

Guía Informativa Conceptos Básicos Grupo Renfe

Índice







	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
Enfermedad Grave. Hospitalización cónyuge o pareja de hecho y de parientes	3 Días en la misma Residencia Fuera de su residencia: >61 hasta 300 km	Al producirse y en el acto. Justificación posterior (*)	Certificado del Hospital O parte del facultativo.	257/258 XI y XIII CC. Modificado II Convenio Grupo Renfe
	(*) El inicio del disfrute no tendrá	TO THE PERSON NAMED IN COLUMN 2 IN COLUMN 2		
Intervención quirúrgica cónyuge o pareja de hecho y parientes sin hospitalización, con reposo.	2 Días en la misma Residencia Fuera de su residencia: >61 hasta 500 km	Al producirse (*)	Certificado del Hospital O parte del facultativo	Regulado en II Convenio Grupo Renfe
	(*) El inicio del disfrute no tendra	á que coincidir r	ecesariamente con el 1º día	del hecho causante.
Nacimiento Hijos o Adopción	2 Días en la misma Residencia (3 en caso de complicaciones) Fuera de su residencia: >61 hasta 300 km	Al producirse.	Por escrito / Libro Familia	257/259 XI y XIII CC. Modificado II Convenio Grupo Renfe
Examen para Título Oficial	Los precisos por examen y desplazamientos	Al producirse (*)	Matrícula Centro Oficial	257/260 XI CC. Cláusula 32ª XIV CC
	(*) Deberá aprobar la mitad de la	s asignaturas. C	Caso contrario serán Licencia	as sin sueldo.
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



Guía Informativa Conceptos Básicos

LICENCIAS **Relación**



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			
Addition propied our justifical	(*) 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.						
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 (*) Se debe superar la mitad Sin sueldo. Título de Trans	l de la puntuación e	exigida para el aprobado. Caso iaje en distinta provincia.	435 X CC Cláusula 11ª XIV CC contrario serán Licencia			
Asuntos propios que no admiten demora	De 1 a 5 días LICENCIA SIN SUELDO (*) Una vez al año, y siempr permitan. La Empresa reso		des reales del proceso product oras antes del inicio.	266 XI CC ivo de la Empresa lo			
Licencia SIN sueldo		sa. Se concederá sie	empre que las necesidades rea resa resolverá en los 15 días si				

ANOTACIONES:

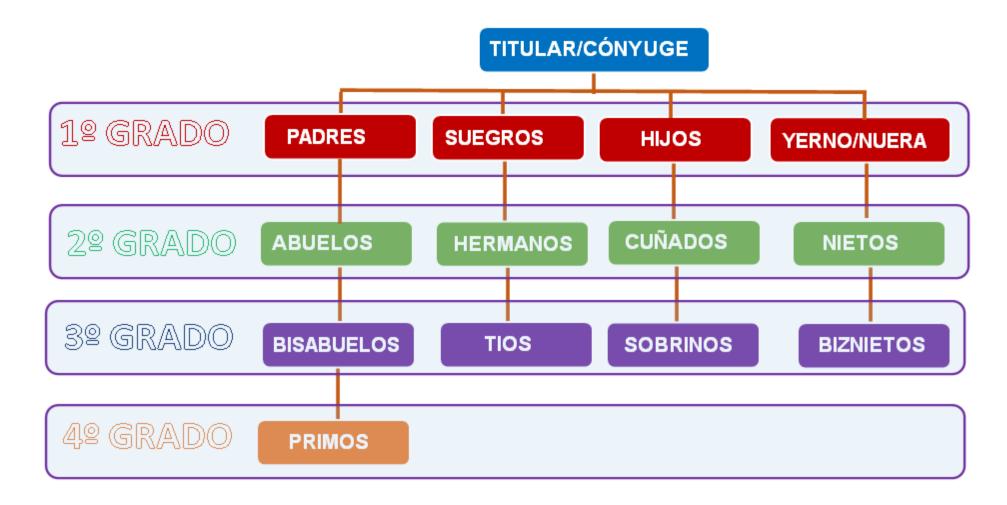
- → Las Licencias referidas a «parientes» son hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- → El disfrute de los días concedidos que, en ningún caso superará la duración máxima establecida para cada supuesto, se realizará de una sola vez, considerándose que el concepto de residencia viene referido a la ubicación de la residencia laboral del trabajador.
- → En las licencias de muerte e intervención quirúrgica de cónyuge o pareja de hecho y de parientes; así como nacimiento de hijos o adopción en los que el hecho causante coincida al trabajador afectado con alguna de las siguientes situaciones: en día de descanso, en festivo no trabajado, o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante.
- → Las licencias por nacimiento de hijos o adopción quedan absorbidas por el RDL 6/2019 que amplía el período de tiempo.
- → Las Licencias Sin Sueldo que no excedan de seis meses no se descontarán a efectos de antigüedad.



LICENCIAS

Cuadro de Grados de

Consanguinidad y afinidad



Guía Informativa Conceptos Básicos POLÍTICA SOCIAL

AYUDAS GRACIABLES

Se trata de una ayuda discrecional dirigida a paliar situaciones económicas graves que afecten a trabajadores 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 pueda esperar.

BENEFICIARIOS

Todos los trabajadores en activo sujetos a Convenio, el Cónyuge o Pareja de Hecho y los hijos 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 celiaquía, no se podrán sumar a otras facturas.

DOCUMENTACIÓN GENÉRICA A PRESENTAR

- ✓ Modelo de Solicitud Oficial 0707PAS, 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, 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/ra y la suma de ingresos brutos más los ingresos por actividades económicas superen los 40.000€.
- Fotocopia del carné ferroviario del trabajador/ra.
 - 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.

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.



POLÍTICA SOCIAL Relación de Ayudas Graciables

Tratamientos Odontológicos

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

Prótesis Auditivas (Audífonos)

Esta Ayuda, está dirigida únicamente al trabajador/ 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/ra 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

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.**

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/ra 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

Guía Informativa Conceptos Básicos POLÍTICA SOCIAL

POLÍTICA SOCIAL
Otras Ayudas

3/3

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 en activo del Grupo Renfe, fallecido 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.

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

Anticipos

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

Estructura	6.000€
Mandos Intermedios / CT	5.500€
Operador Especializado	5.000€
Operador	4.500€
Operador de Entrada	4.000€
Operador de Ingreso	3.500€

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.



Guía Informativa Conceptos Básicos

VIAJES FERROVIARIO

1/4

Títulos de Transporte

Los trabajadores ferroviarios de carácter fijo que se encuentren en activo, prejubilados y pensionistas, 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: activo o pensionista.

Se establece la formalización previa y obligatoria del título de viaje que corresponda en todos los trenes de plazas limitadas, exencionándose 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 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.

Tarifas compatibles con la tarifa ferroviaria

AGENTES EN ACTIVO Y SUS BENEFICIARIOS: Adulto Ida, billete Flexible, Ida y Vuelta, Tarifa Niño, Tarjeta Dorada, Carné Joven, Tarjeta + Renfe Joven, BonoAve, BonoAve Flexible, Abono Tarjeta Plus, Tarjeta Plus 10 y Tarjeta Plus 10 Estudiante, billete Promo y billete Promo +.

PENSIONISTAS Y SUS BENEFICIARIOS: Adulto, Ida y Billete Ida y Vuelta

Beneficiarios

AGENTES EN ACTIVO.

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

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

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

Padres: (Convivir con el trabajador.)

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

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

PERSONAL PASIVO.

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

En cuanto a la pareja de hecho, sólo en el caso de los trabajadores 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 o pensionista y los familiares siguientes: Hijos solteros, del viudo/a y del trabajador o pensionista, causante de la pensión, que convivan con el viudo/a.

PENSIONISTAS DE ORFANDAD.

Los huérfanos tienen derecho a la acreditación que les corresponda, siempre que cobren pensión derivada del trabajador 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).



Guía Informativa Conceptos Básicos VIAJES

VIAJES FERROVIARIO

2/4

CONDICIONES DE VIAJES / DESCUENTOS:

Cercanías

Gratuidad y Libre acceso en todos los trenes.

Media Distancia / Convencional

Gratuidad en todos los trenes, si bien será necesario la formalización del billete en los trenes considerados de "Plazas Limitadas".

Larga Distancia

Es obligatoria la formalización previa en todos los trenes, salvo si el acceso se realiza en una estación sin venta de billetes.

La tarifa de ferroviario, se aplicará sobre los precios ofertados a los clientes (conforme a las tarifas que correspondan según situación laboral del trabajador: activo o pasivo) calculado según los siguientes porcentajes:

- ✓ Abono del 25% del precio del billete en Turista, Turista Plus y Preferente sin restauración.
- ✓ Abono del 45% del precio para los servicios de Camas.
- ✓ Abono del 45% en clase preferente con restauración incluida en el precio del billete.

AVE

Es obligatoria la formalización previa en todos los trenes., salvo si el acceso se realiza en una estación sin venta de billetes.

La tarifa de ferroviario, se aplicará sobre los precios ofertados a los clientes (conforme a las tarifas que correspondan según situación laboral del trabajador: activo o pasivo) calculado según los siguientes porcentajes:

TRENES AVE (incluido Media Distancia-AV)

- ✓ Abono del 30% del precio del billete en Turista y Preferente sin restauración.
- ✓ Abono del 45% en Clase Preferente con restauración incluido en el precio del billete.

ANULACIÓN /CAMBIO DE BILLETES:

Anulación de Billetes

Todo billete se podrá anular dentro del periodo de validez del billete y como máximo cinco minutos antes de la hora de salida del tren de la estación de origen del billete que se presenta a anular.

<u>GASTOS DE ANULACIÓN</u>: Se deducirá el 15% del importe del billete anulado; 15% en los billetes de ida y vuelta si se anulan los dos trayectos, el 40% si se anula solo un trayecto. Se deducirá el 30% en Tarifa Promo +. La Tarifa Promo no admite.

Cambio de Billetes

El cambio se billete se puede realizar cuantas veces se solicite, hasta cinco minutos antes de la salida del tren de la estación de origen del cliente.

El billete a cambiar debe estar dentro del periodo de validez y la fecha del nuevo billete esté dentro del periodo de venta anticipada como máximo, cinco minutos antes de la hora de salida de la estación que figure en el billete.

- → Para el mismo día Gratuito (para Tarifa Promo + los gastos serán el 20% del billete a cambiar)
- → Para distinto día el 10% del importe del billete a cambiar, no conllevará gastos en caso de billete de Ida y Vuelta (para Tarifa Promo + los gastos serán el 20% del billete a cambiar)

Cuando el cambio de billete se efectúe a uno de mayor precio, se abonará la diferencia entre ambos salvo los gastos de cambio si los hubiera.

Cuando el cambio sea a un billete de menor cuantía, de la cantidad a reintegrar una vez deducidos los gastos de cambio, si los hubiese, se descontará el 15% en concepto de gastos de anulación.



INDEMNIZACIONES:

DISPOSICIONES GENERALES

Los viajeros que hayan sufrido incumplimiento de las condiciones del contrato de transporte por causas imputables a Renfe Operadora, tienen derecho a percibir una indemnización. (Se dispondrá de tres meses, a contar desde las 24 horas siguiente a la incidencia). Para ser abonada la indemnización, será necesario presentar el título de transporte en taquilla o por Internet (si está abonado en T.C.).

Todas las indemnizaciones son acumulables, no pudiendo exceder del 100% del importe del billete y servicios complementarios, excepto en el caso de suspensión del viaje en las 4 horas anteriores a la salida del tren, lo que da derecho a una indemnización del doble del valor del billete.

Cálculo de indemnizaciones billetes de ida y vuelta: Se considerará el valor facial de los billetes. Retrasos en origen del viaje: Se podrá resolver el contrato de transporte, percibiendo el importe íntegro del billete, el cambio gratuito para otro tren y/o fecha o bien realizar el viaje y percibir la indemnización por retraso que le pudiera corresponder.

Oferta Combinada: Se tendrá en cuenta la hora de llegada al destino final del viaje, aplicándose las condiciones más favorables para el cliente.

Pérdida del tren por causas imputables al cliente: Excepcionalmente, con un límite de tiempo de 30 minutos después de la salida del tren, se podrá autorizar a realizar el viaje en el tren siguiente, en función de la disponibilidad abonando el 20% del importe de un nuevo billete a tarifa general más diferencia de clase y suplemento de cama si procede.

INDEMNIZACIONES POR CARENCIAS DEL SERVICIO

INDEMNIZACIONES POR CARENCIAS DEL SERVICIO

		Servicio Diurno						Serv. Nocturno	
	AVE	AVE TGV	AV.City	Euromed	Alvia	Altaria	Talgo	Intercity SC	Trenhotel
Deficiente Climatización		100 % Ausencia 50% Carencia parcial							
Ausencia Aseos tren					100	1%			
Deficiencia Video Audio	15%	15%		15%					
Ausencia cafeteria	25%	25%		25%			25%		
Ausencia restauracion plaza	50%	50%		50%				-	

	Media Distancia Alta Velocidad	Media Distancia convencional
	AVANT	M. Distancia / Intercity SP / Reg. Exprés / Regional
Deficiente Climatización	100 % Ausencia Total	25 %en caso de ausencia total y/o parcial
	50 % Carencia Parcial	20 /s cm case ac ausemena total y/ c pareia.
Ausencia Aseos tren (por cambio de material)	100%	25%



INDEMNIZACIONES POR RETRASO

Ge	General		50% 100%	Motivado por Fuerza Mayor	
	AVE-TGV Tray. Internacional	Igual o más de 30' Igual o más de 120'	25% 50		
Bloque A	Todos los AVE Trayecto Nacional	lgual o más de 15' Igual o más de 30'	50% 100 %		
Bloque B	Alvia / Av.City Euromed	más de 30´ más de 60´	50 % 100 %	NO APLICABLE	
Bloque C	Ataria / Intercity Talgo / T. Hotel	igual o más de 60´ más de 90'	50% 100 %		
Tarifas promo y mesa	Cualquier bloque	igual o más de 60´ más de 90'	50% 100%		
	Avant	más de 15' más de 30'	50% 100%		
Media Distancia	M. Distancia Intercity S.P.	Hasta 15´ más de 15´ más de 30´ más de 60´	0% 25% 50% 100%	APLICABLE	
	Regional Expres	Inferior a 30´ más de 30´ más de 45´ más de 60´	0% 25% 50% 100%		
	AVE + Avant Avant + AVE AVE + AVE	más de 15´ más de 30´	50% 100 %	NO APLICABLE cuando la demora	
Billetes Integrados	Resto de Productos	A partir de 30´ Superior a 60'	50% 100 %	se produzca en trenes de	
	Enlaces con Cercanías	No están sujetos al compromiso voluntario de puntualidad		Obligacion de Servicio Publico	



Guía Informativa Conceptos Básicos MATERNIDAD

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 de 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 de 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: El primer progenitor (madre biológica) disfrutará de 16 semanas ininterrumpidas, de las cuales seis semanas tendrán que ser inmediatamente posteriores al parto y el resto se distribuirá como la trabajadora quiera. La baja podrá ser ampliada en situaciones especiales que se detallarán más adelante.

El segundo progenitor (padre biológico), como ya se ha indicado se irá ampliando progresivamente hasta equipararse con el anterior; de modo que:

- Desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2019 el permiso será de 8 semanas, de las cuales las dos primeras tendrá que disfrutarlas obligatoriamente tras el parto y de forma ininterrumpida. Las restantes seis semanas podrá disfrutarlas como él quiera hasta que cumpla el año el menor, pero deben ser semanas completas. El trabajador debe avisar a la empresa de su baja con 15 días de antelación por si tienen que buscar un sustituto.
 - El primer progenitor o la madre biológica podrán ceder de su permiso hasta 4 semanas al segundo progenitor. Estas cuatro semanas más las seis de su permiso restantes se distribuirán conforme lo expuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- A partir del 1 de enero de 2020 se amplía el permiso de paternidad hasta las 12 semanas, las cuatro primeras tendrá que disfrutarlas inmediatamente tras el parto de forma ininterrumpida. Además, la madre biológica podrá ceder en este caso hasta dos semanas de su baja por maternidad. El disfrute de estas dos semanas más las ocho restantes se realizará según el artículo 48.4 del ET.
- 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, la duración hasta el 31 de diciembre de 2019 será para cada progenitor de 6 semanas obligatorias más 12 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores dentro de los 12 meses de la resolución judicial o decisión administrativa; a partir del 1 de enero de 2020 será de 6 semanas obligatorias para cada progenitor más 16 semanas voluntarias, a distribuir entre ambos progenitores y desde el 1 de enero de 2021 para cada progenitor será de 16 semanas, 6 de ellas obligatorias

Guía Informativa Conceptos Básicos

SITUACIONES QUE AMPLÍA LA DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

- Parto Múltiple: La baja por maternidad y paternidad se ampliarán en dos semanas más por cada hijo o hija distinta del primero, una para cada uno de los progenitores.
- 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 una de los progenitores.

REQUISITOS DE ACCESO A LA PRESTACIÓN

- Estar afiliado 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 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 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 mayor de 26 años: 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.

Si la madre cumple todos los requisitos excepto el periodo mínimo de cotización exigido según la edad, podrá optar al subsidio no contributivo durante 42 días naturales desde que ha tenido lugar el parto aunque tenga derecho a disfrutar de las 16 semanas de baja por maternidad.

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 presticón sigue existiendo la obligación de cotizar. Cuando el INSS proceda a pagar el subsidio se descontará de éste las aportaciones que correspondan a las cotizaciones a la seguridad social, al desempleo y a la formación.



Guía Informativa Conceptos Básicos



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 nueve meses, que podrá disfrutar al comienzo o final de la jornada. Este permiso se incrementará en caso de parto múltiple y podrá ser disfrutado. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, pudiendo ser acumulado en jornadas completas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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 desde1/8 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, 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.



Guía Informativa Conceptos Básicos INCAPACIDAD

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 4° Hasta el 15° (12 días)	Desde el 16° Hasta el 20 (5 días)	Desde el día 21° Hasta el final
Prestación con Cargo a la Empresa (Clave 80)	90%	15%	15%	15%
Prestación con Cargo a la Empresa (Clave 81)		60%		
Prestación con Cargo al INSS (Clave 121)			60%	75%
TOTAL PRESTACIÓN	90%	75%	75%	90%

Restantes procesos:

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

PRESTACIONES INCAPACIDAD TEMPORAL (IT) DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL

Independientemente del proceso del año.

Prestación con Cargo a la Empresa. (Clave 70)

Base Cotización AT y EP. X nº de días Accidente mes x 15% Nº días de cotización (Normalmente 30)

Prestación con Cargo al INSS. (Clave 123)

Base Cotización AT y EP. X nº de días Accidente mes x 75% Nº días de cotización (Normalmente 30)

Prestación con Cargo a la Empresa (Clave 71)

A partir del día 31 y hasta el día 90

Base Cotización AT y EP. X nº de días Accidente mes x 5% Nº días de cotización (Normalmente 30)

Desde el día 91

Base Cotización AT y EP. X nº de días Accidente mes x 10% Nº días de cotización (Normalmente 30)

TOTAL PRESTACIÓN

90% los primeros 30 días, a partir del día 31 hasta el día 90 es del 95% y desde el día 91 el 100%.

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.

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

Como parte del Plan y con el objetivo de facilitar la confluencia de los distintos elementos que lo configuran, se establece que la permanencia en los niveles de ingreso será, a partir del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe, de un total de 2,5 años con las siguientes disminuciones retributivas respecto a los subgrupos profesionales de entrada: durante los dos primeros años en los niveles de ingreso será un 30% inferior y durante los 6 meses restantes de un 15% menor.

BECAS FORMATIVAS

Al objeto de facilitar el proceso de sustitución de 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.

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 del 1 de enero de 2019, se establece en una ayuda económica de 850€ 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 los trabajadores ingresados 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, quedan establecidos 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 del tren otros 4 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 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 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 interesado 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, de la fecha propuesta por el G. Renfe, tanto la fecha como la decisión del trabajador serán vinculantes, debiendo cumplirse inexorablemente. No obstante en caso de imposibilidad por parte de la empresa, se garantizará al trabajador la indemnización que le hubiera correspondido a la fecha de baja comprometida.

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 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, 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, 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, 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 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.

ferroviario

Guía Informativa Conceptos Básicos

PLAN DE FMPI FO

PLAN DE SALIDAS POR JUBILACIÓN PARCIAL

DESCRIPCIÓN

servicios a la ciudadanía

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 estabblecidos, 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 que para hacerla efectiva es imprescindible establecer un contrato de relevo a otro trabajador.

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

Durante el periodo de jubilación parcial , tanto el Grupo Renfe como 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 anticiado, 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.

Asímismo, 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		SEGÚN PERIODOS ADOS (*)	EDAD EXIGIDA CON 33 AÑOS COTIZADOS
2019	61 y 8 meses	≥ 34 años y 9 meses	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	≥ 35 años	62 y 8 meses
2021	62 años	≥ 35 años y 3 meses	63 años
2022	62 y 2 meses	≥ 35 años y 6 meses	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	≥ 35 años y 9 meses	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	≥ 36 años	64 años
2025	62 y 8 meses	≥ 36 años y 3 meses	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	≥ 36 años y 3 meses	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

(*) - 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 surete efectos, la autorización de la solicitud de un trabajador 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/ra 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).



ferroviario

Guía Informativa Conceptos Básicos

PLAN DE EMPLEO

4/4

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 los trabajadores que tengan que cumplir requísitos psicofísicos establecidos orden FOM 2872/2010 de 5 de noviembre para el ejercicio de sus funciones.
- → CASO 2 Acumulación del tiempor de prestación efectiva de servicios de todo el periodo de la jubilación parcial al principio de la nueva situación como trabajador 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 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 tiempo completo.

GESTIONES PREVIAS A LA EFECTIVA REDUCCIÓN DE JORNADA

Con la documentación recabada de la empresa, el trabajador interesado 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 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.

El no reconocimiento por el INSS de la jubilación parcial impedirá la aplicación de esta modificación contractual del trabajador 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 indicado 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 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, abonándose y liquidándose con los mismos criterios que los establecidos en la Normativa para el resto de trabajadores. 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	DISTRI. 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

FICHA DE AFILIACIÓN A CCOO

Solicitud de descuento de la cuota sindical de CCOO en nór Realizado por:	mina de 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.



Tu participación construye tu sindicato Afiliate

ASESORÍA LEGAL

Nuestros SERVICIOS

servicios.ccoo.es



FORMACIÓN

SALUD Y BIENESTAR

OCIO Y TIEMPO LIBRE

COMPRAS

iTu cuota te da más!