



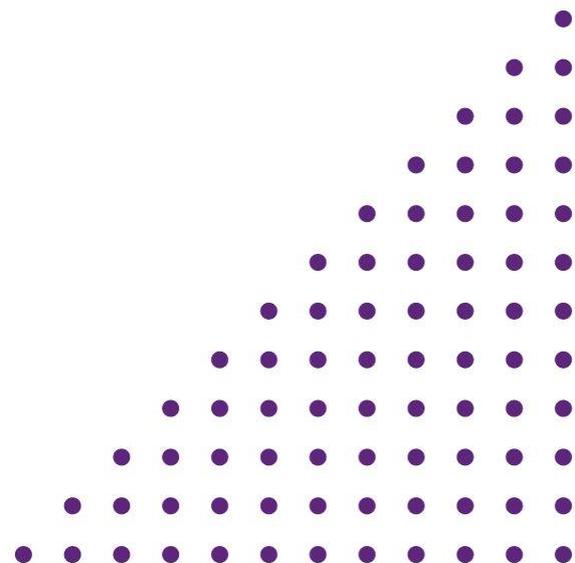
# GUÍA INFORMATIVA

## CONCEPTOS BÁSICOS

# GRUPO RENFE

*Consulta todas las dudas que  
tengas sobre tus derechos*

Actualizada en mayo de 2024



Estimado/a compañero/a.

Aprovecho la ocasión para agradecerte la confianza depositada en **CCOO**, organización que ha estado en todos los procesos de defensa de nuestros derechos laborales con propuestas en las negociaciones, presionando con las movilizaciones y en continuo contacto con los trabajadores y trabajadoras.

**CCOO** sigue siendo la mayor organización social de España. Nadie cuenta con tanta afiliación ni tanta penetración en los centros de trabajo de este país, un potencial que utilizamos para tensionar en la negociación de los convenios colectivos.

**CCOO, como primer sindicato del país**, es una gran herramienta para mejorar la situación personal y colectiva de las trabajadoras y trabajadores, ya que tenemos la capacidad de negociar, movilizar y acordar con gobiernos y patronales mejoras que luego trasponemos a los convenios colectivos, consiguiendo avances en el poder adquisitivo, reducción de jornada y demás condiciones laborales, como se ha visto reflejado en los convenios colectivos firmados en Adif-Adif AV y Grupo Renfe.

La liberalización del transporte de viajeros por ferrocarril abre una nueva etapa en la que las delegadas y delegados de **CCOO** están de nuevo dispuestos a seguir trabajando y luchando por la protección de tus derechos laborales.

**Esperamos que esta Guía te sea de utilidad** y te invitamos a seguir solucionando tus dudas y recibiendo información a través de la página del Sector Ferroviario [www.ferroviario.fsc.ccoo.es](http://www.ferroviario.fsc.ccoo.es), los canales de Telegram [Ferroviario CCOO](#) y [Escuela Ferroviaria de CCOO](#), nuestras cuentas en [Twitter](#), [Instagram](#) y [Facebook](#), el [Blog de la Escuela Ferroviaria de CCOO](#) y, sobre todo, mediante el contacto directo con nuestros delegados y delegadas, que estarán a tu disposición en las diferentes provincias.

Gracias por confiar en **CCOO**. Te animamos a participar activamente en esta gran organización.

Seguimos a tu disposición.



Fdo.: Pepa Páez Parada  
Secretaria General  
Sector Ferroviario Estatal



Duración	Concesión	Petición / Justificación	Normativa			
Matrimonio / Pareja de Hecho	15 Días Laborales	Al producirse	Por escrito / Libro Familia	257/258 XI y XIII CC.		
Muerte cónyuge o pareja de hecho y de parientes	3 Días en la misma Residencia 6 Días fuera Residencia (Pueden prorrogarse 3 días más, atendiendo circunstancias)	En el acto. Justificación posterior.	Partida de Defunción / Libro Familia, si consta	257/259 XI y XIII CC. Modificado II Convenio Grupo Renfe		
Accidente, enfermedad grave, hospitalización cónyuge, pareja de hecho, pariente, conviviente	5 Días en la misma Residencia Fuera de su residencia:	Al producirse y en el acto. Justificación posterior (*)	Certificado del Hospital O parte del facultativo.	III Convenio Colectivo Grupo Renfe. Cláusula 13ª		
	<table border="1"> <tr> <td>&gt;61 hasta 300 km</td> <td>5 días</td> </tr> <tr> <td>&gt;301 hasta 500 km</td> <td>6 días</td> </tr> <tr> <td>&gt;500 km.</td> <td>8 días</td> </tr> </table>				>61 hasta 300 km	5 días
>61 hasta 300 km	5 días					
>301 hasta 500 km	6 días					
>500 km.	8 días					
Intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo cónyuge, pareja de hecho, pariente, conviviente	5 Días en la misma Residencia Fuera de su residencia:	Al producirse (*)	Certificado del Hospital O parte del facultativo	III Convenio Colectivo Grupo Renfe. Cláusula 13ª		
	<table border="1"> <tr> <td>&gt;61 hasta 500 km</td> <td>5 días</td> </tr> <tr> <td>&gt;500 km.</td> <td>6 días</td> </tr> </table>				>61 hasta 500 km	5 días
>61 hasta 500 km	5 días					
>500 km.	6 días					
Nacimiento Hijos o Adopción	2 Días en la misma Residencia (3 en caso de complicaciones) Fuera de su residencia:	Al producirse.	Por escrito / Libro Familia	257/259 XI y XIII CC. Modificado II Convenio Grupo Renfe		
	<table border="1"> <tr> <td>&gt;61 hasta 300 km</td> <td>4 días</td> </tr> <tr> <td>&gt;301 hasta 500 km</td> <td>6 días</td> </tr> <tr> <td>&gt;500 km.</td> <td>8 días</td> </tr> </table>				>61 hasta 300 km	4 días
>61 hasta 300 km	4 días					
>301 hasta 500 km	6 días					
>500 km.	8 días					
Examen para Título Oficial	Los precisos por examen y desplazamientos	Al producirse (*)	Matrícula Centro Oficial	257/260 XI CC. Cláusula 32ª XIV CC		
Cumplimiento Deber Inexcusable	Límite 20% de Horas Laborales en periodo 3 meses	Al producirse	Certificación acreditativa	257/261/279 XI CC		
Traslado domicilio habitual	2 días	Al producirse	Justificar debidamente	257/262 XIII CC		

(\*) El inicio del disfrute no tendrá que coincidir necesariamente con el 1º día del hecho causante.

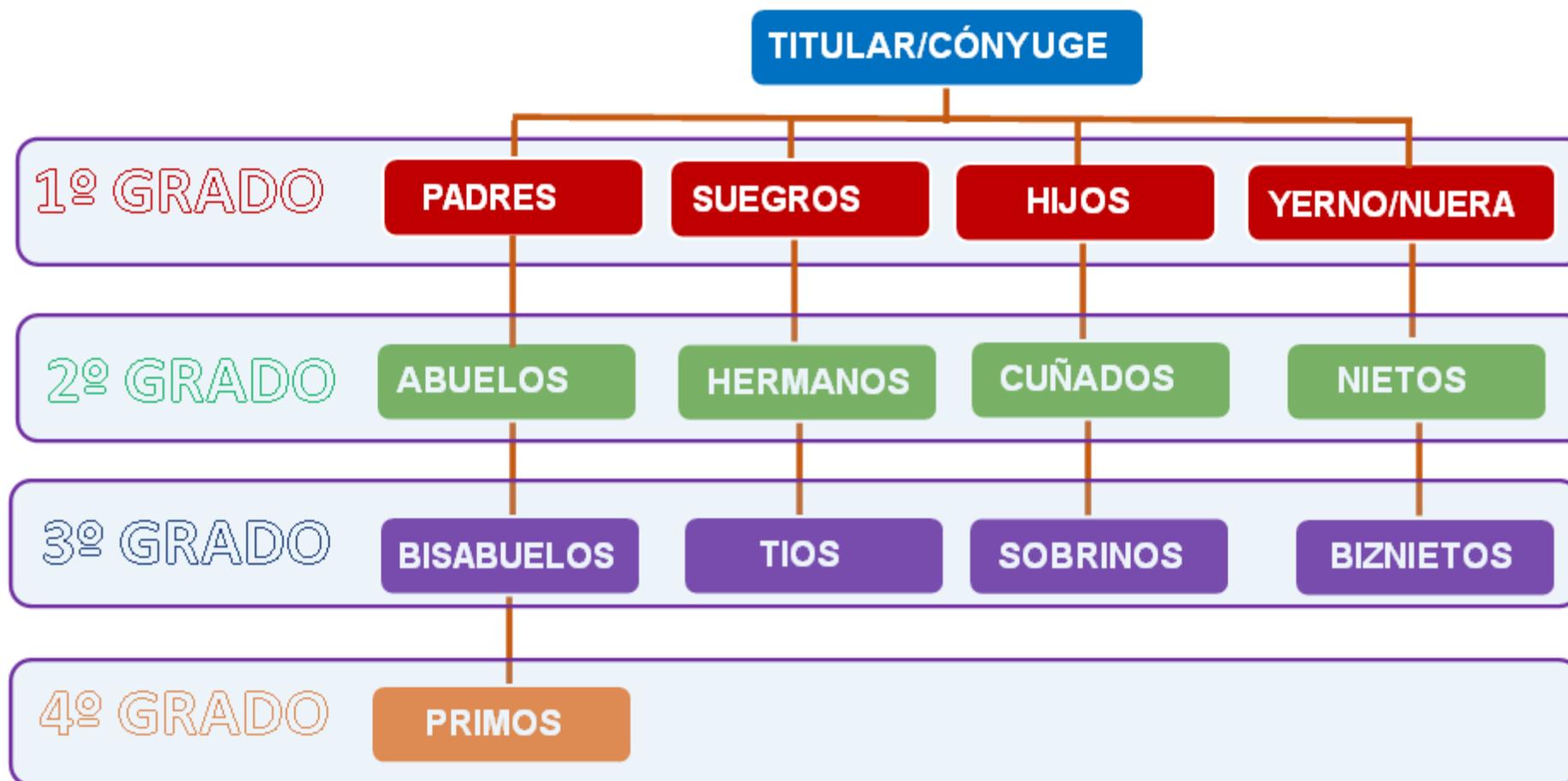
(\*) En día de descanso, en festivo no trabajado, o en día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida comenzará el primer día previsto de trabajo posterior a citado hecho causante.

(\*) Deberá aprobar la mitad de las asignaturas. Caso contrario serán Licencias sin sueldo.

Asuntos propios sin justificar	6 días cada año	(*)	Comunicación con 48 h. de antelación. No se justifica.	257/264 XI CC Cláusula 4ª XIII CC
<b>(*) Para colectivos a gráficos y turnos, si las peticiones superan del 10 al 20% de la plantilla del centro de trabajo, en la misma semana, hay que negociar el método de asignación con la RLT.</b>				
Traslado definitivo de Residencia	5 días naturales	Al cesar en su dependencia	Que exista cambio de domicilio	Cláusula 10ª XII CC
Convocatoria de Ascenso o Pase	Los precisos por examen y desplazamientos	(*)		435 X CC Cláusula 11ª XIV CC
<b>(*) Se debe superar la mitad de la puntuación exigida para el aprobado. En caso contrario, será Licencia Sin sueldo. Título de Transporte y gastos de viaje en distinta provincia.</b>				
Asuntos propios que no admiten demora	De 1 a 5 días <b>LICENCIA SIN SUELDO</b>	(*)		266 XI CC
<b>(*) Una vez al año, y siempre que las necesidades reales del proceso productivo de la empresa lo permitan. La empresa resolverá al menos 48 horas antes del inicio.</b>				
Licencia SIN sueldo	Mínimo 6 y máximo 90 días Se puede disfrutar en una o varias veces. <b>LICENCIA SIN SUELDO</b>	(*)		266 XI CC
<b>(*) Llevar 2 años en la empresa. Se concederá siempre que las necesidades reales del proceso productivo de la empresa lo permitan. La empresa resolverá en los 15 días siguientes a su solicitud.</b>				

**ANOTACIONES:**

- Las Licencias referidas a «parientes» son hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- El disfrute de los días concedidos que, en ningún caso superará la duración máxima establecida para cada supuesto, se realizará de una sola vez, considerándose que el concepto de residencia viene referido a la ubicación de la residencia laboral del trabajador/a.
- En las licencias de muerte e intervención quirúrgica del cónyuge o pareja de hecho y de parientes; así como nacimiento de hijos/as o adopción en los que el hecho causante coincida al trabajador/a afectado/a con alguna de las siguientes situaciones: en día de descanso, en festivo no trabajado o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante.
- Los días de licencia por nacimiento de hijas/os se suman al período de prestación por nacimiento y cuidado del menor.
- Las **Licencias Sin Sueldo** que no excedan de seis meses no se descontarán a efectos de antigüedad.



### AYUDAS GRACIABLES

Se trata de una ayuda discrecional dirigida a paliar situaciones económicas graves que afecten a trabajadoras/es de la empresa, derivadas de tratamientos excepcionales, atenciones médicas puntuales, siniestros, etc., que no estén cubiertas por prestaciones de la Seguridad Social o Seguros Privados o que, a juicio de la Comisión Mixta de Política Social e Igualdad, no puedan esperar.

### BENEFICIARIOS

Todas y todos los trabajadores en activo sujetos a Convenio, el cónyuge o pareja de hecho y los hijos e hijas de ambos menores de 25 años o con discapacidad que figuren en la Declaración de la Renta.

### PERIODO DE SOLICITUD Y CANTIDAD MÍNIMA DEL GASTO

La fecha de las facturas presentadas no podrá extenderse más allá de los 12 últimos meses desde la fecha de recepción en la Gerencia de Organización y Recursos Humanos.

El gasto mínimo exigido, entre todas las facturas, será de 250€. Los gastos de óptica, prótesis auditivas y celiacía, no se podrán sumar a otras facturas.

### DOCUMENTACIÓN GENÉRICA A PRESENTAR

- ✓ Modelo de Solicitud Oficial, que se encuentra publicado en el portal de «Interesa».
- ✓ Facturas originales en formato legal de los gastos por los que se solicita la Ayuda Graciable, con indicación del tratamiento realizado y desglosadas en todas sus partidas.  
No se admitirán presupuestos, fotocopias de facturas, facturas «Resumen», «Acumulativas», «Proforma», recibos, tickets de entrega, etc...
- ✓ Fotocopias completas (con todas sus hojas) de las Declaraciones de la Renta del último ejercicio fiscal del trabajador/a y del cónyuge o pareja de hecho, o del Certificado de la Declaración Anual del IRPF emitido por la Agencia Tributaria. (No se admiten Borradores).  
No será necesaria la aportación de la Declaración cuando se trate de una ayuda para el trabajador/a y la suma de ingresos brutos más los ingresos por actividades económicas superen los 40.000€.
- ✓ Fotocopia del carné ferroviario del trabajador/a.  
La Comisión tiene la capacidad de solicitar documentación complementaria en caso necesario. Asimismo, se deberá aportar la documentación específica que se detalla en cada motivo autorizado para solicitar ayuda.

### BAREMO / PORCENTAJE CUANTÍA DE LA AYUDA

La valoración de la ayuda irá en función de la suma de los ingresos brutos de la Unidad Familiar por Rendimientos del Trabajo e ingresos íntegros por Actividades Económicas.

SUMA DE INGRESOS BRUTOS UNIDAD FAMILIAR	PORCENTAJE CONCEDIDO
Hasta 24.000 €	60%
Desde 24.001 hasta 30.000 €	30%
Desde 30.001 hasta 40.000 €	20%
A partir de 40.001 €	10%

La cantidad máxima a percibir en la concesión de cualquier tipo de Ayuda Graciable por ejercicio anual, no será superior a 1.500€ (Importe del total de Ayudas Graciables recibidas, con independencia de su naturaleza).

Cuando el estado civil del trabajador/a sea «Divorciado/a» o «Separado/a» y la Ayuda solicitada sea para un hijo/a menor de 25 años, se abonará el 50% de la ayuda que corresponda, salvo disposición en contra en el Convenio Regulador de la disolución del matrimonio, el cual, se deberá aportar con la solicitud.

### Tratamientos Odontológicos

Las facturas vendrán con indicación del tratamiento efectuado o con un informe del tipo de tratamiento al que ha sido sometido el paciente.

### Prótesis Auditivas (Audífonos)

Esta Ayuda está dirigida únicamente al trabajador/a en activo. Para su concesión se presentará un informe actualizado de la Sanidad Pública, firmado y sellado, con identificación de la persona que lo emita, indicando la necesidad de la utilización de este tipo de prótesis.

El importe de esta Ayuda será del 10% del valor de adquisición de cada audífono, con un máximo de 300€ anuales, para cada prótesis.

### Intervenciones oftalmológicas

Dirigida únicamente al trabajador/a en activo. Tendrán una ayuda máxima de 600€ al año; siendo preceptivo presentar un informe médico de la Sanidad Pública, firmado y sellado, con identificación de la persona que lo emita, indicando la enfermedad o dolencia y que su intervención no está cubierta por la Sanidad Pública.

### Ayuda por Celiaquía

Se concederá una sola Ayuda al año por cada miembro de la unidad familiar. Su valoración se efectuará aplicando el porcentaje correspondiente según la Escala de Ingresos Brutos de la Unidad Familiar, sobre un importe de 1.500€.

Para esta Ayuda, es necesaria la aportación de un informe médico de la Sanidad Pública, firmado y sellado, con identificación de la persona que lo emita, indicando que se padece esta enfermedad.

### Tratamientos de Logopedia

Se presentará un informe médico de la Sanidad Pública, firmado y sellado, con identificación de la persona que lo emita, indicando la enfermedad o dolencia y que su intervención no está cubierta por la Sanidad Pública.

### Óptica. Adquisición de monturas, cristales graduados y lentillas

El importe de la Ayuda única a percibir es de 120€ al año para cada miembro de la unidad familiar con derecho a Ayuda Graciable, siempre que se presenten unos gastos mínimos individuales de 250€, pudiéndose acumular varias facturas de lentillas o/y gafas con cristales graduados de un mismo **beneficiario/a**.

Cuando el solicitante sea el trabajador, no será necesario justificante de ingresos.

### Tratamientos de Psicología / Ayuda por Fisioterapia

Será siempre preceptivo presentar un informe médico o profesional de la Sanidad Pública, firmado y sellado, con identificación de la persona que lo emita, que indique la necesidad de este tratamiento.

En el caso de Fisioterapia, el tratamiento sólo cubrirá al trabajador/a en activo incluido en convenio.

### Vacunas

Se aportará un informe médico de la Sanidad Pública, firmado y sellado, con identificación de la persona que lo emita, donde se especifique la medicación recetada y que dichos medicamentos no están cubiertos ni subvencionados por el Sistema Público de Salud.

Las facturas se presentarán desglosadas, y contendrán únicamente los medicamentos que figuren en el citado informe médico, en caso contrario, no se valorarán.

### Casos de Especial Sensibilidad

El último trimestre del año, y tras deducir las previsiones de gasto que pudieran surgir hasta finalizar el ejercicio, se valorarán y aprobarán las solicitudes recibidas, cuyas causas no estén contempladas en los apartados anteriores, y que a juicio de la CMPS sean admitidas y subvencionables.

### Conciliación de la vida familiar y profesional

Con el objetivo de cubrir, de forma justificada, la atención de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores, se configura la «Bolsa de horas» de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual. Todo ello enmarcado en los entornos operativos de cada colectivo y sociedad y sin menoscabo de las necesidades organizativas (desarrollada en la Mesa de Igualdad y Aspectos Sociolaborales).

### Prestaciones por Defunción

Con independencia del subsidio de defunción a cargo de la Seguridad Social (46,50€ en la actualidad), se abonará a los familiares del trabajador/a en activo del Grupo Renfe, fallecido/a por cualquier causa, un pago único y global en concepto de auxilio por gastos de fallecimiento de 12.000 euros, independientemente del grupo y/o subgrupo profesional al que pertenezca.

En la actualidad, esta prestación es abonada en pago delegado por la Compañía que gestiona el Seguro Colectivo de Vida, incluyendo dicha cantidad en el montante global de «Garantía por Fallecimiento».

Para la obtención de esta prestación se deberá aportar la partida de defunción del agente expedida por el Registro Civil.

### Ayuda por Hijos Discapacitados

Esta ayuda tiene su origen en el Artº 546 de la Normativa Laboral. Los trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados psíquicos a efectos de la Ayuda de la Seguridad Social percibirán del Grupo Renfe una ayuda mensual por cada hijo en esta situación, de 100 €. Esta ayuda será independiente y compatible con aquellas otras prestadas por instituciones y/o organismos públicos.

### Reproducción Asistida

Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia no retribuida de seis días naturales y consecutivos en caso de someterse a técnicas de reproducción asistida, siempre que no esté en situación de Incapacidad Temporal. Asimismo, podrá solicitar Ayuda Graciable para sufragar gastos que tengan un importe mínimo de 250€ y un máximo de 1.500€.

### Anticipos

Los agentes podrán solicitar anticipos por cuantía máxima según el Subgrupo Profesional conforme a la siguiente tabla:

Estructura	<b>6.000 €</b>
Mandos Intermedias / CT	<b>5.500 €</b>
Operador/a Especializado7a	<b>5.000 €</b>
Operador/a	<b>4.500 €</b>
Operador/a de Entrada	<b>4.000 €</b>
Operador/a de Ingreso	<b>3.500 €</b>

El plazo de devolución es de veinticuatro meses como máximo, aunque el agente puede solicitar en un plazo de devolución inferior.

Podrán solicitar estos anticipos los agentes fijos en activo que hayan alcanzado en la empresa, con cualquier carácter, una antigüedad mínima de dos años, debiendo estar basada la petición en una necesidad extraordinaria e inaplazable, debida a causa grave o ajena a su voluntad.

Las causas de la petición de anticipo pueden ser: gastos derivados de enfermedad, operaciones, tratamientos médicos, nacimiento de hijos, gastos de atrasos de alquiler, adquisición de libros, gastos de matrícula, gastos por traslado de domicilio, por matrimonio del agente o de nacimiento de hijos, etc.

Los interesados expondrán en su solicitud la situación que motiva la necesidad del anticipo, aportando en su caso los justificantes que procedan.

El plazo de concesión de anticipos es mensual y depende del número de agentes que hayan pedido los anticipos. Se concederán por lista de espera, por la causa que se haya alegado y por el montante de dinero que haya para este fin.

### Títulos de Transporte

Las y los trabajadores ferroviarios de carácter fijo que se encuentren en activo, prejubilados y pensionistas, y personal pasivo de Feve, tanto titulares como beneficiarios, que estén en posesión de la Tarjeta Ferroviaria, tendrán derecho a viajar por la Red con una tarifa especial que permite el pago de un porcentaje predeterminado sobre el precio total del billete que para cada tren se fije para el público en general, según tarifas de aplicación conforme a la situación del trabajador/a: activo o pensionista.

Se establece la formalización previa y obligatoria del título de viaje que corresponda en todos los trenes de plazas limitadas, exceptuándose este requisito únicamente en los tráficos y circulaciones que expresamente se indiquen.

La acreditación ferroviaria acompañada del D.N.I. constituye el medio de identificación del trabajador/a o beneficiario y al mismo tiempo autoriza a su titular a disfrutar de las condiciones de viaje pactadas en la Normativa Laboral.

La duración de la acreditación ferroviaria será indefinida mientras el trabajador permanezca en activo, cambie de categoría o nivel, salvo en los supuestos de extravío o deterioro grave.

### Beneficiarios

#### **AGENTES EN ACTIVO.**

Cónyuge o Pareja de hecho: (Convivir con el trabajador/a.)

Cónyuge separado, no divorciado: (Solicitado por el trabajador/a y que perciba pensión alimenticia.)

Hijos/as y los adoptados legalmente: (Convivir con el trabajador/a y estar solteros.)

Padres: (Convivir con el trabajador/a.)

Tendrán la consideración de familiares de trabajadores en activo, con los derechos correspondientes a los mismos, los hijos e hijas del cónyuge del trabajador/a: (Convivir con el trabajador/a y estar solteros.)

Los hijos e hijas del otro miembro de la pareja de hecho se equiparan con los del cónyuge del trabajador/a ferroviario en activo. (Mismos requisitos exigidos a hijos/as del titular ferroviario.)

#### **PERSONAL PASIVO.**

El Cónyuge, cónyuge separado (no divorciado), padres e hijos/as naturales y adoptados.

En cuanto a la pareja de hecho, sólo en el caso de los trabajadores/as sujetos al Convenio que al amparo de la regulación de parejas de hecho tengan reconocida como beneficiaria a la otra persona integrante de la pareja de hecho y que sin solución de continuidad pasen a ser titulares de pensión de jubilación o de otra pensión derivada directa e inmediatamente de un hecho causante acaecido durante la vigencia de su relación laboral con Renfe, podrán seguir manteniendo la concesión de título de transporte respecto de la misma persona, mientras permanezca como miembro integrante de la propia pareja de hecho.

#### **PENSIONISTAS DE VIUDEDAD.**

Tienen derecho a la acreditación que les corresponda el viudo/a, siempre que cobren pensión derivada del trabajador/a o pensionista y los familiares siguientes: Hijos/as solteros/as del viudo/a y del trabajador/a o pensionista causante de la pensión que convivan con el viudo/a.

#### **PENSIONISTAS DE ORFANDAD.**

Las y los huérfanos tienen derecho a la acreditación que les corresponda, siempre que cobren pensión derivada del trabajador/a o pensionista.

#### **PERSONAL CON CONTRATO TEMPORAL.**

Se fija un plazo mínimo de duración del contrato de un mes, habilitando un procedimiento urgente para que se expida la correspondiente acreditación ferroviaria.

Acreditaciones para familiares del agente contratado, cuando los familiares cumplan las mismas condiciones descritas para los de los agentes fijos: (Durante la vigencia del contrato y para contratos de duración de un año o superior).

CONDICIONES DE LA TARIFA FERROVIARIA

	CERCANÍAS	MEDIA DISTANCIA		AVANT	AVE (*)	ALVIA, EUROMED E INTERCITY (*)
		Con plazas limitadas	Sin plazas limitadas			
CLASE	ÚNICA	0%	0% + Tasas	0%	×	×
	TURISTA	×	×	×	30%	×
	BÁSICO	×	×	×	×	30%
	ELIGE	×	×	×	×	30%
	ELIGE CONFORT	×	×	×	×	30%
	PREMIUM	×	×	×	×	45%

(\*) Abonos sobre el precio dinámico vigente en el momento de la compra para la opción de precio elegida. El precio máximo tendrá una limitación correspondiente al 85% del precio de referencia (100%).

**AVLO:** Sólo se comercializa en clase Básica. Sobre la tarifa Básica aplicable en cada momento de la compra, o sobre el precio fijo establecido para los menores de 14 años, se abonará el 30%.

OFERTAS COMPATIBLES CON TARIFA FERROVIARIA

SERVICIO AVE, ALVIA, EUROMED E INTERCITY

**Trabajadores en activo/pensionista y sus beneficiarios. Personal pasivo Feve y beneficiarios.**

- Descuentos promocionales
- Carné Joven
- BonoAVE
- Tarifa de Niño
- Tarjeta +Renfe Joven
- BonoAVE Flexible
- Tarjeta Dorada

AVANT Y MEDIA DISTANCIA CONVENCIONAL

**Trabajadores en activo y sus beneficiarios.**

- Ida y Vuelta
- Tarjeta Dorada
- Tarjeta Plus
- I/V Complementaria (\*)
- Carné Joven
- Tarjeta Plus 10 (incluida Estudiante)
- Tarifa Niño
- Tarjeta +Renfe Joven
- Tarjeta Plus 10-45

**Prejubilados, pensionistas y sus beneficiarios. Personal pasivo Feve y sus beneficiarios**

- Billeto de Ida y Vuelta
- Ida o Vuelta Complementaria (\*)

(\*).- Solo aplicable si un trayecto se realiza en trenes AVE, Alvia, Euromed e Intercity.

**COMPLEMENTOS PARA SERVICIOS AVE, ALVIA, EUROMED E INTERCITY**

		RESTAURACIÓN	MASCOTA	ASIENTO EXTRA	ELECCIÓN ASIENTO	BICICLETA	Cambios / Anulaciones		
							Permite Acceso a	Condiciones	
								Cambio	Anulación
CLASE	BÁSICO	NO DISPONE	100%	100%	GRATIS	GRATIS	ELIGE 4,00 €	20%	30%
							PREMIUM 7,50 €	GRATIS	5%
	ELIGE	100%	100%	100%	GRATIS	GRATIS	ELIGE Gratis	20%	30%
							PREMIUM 4,00 €	GRATIS	5%
	PREMIUM	GRATIS	GRATIS	100%	GRATIS	GRATIS	GRATIS	GRATIS	5%

(\*) Abonos sobre el precio dinámico vigente en el momento de la compra para la opción de precio elegida. El precio máximo tendrá una limitación correspondiente al 85% del precio de referencia (100%).

**FACILIDADES INTERNACIONALES DE TRANSPORTE (FIP)**

Los viajes internacionales para las y los empleados de Renfe, tanto en activo como pensionistas, y para sus beneficiarios, están regulados por unos acuerdos recíprocos entre empresas ferroviarias y navieras europeas que forman parte de una agrupación denominada FIP.

Podrá adquirir este producto el personal que lleve al menos un año trabajando en la empresa y sus beneficiarios, así como las y los jubilados que hayan prestado al menos once años de servicio activo en la empresa, y sus beneficiarios.

Se entiendo como beneficiarios al cónyuge o pareja de hecho, viuda/o de un empleado/pensionista y los hijos/as menores de 25 años solteros/as que convivan en el domicilio familiar y no tengan un trabajo remunerado.

**BILLETE GRATUITO PARA LOS VIAJES PARTICULARES (DE OCIO).**

El empleado o empleada y sus beneficiarios tienen acceso a un billete anual por cada empresa ferroviaria/naviera que forma parte de la Agrupación FIP. El billete consta de cuatro cupones, para consignar en cada uno de ellos la fecha en la que se inicia cada viaje (cada cupón vale para dos días, es decir para el día en que se realiza el viaje y para el día siguiente hasta las 24:00 horas. Durante este período se puede viajar las veces que se quiera sin necesidad de rellenar otro cupón.

La validez es de 3 meses desde que es emitido por la Gerencia de Área de Relaciones Internacionales.

**TARJETA INTERNACIONAL DE REDUCCIÓN.**

Se trata de una tarjeta nominativa que permite a sus titulares, empleados o beneficiarios, obtener títulos de transporte (billetes) de las empresas ferroviarias/navieras que forman parte de la Agrupación FIP a precios reducidos (el descuento habitual es de un 50% sobre la tarifa general).

Tanto la solicitud del billete y de la tarjeta de reducción se tramitarán rellenando el modelo que aparece en el portal [Interesa](#) y enviándolas, o bien a través del departamento de Recursos Humanos del área a la que pertenezca el solicitante, o bien directamente al correo [FIP@RENFE.ES](mailto:FIP@RENFE.ES), o por correo postal a: FIP-Gerencia de Área de Relaciones Internacionales, Caracola 14-Despacho1, Avda. de Pío XII, 110. 28036 Madrid.

### PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

Las bajas producidas por maternidad o paternidad vienen reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Dichas prestaciones tienen como finalidad retribuir a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia de la falta o disminución de ingresos de carácter laboral derivados de la suspensión del contrato laboral para el caso de trabajadores por cuenta ajena, o del cese de la actividad laboral para los autónomos, con motivo de disfrutar de un período de descanso por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción.

Desde el 1 de abril de 2019 las prestaciones por maternidad y por paternidad se engloban en una única prestación llamada «Prestación por nacimiento y cuidado del menor», existiendo un régimen transitorio para que la antigua baja por paternidad se equipare a la baja por maternidad en el año 2021.

La prestación por nacimiento y cuidado del menor se da en los siguientes casos:

- **Nacimiento de un hijo.**- Comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses.
- **Adopción, guarda con la finalidad de adopción y acogimiento familiar.**- Siempre que esta última situación tenga una duración superior a un año, de menores de 6 años; o mayores, pero menores de 18 años con discapacidad o que por diversos motivos tengan dificultades de inserción familiar y social siempre que estén justificadas adecuadamente por los servicios sociales competentes. Se entenderá que un menor de edad sufre una discapacidad cuando ésta se haya reconocido en un grado igual o superior al 33%.

### DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

**1.- En el caso de nacimiento:** Desde el 1 de enero de 2021 ambos progenitores podrán disfrutar de 16 semanas de permiso teniendo cada uno de ellos la obligación de disfrutar de seis semanas inmediatamente tras el parto.

**2.- En los casos de adopción, guarda o acogimiento familiar:** Desde el 1 de enero de 2021 para cada progenitor será de 16 semanas, 6 de ellas obligatorias.

### REQUISITOS DE ACCESO A LA PRESTACIÓN

- Estar afiliado/a y también en alta en la Seguridad Social, o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización, que dependerá de la edad que tenga el trabajador/a en la fecha del parto, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, de:
  - Para menores de 21 años: No se exige una cotización mínima.
  - Si los trabajadores/as tienen una edad comprendida entre los 21 y 26 años: 90 días cotizados dentro de las 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.
  - En el caso que sean mayores de 26: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados en toda su vida laboral.

No obstante, también serán beneficiarias del subsidio por nacimiento las trabajadoras por cuenta ajena o propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado del menor, salvo el período mínimo de cotización.

### SITUACIONES QUE AMPLÍAN LA DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

- Parto múltiple: El permiso por nacimiento y cuidado del menor se ampliará una semana más para cada uno de los progenitores por cada hijo/a, a partir del segundo.
- Parto prematuro y cuando el neonato deba quedarse hospitalizado a continuación del parto: El período de descanso podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, desde la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
- Parto prematuro con falta de peso y aquellos casos en los que el neonato necesite hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días: La duración de la baja por maternidad y la de la baja por paternidad se ampliarán en tantos días como el nacido esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
- Fallecimiento del menor: El período de descanso no se reducirá, excepto en los casos en los que una vez han transcurrido las seis semanas obligatorias de descanso se solicite la reincorporación a la actividad laboral.
- Adopción o acogimiento múltiple: La duración del permiso se ampliará en dos semanas por cada hijo o hija distinta al primero, una para cada uno de los progenitores.
- Discapacidad del menor: Se extenderá en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores.

### CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN Y COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

La cuantía de la prestación derivada de la baja por maternidad corresponde al 100% de la base reguladora:

**Base Reguladora** = Base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja / 30 días (salario mensual) o 28, 29, 30 ó 31 días (salario diario).

La base de cotización que se tomará en cuenta será en jornada completa. Para jornada parcial hay otras maneras de calcularla.

Mientras que se esté percibiendo la prestación sigue existiendo la obligación de cotizar. Cuando el INSS proceda a pagar el subsidio, se descontarán de éste las aportaciones que correspondan a las cotizaciones a la Seguridad Social, al desempleo y a la formación.

**PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD – MEDIDAS ESPECÍFICAS:**

**VACACIONES**

Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, lactancia natural o descanso maternal.

**LACTANCIA**

Se tendrá derecho a una reducción de la jornada normal en una hora por lactancia de hijo menor de doce meses, que podrá disfrutar al comienzo o final de la jornada. Este permiso se incrementará en caso de parto múltiple y disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso que ambos trabajen; pudiendo ser acumulado en jornadas completas en la negociación colectiva o en acuerdo con la empresa.

Las personas trabajadoras podrán optar por ejercer este derecho acumulando las horas de lactancia en jornadas completas. En dicho caso, deberán presentar un escrito a la empresa solicitando el ejercicio de la lactancia acumulada y el período de disfrute, que alcanzará un total de 16 días laborables. La duración en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples se incrementará a 19 días laborables.

Esta regulación surtirá efectos a partir de la firma del III Convenio Colectivo y estará sujeta a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación, se establezcan.

**REDUCCIONES DE JORNADA**

Reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario, por cuidado de hijo/a hasta doce años de edad. La reducción de jornada puede ser desde 1/8 hasta 1/2 de la misma.

**RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

La prestación económica por riesgo en el embarazo es el 100% de la base reguladora que corresponda.

**REDUCCIÓN JORNADA PARA EL CUIDADO DE UN MENOR (hospitalización, tratamiento cáncer/enf)**

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella; y como máximo, hasta que el menor cumpla 18 años.

**EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJO/A**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

FACSIMIL DEL JUSTIFICANTE DE NOMINA

<b>A</b>	<b>renfe</b>		CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN		N° NOMINA: CENTRO: ****					
	Viajeros		28209876769		MES/AÑO: Mayo 2019					
	AVDA. PIO XI1110. 28036 MADRID		N.I.F. A86868189		JUSTIFICANTE DE NÓMINA TIPO: PERS.ACTIVO					
APELLIDOS Y NOMBRE			N.I.F.	MATRICULA	CATEGORIA	ESPEC. PUESTO				
					1 62					
DEPENDENCIA			RESIDENCIA		ANTIGUEDAD	N° CUAT.				
CERC. ESTAC. MADRID-C.VENTA			MADRID-PT ATCH		03.05.2018	0				
<b>B</b>	N° AFILIACION S.S.	G. TFA.	OCUP.	T. CONT.	R. JORN.	REM. COMPUT.	PR.REM.SUP.MES	B. IT E.C.	B. IT A.T.	
	*****	8	A	100		1.714,50	234,29			
	D. TRAB.	D.IT E.C.	D.IT A.T.	D. COM.	B. C. COMUNES.	B. H. EXTRAS	B.H.E.F. MAYOR	B. A.T. - E.P.		
30			30	1.581,55			1.581,55			
D.TR. M.A	D.IT E.C. M.A	D.IT A.T. M.A	D.CO. M.A	B.C.COM MES ANT	B.H.EX MES ANT	B.H.E.F.M. M.ANT	B. AT-EP MES ANT			
30			30	1.948,79			1.948,79			
AP.EMP.C.COM MA		AP.EMP.AT-EP MA		AP.EMP.DESE. MA		AP.EMP.F.PRO. MA		AP.EMP.FOG. MA		
459,91		29,23		107,18		9,49		3,90		
% RETEN.	AMBITO	N° FAMIL	BASE IMPONIBLE MES	ACUM. RETRIB. ESPECIE	BASE ACUM. EJERCICIO	RETEN. ACUM. EJERCICIO				
8,85	NACION.	3	1.401,39	1.202,65	7.442,11	710,81				
SIST. PAGO	FECHA DE PAGO	N° DE REMESA	ENTIDAD		N° DE CUENTA/IBAN					
TRANSF.	33.05.2019	*****	*** ***** ** **		ES** ***** ** ** ** **					
CONCEPTOS					IMPORTE					
DEVENGOS	CODIGO	DESCRIPCION			ABONOS	DESCUENTOS				
<b>D</b>	DMA	002	SUELDO			1.035,43				
		003	ANTIGÜEDAD EMPRESA			0				
		220	PLUS DE NOCTURNIDAD			1,43				
		282	COMPLEMENTO PUESTO COMERCIAL			101,84				
<b>E</b>	DMA	447	PRIMA VARIABLE COMERCIAL			208,01				
	DMA	468	PRIMA POR VENTA ESTAC. CERCANÍAS			54,68				
<b>E</b>	ATR	871	CUOTA SEG.SOCIAL CONTING.COMUNE				17,26			
		871	CUOTA SEG.SOCIAL CONTING.COMUNE				74,33			
	ATR	875	CUOTA SEGURIDAD SOCIAL DESEMPLE				5,70			
		875	CUOTA SEGURIDAD SOCIAL DESEMPLE				24,51			
	ATR	876	CUOTA SEG.SOCIAL FORMAC.PROFESI				0,37			
		876	CUOTA SEG.SOCIAL FORMAC.PROFESI				1,58			
	930	RETENCION IRPF AMBITO NACIONAL				124,02				
	940	IRPF-RETRIBUCIONES EN ESPECIE				27,71				
<b>TOTALES LIQUIDO</b>					1.401,39	275,48				
					1.125,91					
<b>F</b>	AREA RESERVADA PARA COMUNICACIONES									
	CLAVE 652, VALOR RETRIB. ESPECIE (TIT. TRANSP.					311,13				
	CLAVE 653, VALOR RET.ESPEC. (PR. SEG.V.ACC)					2,22				

## A.- ENCABEZADO

En este bloque aparecen los datos de identificación de la compañía y del trabajador/a (nombre completo, DNI, número de la Seguridad Social, antigüedad en la empresa. Lo más importante es la categoría profesional, porque esta es la que determina las bases de cotización a la Seguridad Social.

## B.- BASES Y COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

En este bloque destacamos los datos del Grupo Tarifario y Ocupación porque determinan las bases de cotización a la Seguridad Social y el importe que figura como Base de Contingencias Comunes (B.C.COMUNES); base de cotización que se utiliza para el cálculo de la retribución en caso de Incapacidad Temporal (IT) por Enfermedad Común o Accidente no Laboral y para el cálculo de la jubilación.

A continuación realizamos una breve descripción de los datos de este bloque:

**Número de Afiliación a la Seguridad Social.**

**G.TFA.:** Grupo Tarifario al que pertenece a efectos de cotización a la Seguridad Social.

**OCUP.:** Determina el Tipo de Cotización aplicable a las Ocupaciones. En el ejemplo, el Código A corresponde al grupo de cotiza con la ocupación de «Trabajos de Oficina».

**T.CONT.:** Tipo de Contrato: indefinido, a tiempo parcial por tiempo determinad.

**R.JORN.:** Reducción de Jornada. % que se tiene de reducción.

**REM.COMPUT.:** Suma de retribuciones mensuales para el cálculo de las bases de cotización de la Seguridad Social Generalmente, Clave 2 (sueldo), Clave 3 (antigüedad), Primas, Complementos, etc. También incluye el valor mensual de las retribuciones en especie (no exentas).

No se incluyen las horas extras, descansos no disfrutados y abonados, complementos de viaje, gastos de transporte, gastos de viaje. Tampoco se incluyen las pagas extras.

**PR.REM.SUP.MES:** Prorrateo remuneración superior a un mes. Forman parte de esta cuantía aquellas retribuciones cuya periodicidad es superior a un mes (Paga Extraordinaria).

**B.IT E.C.:** Base por la que se abona en dicho mes, las cantidades cuando se está de baja por Enfermedad Común o Accidente no laboral.

**B.IT A.T.:** Base utilizada cuando la baja es por accidente de trabajo.

**D.TRAB.:** Número de días trabajados.

**D.IT E.C.:** Número de días de IT por Enfermedad Común o Accidente no Laboral.

**D.IT A.T.:** Número de días de IT por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

**D.COM.:** Total de días computados para el cálculo de la nómina (30 generalmente).

**B.C. COMUNES:** Base de Contingencias Comunes. Se utiliza para el cálculo de la retribución en caso de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común o Accidente no Laboral y para el cálculo de la Jubilación.

Sobre esta base se aplicarán los porcentajes para efectuar el cálculo de cotización a la Seguridad Social: 4,70% Contingencias Comunes, 1,55% Desempleo y 0,10% Formación Profesional.

Esta cantidad no podrá ser inferior a la mínima ni superior a la máxima fijada para cada Grupo Profesional y Año.

**B.H.EXTRAS:** Base horas Extraordinarias no Estructurales. Cotizan al 28,3% (23,6% a cargo de la empresa y el 4,7% a cargo del trabajador).

**B.H.E.F. MAYOR:** Base horas Extraordinarias realizada por causas de fuerza mayor. Cotizan de forma reducida: 14% (12% a cargo de la empresa y 2% a cargo del trabajador).

**B. A.T.-EP:** Base de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional. Está formada por las retribuciones salariales de carácter mensual computables y por el prorrateo de los devengos superiores al mes (Pagas Extraordinarias). Se utiliza para el cálculo de las retribuciones a percibir en caso de I.T. por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

En la tercera fila del bloque se reflejan los mismos datos que en la segunda pero referidos al mes anterior.

En la cuarta fila del Bloque se figuran las cantidades aportadas por la empresa en concepto de cotizaciones a la Seguridad Social.

### C.- DATOS RETENCIONES (IRPF)

Descuentos que la Empresa realiza de nuestros haberes y lo ingresa en Hacienda. Dicho porcentaje (en la nómina de ejemplo 8,85%), se calcula según el importe del rendimiento anual, número de hijos, trabajo e ingresos del cónyuge, etc. Este porcentaje se aplica tanto a la retribución dineraria (Base Imponible Mes) como a la de especie (cantidades de las claves 652 y 653).

### D.- DEVENGOS

En este apartado encontrarás todo lo que recibes por tu trabajo en bruto. Es decir, antes de aplicar las deducciones. Básicamente conformado por: Salario Base, Horas y Pagas Extraordinarias, Complementos salariales (cantidades adicionales que se reciben en casos concretos: antigüedad, primas, cumplimiento de objetivos, nocturnidad etc), y percepciones no salariales (dietas, transportes, indemnizaciones que no tributan ni cotizan a la Seguridad Social.

### E.- DEDUCCIONES

#### 1.- Cotizaciones a la Seguridad Social

Comprenden la aportación para sufragar gastos sanitarios, paro..., (alrededor de un 6,35%), dividida en contingencias comunes (maternidad, accidente no laboral, enfermedad...), desempleo y formación.

#### 2.- Retenciones (IRPF)

El porcentaje que te retengan dependerá de los ingresos brutos y tu situación personal. Es aconsejable que te apliquen una cifra lo más ajustada posible a la que te corresponda, para evitar en el caso de que sea menor te salga a pagar en la Declaración de la Renta.

### F.- ÁREA RESERVADA PARA COMUNICACIONES

Espacio que la empresa utiliza como canal de comunicación; por ejemplo, para poner a disposición del trabajador reconocimientos médicos, para informar sobre la campaña de vacunación de la gripe anual etc...

### BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL - 2024

#### BASES DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES 2024

GRUPO TARIFARIO	CATEGORÍA PROFESIONALES	BASES MÍNIMAS	BASES MÁXIMAS
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3c)	1.847,40	4.720,50
2	Ingenieros Técnico, Peritos y Ayudantes Titulados	1.532,10	4.720,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.332,90	4.720,50
4	Ayudantes no Titulados	1.323,00	4.720,50
5	Oficiales Administrativos	1.323,00	4.720,50
8	Oficiales de primera y segunda	<u>Diarias</u> 44,10	<u>Diarias</u> 157,35

#### BASES DE COTIZACIÓN POR ACCIDENTE, DESEMPLEO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL 2024

BASE MÁXIMA (€/ MES)	BASE MÍNIMA (€/ MES)
4720,50	1.323,00

**PRESTACIONES INCAPACIDAD TEMPORAL (IT) ENFERMEDAD COMUN O ACCIDENTE NO LABORAL**

→ Durante los dos primeros procesos del año, siempre que no sean en el mismo mes.

	Desde el 1º Hasta el 3º (3 días)	Desde el 4º Hasta el 15º (12 días)	Desde el 16º Hasta el 20º (5 días)	Desde el día 21º Hasta el final
<b>Prestación con Cargo a la Empresa (Clave 80)</b>	90%	15%	15%	15%
<b>Prestación con Cargo a la Empresa (Clave 81)</b>	---	60%	---	---
<b>Prestación con Cargo al INSS (Clave 121)</b>	---	---	60%	75%
<b>TOTAL PRESTACIÓN</b>	<b>90%</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>	<b>90%</b>

→ Restantes procesos:

	Desde el 1º al 3º	Desde el 4º al 13º	Desde el 14 al 15º	Desde el 16º al 20º	Desde el 21º al 28º	Desde el 29 Hasta el final
<b>Prestación con Cargo a la Empresa. (Clave 80)</b>	60%	---	20%	20%	5%	25%
<b>Prestación con Cargo a la Empresa. (Clave 81)</b>	---	60%	60%	---	---	---
<b>Prestación con Cargo al INSS. (Clave 121)</b>	---	---	---	60%	75%	75%
<b>TOTAL PRESTACIÓN</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>

**PRESTACIONES INCAPACIDAD TEMPORAL (IT) DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL**

Independientemente del proceso del año.

Prestación con Cargo a la Empresa. (Clave 70)

Independientemente del proceso del año, a partir del 2º día sería:

$\frac{\text{Base Cotización AT y EP.}}{\text{Nº días de cotización (Normalmente 30)}} \times \text{nº de días Accidente mes} \times 15\%$

Prestación con Cargo al INSS. (Clave 123)

Independientemente del proceso del año, a partir del 2º día sería:

$\frac{\text{Base Cotización AT y EP.}}{\text{Nº días de cotización (Normalmente 30)}} \times \text{nº de días Accidente mes} \times 75\%$

Prestación con Cargo a la Empresa (Clave 71)

Independientemente del proceso del año, a partir de día 31 sería:

$\frac{\text{Base Cotización AT y EP.}}{\text{Nº días de cotización (Normalmente 30)}} \times \text{nº de días Accidente mes} \times 5\%$   
(Siempre cuando el nivel medio de absentismo del colectivo al que pertenece no supere la media del 2007)

**TOTAL PRESTACIÓN**

90% los primeros 30 días, Y a partir del día 31 es el 95%.

**NOTA:** Base de Cotización diaria de Accidente de Trabajo (AT) y Enfermedad Profesional (EP) del mes anterior a la baja. **EXCEPCIÓN Horas Extraordinarias:** En caso de haberse realizado horas extras, se tomará el promedio de las cotizaciones efectuadas por este concepto en los 12 meses precedentes al suceso.

**SISTEMA DE GARANTÍAS ADICIONALES**

Complementan la diferencia entre las actuales prestaciones de Renfe y la Seguridad Social y las retribuciones brutas mensuales. En la práctica, se trataría del caso en el que la retribución mensual supere la base máxima de cotización de la Seguridad Social.

El cálculo del Salario Bruto se realizará con el promedio obtenido en los días de trabajo efectivo de los tres meses anteriores al día en que se produce la IT o los meses precisos para completar 20 días de trabajo efectivo. Se deberán deducir todas aquellas cuantías que retribuyan los conceptos indemnizatorios o que compensen mayores gastos como consecuencia de la prestación del servicio.

**Incapacidad temporal por Accidente de trabajo (clave 72, 73 y 74)**

La aplicación del sistema de garantías asegurará los porcentajes de percepciones máximas que a continuación se indican y en todo caso hasta el límite máximo de dieciocho meses.

Clave 72: 80% a partir del día 31 hasta el 60.

Clave 73: 85% a partir del día 61 hasta el día 90.

Clave 74: 90% a partir del día 91.

En caso de haberse realizado horas extras, se tomará el promedio de las cotizaciones efectuadas por este concepto en los 12 meses precedentes al suceso.

**Incapacidad temporal por Enfermedad Común (clave 82)**

La aplicación del sistema de garantías alcanzará el 90% y se devengará a partir del día 91 hasta el máximo de dieciocho meses.

#### PLAN DE EMPLEO

La singularidad de la especialización ferroviaria no permite que se produzca un automatismo en el proceso de sustitución de los trabajadores que causan baja, necesitando de largos periodos de formación adaptativa para cada una de las funciones. Por ello, se hace indispensable el diseño de un Plan de Empleo, alineado con el acuerdo de Garantías del Grupo Renfe de 18 de diciembre de 2013, que configure un sistema de salidas que garantice la continuidad del servicio ferroviario, así como la transmisión del conocimiento y la eficiencia formativa.

El Plan de Empleo engloba un Plan de Desvinculaciones voluntarias y un Plan de Jubilación Parcial que tiene como claro objetivo el necesitado rejuvenecimiento de la plantilla.

Asimismo, con el objetivo de dar cobertura a las salidas que se produzcan, se solicitará la máxima tasa de reposición autorizada por los Presupuestos Generales del Estado.

Para aquellas necesidades y situaciones que puedan producirse en relación con las necesidades productivas que no puedan ser cubiertas con la tasa de reposición reseñada, se solicitará autorización al Ministerio correspondientes de conformidad con lo contemplado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### SALARIOS DE LOS SUBGRUPOS PROFESIONALES DE INGRESO

En la retribución de los subgrupos profesionales de ingreso del Grupo Renfe, en aras de mejorar la confluencia con las retribuciones de los subgrupos profesionales de entrada, se establece que la permanencia en los niveles de ingreso será, a partir de la entrada en vigor del III Convenio Colectivo del Grupo Renfe, de un total de 2 años con una retribución un 25 % inferior a la establecida para los subgrupos profesionales de entrada en las tablas salariales vigentes para cada ejercicio.

#### BECAS FORMATIVAS

Al objeto de facilitar el proceso de sustitución de las y los trabajadores del personal operativo de los colectivos de Conducción, Comercial y Fabricación y Mantenimiento que precisen una formación previa a su ocupación efectiva se establecerán, exclusivamente para procesos de formación adaptativa, cursos de formación becados previos a su desarrollo laboral.

Las y los aspirantes que hayan superado los procesos de selección que en cada caso se determine, y por riguroso orden serán los adjudicatarios de estas becas formativas.

El importe de la beca, a partir de la fecha de la firma del III Convenio Colectivo del Grupo Renfe, se establece en una ayuda económica de 930 € mensuales.

En aquellos casos, en los que desde la residencia del becario hasta el lugar de impartición de los cursos no existan servicios de cercanías o la distancia existente requiera que pernocte fuera de su residencia habitual, se facilitará un billete semanal de ida y vuelta en transporte ferroviario a su lugar de residencia particular, para cada uno de los casos.

#### MODIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PROMOCIÓN PARA CONDUCCIÓN

Para las personas trabajadoras ingresadas a partir de la vigencia del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, en lo referente a tiempos de permanencia en los subgrupos profesionales del colectivo de conducción para promocionar de un subgrupo al inmediato superior, se modifica la regulación anterior quedando establecida de la siguiente forma: desde el subgrupo profesional de maquinista de entrada al de maquinista 2 años, desde éste al de maquinista principal 2 años y desde este último al de maquinista jefe de tren otros 3 años, todo ello sin perjuicio del resto de las condiciones necesarias para la promoción.

**PLAN DE SALIDAS POR DESVINCULACIÓN**

**PLAN DE DESVINCULACIONES**

Este Plan contempla unas salidas ordenadas estableciendo un porcentaje para cada colectivo sobre el número total de adhesiones.

Afecta a las y los trabajadores que se encuentren en activo en el Grupo Renfe y tengan, al menos, los años de antigüedad en la Empresa que se fijen en la Ley General de la Seguridad Social como cotizados para tener acceso a la prestación de jubilación. Igualmente podrán ser sujetos de este Plan, aquellos trabajadores/as que, teniendo suspendida la relación laboral con Renfe, cumplan el requisito anterior y presten servicio en las sociedades Participadas y Fundaciones del Grupo Renfe.

El trabajador o trabajadora interesado/a en acogerse al Plan de Desvinculaciones realizará una solicitud por escrito en el modelo establecido al efecto, con 6 meses de anticipación, indicando la fecha en la que desea causar baja en la Empresa, adjuntando necesariamente, certificado de vida laboral emitido por la Seguridad Social.

Las solicitudes recibidas se ordenarán con los criterios que se establezcan por la Comisión de Seguimiento. El Grupo Renfe se pondrá en contacto con los trabajadores que obtengan plaza en el Plan para confirmar su aceptación o renuncia en un plazo de tiempo determinado: desde 2 meses antes o después de la fecha elegida o, en su caso, dos meses sobre la puesta en marcha del Plan si este no se iniciase el 1 de enero.

En caso de aceptación, por parte del trabajador/a, de la fecha propuesta por el Grupo Renfe, tanto la fecha como la decisión del trabajador/a serán vinculantes, debiendo cumplirse inexorablemente. No obstante, en caso de imposibilidad por parte de la empresa, se garantizará al trabajador o trabajadora la indemnización que le hubiera correspondido a la fecha de baja comprometida.

Las y los trabajadores que causen baja por adhesión al Plan de Desvinculaciones Voluntarias y se encuentren en condiciones de acceder a la situación de jubilación en un plazo máximo de 25 meses, disfrutarán de los títulos de transporte para sí y sus beneficiarios; quedando el resto de beneficios sociales sin efecto.

El trabajador o trabajadora que cause baja en la Empresa por adhesión a este plan, recibirá una cuantía según se indica a continuación:

**SIN CONDICIONES DE ACCESO A LA JUBILACIÓN EN EL MOMENTO DE LA BAJA EFECTIVA.**

- **COMPLEMENTO:** Equivalente a la suma del 60% del salario bruto mensual que tengan fijado cada trabajador/a, con prorrateo de las pagas extras.
- Por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación (voluntaria u ordinaria) la cantidad de 1.000 €, con un máximo de 24 mensualidades.
- Adicionalmente, para hacer frente al convenio especial que tenga que establecer con la Seguridad Social, 1.000 € mensuales con un máximo de 24 mensualidades.
- Se establece como garantía, en el caso de que el sumatorio de los conceptos anteriores sea menor, la percepción de un complemento equivalente al número de mensualidades del salario bruto mensual que tenga fijado el trabajador o trabajadora, con prorrateo de las pagas extras, en función de la edad, tal y como se determina a continuación:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≤ 64 años	6
> 64 años y ≤ 65 años	5
> 65 años	4

**CON CONDICIONES DE ACCESO A LA JUBILACIÓN SIN ALCANZAR EL 100% DE SU BASE REGULADORA**

- Se establece un complemento cuya cuantía vendrá determinada en función del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador/a, con prorrateo de las pagas extras, en el momento de la baja y con el número de mensualidades que, en función de la edad, se indican en el escalado siguiente:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≥ 63 años y ≤ 64 años	6
> 64 años y ≤ 65 años	5
> 65 años	4

Esta misma tabla de compensaciones será utilizada como complemento para las y los trabajadores que, en el momento de la baja, teniendo o no condiciones de acceso a la jubilación, tengan reconocida una pensión de incapacidad compatible con su continuidad en la actividad laboral.

**PLAN DE SALIDAS POR JUBILACIÓN PARCIAL**

**DESCRIPCIÓN**

La jubilación parcial es aquella que se inicia antes de cumplirse la edad ordinaria de jubilación, mediante la cual mantenemos parte de nuestra actividad laboral, a la vez que se cobra una pensión, en proporción a la jornada no realizada. En este Plan sólo se contempla la reducción del 75% de la jornada.

Dentro de los tipos de jubilación parcial legalmente establecidos, el Grupo Renfe, para su implantación como una opción de baja en la empresa, sólo contempla la jubilación parcial con contrato de relevo, que es la que disfruta el jubilado parcial y, para hacerla efectiva, es imprescindible establecer un contrato de relevo a otro trabajador/a.

La celebración del contrato a tiempo parcial por parte del trabajador/a jubilado/a parcial no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que corresponda al trabajador/a. El porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a la jornada que venía desempeñando.

Durante el periodo de jubilación parcial, tanto el Grupo Renfe como la o el jubilado seguirán cotizando a la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación vigente.

**REQUISITOS / CONDICIONES DE ACCESO**

Podrán acogerse a este Plan de Jubilación Parcial anticipada todas las personas en activo en el Grupo Renfe con contrato indefinido a tiempo completo que hayan prestado servicios en la empresa durante al menos 6 años ininterrumpidos e inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

Asimismo, deben cumplir los requisitos establecidos en la Ley de la Seguridad Social, debiendo alcanzar en cada ejercicio la edad y cotizaciones mínimas, a fecha de 31 de diciembre del mismo, que se detallan en el cuadro siguiente.

AÑO	EDAD EXIGIDA SEGÚN PERIODOS COTIZADOS (*)	EDAD EXIGIDA CON 33 AÑOS COTIZADOS
2019	61 y 8 meses	≥ 34 años y 9 meses
2020	61 y 10 meses	≥ 35 años
2021	62 años	≥ 35 años y 3 meses
2022	62 y 2 meses	≥ 35 años y 6 meses
2023	62 y 4 meses	≥ 35 años y 9 meses
2024	62 y 6 meses	≥ 36 años
2025	62 y 8 meses	≥ 36 años y 3 meses
2026	62 y 10 meses	≥ 36 años y 3 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses

(\*) – El periodo de cotización en el supuesto de personas con un grado de minusvalía igual o Superior al 33% será de 25 años.

Dados los plazos legales que se necesitan desde que se solicita la jubilación parcial hasta que surte efectos, la autorización de la solicitud de un trabajador/a que le falte 1 año o menos para alcanzar la edad legal de jubilación deberá ser analizada por la Comisión de Seguimiento para que pueda ser aprobada.

**APLICACIÓN DEL COEFICIENTE REDUCTOR DE PENOSIDAD**

Los años de penosidad no se pueden sumar a la edad del trabajador/a para alcanzar la edad mínima exigida para poder acceder a la Jubilación Parcial. Evidentemente, una vez acogido al Plan de Jubilación Parcial, sí se podrá aplicar para adelantar la edad ordinaria establecida según periodo de cotización.

La Penosidad NO se computa para calcular el período de tiempo de prestación de trabajo efectivo cuando el/la trabajador/trabajadora opta por la acumulación de la prestación de servicio al inicio de la jubilación parcial.

**EJEMPLO:** Un/a trabajador/a acogido a este Plan de Jubilación Parcial a que cumple 63 años y reúne los requisitos para la jubilación ordinaria a los 65 años y que tiene reconocido 1 año de penosidad, su prestación efectiva de trabajo acumulada al inicio de la Jubilación Parcial será de 6 meses (el 25% de reducción de jornada aplicado a los 2 años).

### REDUCCIÓN Y ACUMULACIÓN DE JORNADA

El II Convenio Colectivo establece, con carácter general, una única modalidad de reducción de jornada para la jubilación parcial: la reducción de jornada efectiva del 75%. De modo que el trabajador/a podrá optar para acumular el tiempo de prestación efectiva de servicios en los siguientes casos:

- CASO 1 - Acumulación del tiempo de prestación efectiva de servicios dentro de cada año. Quedan exceptuados de esta opción las y los trabajadores que tengan que cumplir requisitos psicofísicos establecidos orden FOM 2872/2010 de 5 de noviembre para el ejercicio de sus funciones.
- CASO 2 - Acumulación del tiempo de prestación efectiva de servicios de todo el periodo de la jubilación parcial al principio de la nueva situación como trabajador/a a tiempo parcial.

### CONDICIONES LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES

Los trabajadores/as que obtengan plaza en el Plan tendrán las mismas condiciones laborales que el personal en activo. Asimismo, tendrán derecho a los beneficios sociales en las mismas condiciones hasta su jubilación total o hasta extinción contractual si esta se produce antes.

El periodo de contrato a tiempo parcial será tenido en cuenta, como si de un contrato a jornada completa se tratara, para el cómputo de tiempo efectivo de trabajo para el devengo de las correspondientes modalidades de premio de permanencia.

El/la jubilado/a tiene la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percepción de prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales según establece el art. 17 del RD 1131/2002.

El pase a la situación de jubilación parcial representa una baja en la situación anterior y, por tanto, una liquidación de los haberes anuales devengados, conforme a su contrato y jornada, hasta la fecha de la jubilación parcial.

Antes de acceder a la jubilación parcial, el trabajador o trabajadora habrá disfrutado de los permisos y vacaciones a que tuviere derecho y que proporcionalmente correspondan por la parte del año natural transcurrido en situación de trabajador/a a tiempo completo.

### GESTIONES PREVIAS A LA EFECTIVA REDUCCIÓN DE JORNADA

Con la documentación recabada de la empresa, el trabajador/a interesado/a deberá gestionar la solicitud ante el Instituto Nacional de Seguridad Social con una antelación máxima de tres meses sobre la fecha prevista para el acceso a la jubilación.

Una vez obtenido resolución favorable del INSS, el trabajador/a deberá presentarla en la Dirección de RR.HH para poder concertar en modelo oficial el contrato de trabajo a tiempo parcial novatorio de la relación laboral, en el que figurarán las cláusulas acordadas, en cuanto a horario y condiciones resolutorias y elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que antes realizaba y la fecha de finalización del mismo, que se corresponderá con la de la edad ordinaria de jubilación del trabajador/a.

El no reconocimiento por el INSS de la jubilación parcial impedirá la aplicación de esta modificación contractual del trabajador/a y, por tanto, la anulación de los contratos.

### SISTEMA RETRIBUTIVO DURANTE EL PERÍODO DE JUBILACIÓN

A efectos del salario mensual que corresponda durante el periodo de jubilación parcial, se computarán sólo y exclusivamente los conceptos retributivos indicados en el listado que se detalla a continuación, distribuidos en tres bloques diferentes denominados «FIJO, TEÓRICO Y FLUCTUANTE» y con la regla de cálculo que para cada uno de estos bloques se establece a continuación. Siempre y en todos los casos, los conceptos y sus valores estarán referidos a la situación laboral y retributiva del trabajador/a en la empresa, tomada ésta el día inmediato anterior al inicio de la jubilación parcial.

**BLOQUE FIJO**

El valor anual de los conceptos figurados en este bloque, conforme a tablas salariales y subgrupo profesional, sin incidencias, se repartirá en 12 pagas mensuales de igual cuantía aplicándose el porcentaje que corresponda.

En cuanto al concepto «009 Paga Extraordinaria» se abonará aplicando porcentaje que corresponda a la jornada parcial establecida y cuyo abono se formalizará en los mismos meses que para el resto del personal.

CLAVE	CONCEPTO
002	SUELDO
003	CPTO ANTIGÜEDAD EMPRESA
008	ANTIGÜEDAD MIC DISP. TRANS.
009	PAGA EXTRAORDINARIA
200	COMPLEMENTO AD PERSONAM
202	COMPLEMENTO PERSONAL
280	COMPLEMENTO CONDUCCIÓN
281	CPTO. SEG.FORM. Y/O GESTIÓN
282	COMPL. PUESTO COMERCIAL
283	COMPL. PUESTO TRENES
284	COMPL. PUESTO CENT.GEST.
285	COMPL. PUESTO MANIOBRAS
287	COMPL. CONDUCC. PRUEBAS
290	COMPL. MM.II/CC.TT.
308	CPTO. ESP.TRANS MIC.C-334
311	COPLEM. RETRIBUCIÓN SSB
370	CPTO PUESTO DIRECCIÓN
379	COMPLEMENTO ANTERIOR SSB
385	COMPL. ANT.AUX. DEPÓSITO

**BLOQUE TEÓRICO**

Para este grupo de claves, se tomarán los mismos valores mensuales que correspondan al colectivo, grupo, subgrupo profesional y centro de trabajo que esté adscrito el trabajador/a, abonándose y liquidándose con los mismos criterios que los establecidos en la Normativa para el resto de trabajadoras/es. El abono se realizará aplicando el porcentaje de tiempo parcial que tenga establecido contractualmente.

CLAVE	CONCEPTO
406	PR.VA. CUMPL. OBJETI.
407	VAR. OBJETI M.I/CT
446	PRIMA VARIABLE CONDUCCIÓN
447	PRIMA VARIABLE COMERCIAL
448	PRIMA VARIABLE ADM. GESTIÓN
449	PRIMA VARIABLE FAB.MANT.
491	INC. INT. AVE SSB.

**BLOQUE FLUCTUANTE**

Este bloque contiene los valores de todas aquellas claves fluctuantes, que cambian mes a mes, y que están ligadas a la efectividad del trabajo diario en un régimen de jornada específico o con unas características determinadas. La percepción de estos conceptos estará limitada al período de prestación efectiva de trabajo y, durante éste se abonarán, siempre que sean devengados según la regulación de cada concepto sin reducción alguna.

CLAVE	CONCEPTO
025	CPTO. PTO., PO BRIG SOS
026	AISTENCIA TÉCNICA
027	TRABAJO SAB. DOM. Y FEST.
028	DISTR. IRREGULAR JORNADA
029	COMPLE. SOLDADOR HOMOLOG.
030	COMP. ENSAYOS NO DESTRUCT
031	COMPLEMENTO TALLER VIGO
033	CPTO. ASIT. TÉCNICA RUTA
047	PRIMA RECAUDAC. INTERV.
126	GRATIF. DOCENTE
213	PLUS DE NOCTURNIDAD
220	COMPL. PUESTO MANIOBRAS
244	PLUS DE TOXICIDAD
303	CPTO. PTO. MIC. TOMA Y DEJE
304	CPTO. PTO. MIC. JORD. PARTIDA
305	CPTO. PTO. MIC. NOCTURNIDAD
306	CPTO. PTO. MMI BRIG. SOS
322	TOMA Y DEJE
342	COND. EF. CAMIONES BIVIALES
343	GRATIF. SECRE. ALTA DCIÓN
468	PRIMA VTA. EST. CERCANÍAS
551	GASTOS DE VIAJE
553	GASTOS DEMORA DE TRASLADO
554	DIET. GTOS. MANUTEN. INERNAC
566	GTOS. DESPLAZAMIENTO CORT.D.
567	GTOS.DESPLAZAMIENTO LAR.DI.
568	GTOS. DESPLAZAMIENTO EXTRA
573	GTOS. DESPLAZ. GRANDES POB.
574	GTOS. VIAJE TRASLADO MISMA RE
576	INDEM. JORNADA PARTIDA

### CONCEPTOS / OBJETO / ANTECEDENTES

Los interlocutores sociales (Gobierno, Sindicatos y patronal) alcanzaron un acuerdo sobre la regulación de las relaciones laborales que se desarrollan a distancia con carácter regular, y cuyo contenido ha sido aprobado y publicado en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Se entiende por trabajo a distancia la forma de organización del trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por este, durante toda la jornada o parte de ella, con carácter regular. Se denominará teletrabajo cuando el contenido competencial del puesto de trabajo pueda desarrollarse a distancia mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación; siendo esta modalidad la que se aplica en el Grupo Renfe.

El objeto perseguido es tratar de implementar una fórmula de trabajo y sistema flexible e híbrido, para la empresa y la persona trabajadora, cuya finalidad es la mayor eficacia a través del uso de las nuevas tecnologías y de la gestión por objetivos, contribuyendo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### ACCESO

El acceso al teletrabajo podrá ser tanto a petición de la persona trabajadora como de la Dirección del Grupo Renfe. El solicitante tiene que ser persona trabajadora fija del Grupo Renfe desde al menos un año anterior a la fecha de efectos, debiendo cumplimentar el formulario de «Solicitud de acceso» y el documento de Autoevaluación a través de la intranet del Grupo Renfe Interesa.

El teletrabajo será voluntario y reversible y será necesaria la formalización del convenio individual de adhesión a la modalidad de teletrabajo establecida al efecto y cuyo procedimiento de tramitación se podrá realizar por medios telemáticos, en el espacio correspondiente de la plataforma Interesa.

Su contenido mínimo será:

- Identificación de la persona trabajadora, persona Autorizadora (responsable que autoriza y que será Director o Gerente de Área, de manera general, y Gerente en aquellos casos que sea el máximo nivel existente de una unidad organizativa), y del puesto.
- Inventario de los medios, equipos y herramientas.
- Porcentajes y distribución entre el trabajo presencial y teletrabajo, reglas de disponibilidad.
- Centro de trabajo de la persona trabajadora y en el que desarrollará el trabajo presencial.
- Duración de los plazos de preaviso para el ejercicio del derecho de reversibilidad.
- Duración del acuerdo para simultanear trabajo presencial y teletrabajo.

La duración será inicialmente de 1 año prorrogable por períodos de igual duración si tanto la persona trabajadora como la empresa están de acuerdo.

### TIEMPOS Y CÓMPUTOS

La prestación en modo a distancia o teletrabajo alcanzará un mínimo del 30% y un máximo del 60% de la jornada anual con los siguientes condicionantes:

- Todos los centros de trabajo y todos los días con actividad requerirán una presencia física mínima de, al menos, el 50% de las personas trabajadoras.
- No es compatible en la misma jornada la prestación presencial y el teletrabajo.
- El cómputo del periodo de teletrabajo de entre el 30% y el 60% será computado por períodos superiores al diario; es decir, semanal, mensual, trimestral o anual.
- La jornada de teletrabajo tendrá los mismos rangos horarios que la jornada presencial, siempre que se desarrolle en el territorio nacional, y en los casos de jornadas reducidas será el equivalente a las mismas.
- Por necesidades del servicio, que deberán ser debidamente motivadas, podrá ser requerida la presencia en el centro de trabajo del personal que preste servicios en la modalidad de teletrabajo, preavisando con una antelación mínima de 24 horas. En situaciones de excepcionalidad acreditada que requieran de la presencia ineludible de la persona que se encuentre en teletrabajo, se podrá recabar su presencia sin la antelación mínima señalada. Esta circunstancia será de aplicación a las interrupciones técnicas que comporten la posibilidad de paro en la actividad laboral durante un período igual o superior a 24 horas.

### CONDICIONES DE TRABAJO

Las personas que desarrollan su actividad mediante el teletrabajo tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo la estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. Inmersas en este marco de garantías podemos destacar:

- Las personas que desarrollan actividades de teletrabajo mantendrán el mismo sistema retributivo que el resto de las personas trabajadoras.
- Se evitará cualquier discriminación, directa o indirecta, en la concesión o denegación en el acceso al teletrabajo, particularmente por razón de género orientación sexual, ideológica, sindical, lugar de origen, o etnia de las personas que prestan dicho servicio.
- Se tendrán en cuenta las características de esta modalidad de trabajo en el diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad, así como aplicación de medidas contra el acoso sexual, el ciberacoso o acoso virtual y el acoso laboral.
- Las personas que realizan teletrabajo tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad y de la adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.
- Se garantizará la atención precisa para subsanar las dificultades técnicas de los dispositivos electrónicos facilitados por la empresa (ordenador portátil o Tablet o Surface o similares, teléfono móvil y cuenta de correo electrónico de Renfe.).
- En relación al derecho de desconexión digital será de aplicación lo señalado en el artículo 18 de la Ley 10/2021 de 9 de julio y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

### PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

Al igual que en la modalidad de trabajo presencial en el modo de teletrabajo se mantienen los derechos y obligaciones contenidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, teniendo en cuenta la especificidad de esta modalidad de trabajo y el espacio físico destinado al mismo.

La evaluación de riesgos deberá únicamente alcanzar al puesto de trabajo habilitado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda.

Para disponer de toda la información de los posibles riesgos a los que pudiera estar expuesta la persona que va a teletrabajar, ésta deberá, antes de iniciar dicho trabajo a distancia, cumplimentar el documento de la autoevaluación contemplado en el Anexo 2 del Procedimiento Específico disponible en el portal corporativo Interestra.

Cuando, a criterio del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Renfe, la información obtenida se considere insuficiente o incompleta para su correcta valoración, se propondrá a la persona trabajadora, a través del responsable de RRHH, visitar el lugar donde va a desarrollar el teletrabajo. Esta visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora. Cuando no se conceda este permiso, el Servicio de Prevención actuará en base a la autoevaluación facilitada por la persona trabajadora.

En este sentido, y con el fin de que el teletrabajo se desarrolle en las mejores condiciones de seguridad y salud, la persona trabajadora deberá comprobar las condiciones del puesto de trabajo y adoptar las medidas preventivas y recomendaciones que correspondan, de acuerdo a la «Guía informativa sobre riesgos y medidas preventivas en puestos de teletrabajo» elaborada por el Servicio de Prevención Mancomunado, siendo responsabilidad de la persona que teletrabaja cumplir las directrices que éste determine.

A los efectos de lo expuesto anteriormente, el Servicio de Prevención Mancomunado impartirá a las personas trabajadoras una formación en línea, en materia de prevención de riesgos laborales, diseñada específicamente para la modalidad de teletrabajo.

# FICHA DE AFILIACIÓN A CCOO

Solicitud de descuento de la cuota sindical de CCOO en nómina de  
Realizado por:

RENFE OPERADORA

ADIF

APELLIDOS Y NOMBRE: \_\_\_\_\_

FECHA DE NACIMIENTO:

--	--	--	--	--	--	--	--

TELÉFONO:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DOMICILIO: \_\_\_\_\_

LOCALIDAD: \_\_\_\_\_

C.P.:

--	--	--	--	--	--

PROVINCIA: \_\_\_\_\_

N.I.F.:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nº DE MATRÍCULA:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nº DE NÓMINA:

--	--	--	--	--

DENOMINACIÓN CARGO: \_\_\_\_\_

CÓDIGO:

--	--	--

DENOMINACIÓN DEPENDENCIA: \_\_\_\_\_

CÓDIGO:

--	--	--	--	--

DENOMINACIÓN RESIDENCIA: \_\_\_\_\_

CÓDIGO:

--	--	--	--	--	--

PROVINCIA DE CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

CÓDIGO:

--	--

E-MAIL: \_\_\_\_\_

, de

de 20

(Firma)

**NOTA:**

Los datos de nº de matrícula, nº de nómina, código de cargo, código de dependencia y código de residencia serán tomados del último justificante de nómina.

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como –en todo caso– a la C.S. de CCOO La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado.

# Contamos contigo

**Contacta con nuestras secciones sindicales**

**¡Afílate!**



**Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO- Sector Ferroviario**

**Avda. Ciudad de Barcelona 10, 1ª planta, 28007, Madrid**



[comunicacion-fe@fsc.ccoo.es](mailto:comunicacion-fe@fsc.ccoo.es)



915066155 Int.- 166 155



[www.ferroviario.fsc.ccoo.es](http://www.ferroviario.fsc.ccoo.es)



<https://blog.escuelaferroviaria.ccoo.es/>



@FerroviariosCcoonectados



@ccooferroviario



@CCOO\_FER



@FerroviarioCCOO