707	14,867979	15,447250
<b>1/3</b>	6,436353	6,822536	7,208715	7,594898	7,981078	8,367258	8,753442	9,139620	9,525803	9,911984	10,298164

**Estas Tablas Salariales, únicamente reflejan los valores para los niveles salariales del 3 al 9,  
Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo.**