



## ACUERDO SOBRE "REINGRESO DE PERSONAL POST-INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL"

---

Teniendo en cuenta las modificaciones legislativas introducidas en los procedimientos de declaración y reconocimiento de la invalidez permanente, y con el fin de armonizar las posibles acciones específicas de reingreso de los trabajadores afectados con las previsiones normativas, la Dirección de RENFE y el Comité General de Empresa acuerdan lo siguiente:

### Primero.-

Los trabajadores que, previo expediente al efecto no iniciado a petición propia y/o que no cuente con su consentimiento a tal fin, sean declarados por la Seguridad Social con invalidez en el grado de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, siendo por tal motivo separados de la Empresa, serán reintegrados automáticamente, para lo cual realizarán el cursillo previo de adaptación, en los casos en que sea necesario, destinándoles a puestos de trabajo de su mismo nivel salarial compatible con la incapacidad que padezcan y sin perjuicio ni merma de los derechos adquiridos anteriormente.

### Segundo.-

No obstante, los trabajadores indicados anteriormente que cuenten con 55 o más años de edad, en vez de solicitar el reingreso podrán optar por una indemnización a tanto alzado por una sola vez, consistente en diez veces el valor de las percepciones anuales del trabajador en concepto de "antigüedad" de la última categoría profesional ostentada en la empresa, entendiéndose por "antigüedad" el valor de los cuatrienios fijados en las Tablas Salariales vigentes para su nivel salarial más el complemento personal de antigüedad por 20 años en el mismo nivel salarial, si correspondiese.



En el supuesto de que la persona afectada optase por el reingreso en la empresa y en relación con el incremento del porcentaje reglamentariamente determinado para el aumento de la pensión vitalicia, la empresa dará traslado del reingreso efectuado al Organismo competente, a los efectos legales previstos en la legislación aplicable.

#### Tercero.-

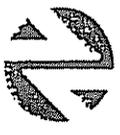
Los trabajadores indicados en el apartado 1º que tengan menos de 55 años de edad, en vez de solicitar el reingreso podrán optar por una indemnización a tanto alzado, por una sola vez, por importe de 3.000.000 pts.

#### Cuarto.-

Revisión de situaciones: Los trabajadores que por aplicación de lo que antecede hayan optado por la indemnización a tanto alzado en lugar de solicitar el reingreso, y que como consecuencia del posible procedimiento de revisión del grado de incapacidad permanente total, no instruido a iniciativa del interesado; fuesen declarados finalmente "aptos", podrán reingresar en la empresa, si bien su retorno estará condicionado a la devolución con carácter previo de la indemnización otorgada con motivo de su declaración de invalidez.

#### Quinto.-

Asignación de vacantes para el reingreso: Tendrán preferencia para ocupar plaza los trabajadores de la misma residencia donde exista o se produzca la vacante; si se produjese empate, el más antiguo de la Red, y de persistir éste, el de mayor antigüedad en la residencia.



Sexto.-

La merma de las condiciones psicofísicas requeridas para el desempeño profesional de los trabajadores afectados por los procedimientos de invalidez descritos en el presente Acuerdo, no podrá ser alegada como causa de despido en la empresa.

Septimo.-

El ámbito temporal de este Acuerdo tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1996, en cuya fecha las partes firmantes del mismo podrán determinar su prórroga y/o incorporación al texto normativo del Convenio Colectivo vigente

Handwritten signatures of the signatories, including names like 'Miguel' and 'Miguel A.'.

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

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

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

La Comisión de Conflictos Laborales se reunirá, a instancia de alguna de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita, adoptando acuerdos en el plazo máximo de tres días hábiles.

Los acuerdos en la resolución de conflictos, que se puedan plantear, se adoptarán por unanimidad de sus miembros. Estos acuerdos no obligarán a la parte convocante del conflictos, quedando únicamente obligada esta Comisión a notificar por escrito a las partes los acuerdos de resolución adoptados.

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

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

#### XV. Límites a los conflictos

##### LÍMITES A LOS CONFLICTOS

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

#### XVI. Vinculación a la totalidad

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

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

#### XVII. Tramitación del Convenio

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

#### XVIII. Comisión paritaria

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

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

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

#### XIX. Incorporación de acuerdos

Quedan incorporados al presente Convenio los siguientes acuerdos:

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

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

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

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

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

#### XX. Comisión Mixta de Normativa Laboral

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

#### XXI. Disposición derogatoria

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

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

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

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

Lo que se hace público para general conocimiento.

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

Cláusula 13. *Seguro obligatorio de viajeros.*

La Dirección de la empresa llevará a cabo las gestiones oportunas para mejorar la cobertura del seguro obligatorio de viajeros, en la tarifa especial ferroviaria aplicable a los trabajadores de RENFE, a fin de que ésta sea igual a la que tienen asignada los viajeros de RENFE.

Cláusula 14. *Fondo de política social.*

En relación con lo dispuesto en el artículo 545 de la cláusula decimotercera del XI Convenio Colectivo, sobre «política social», se acuerda que el fondo único de ayudas sociales sea de 200.000.000 de pesetas para el año 2000 e idéntica cantidad para el 2001.

Asimismo, se acuerda que la Comisión Mixta de Política Social efectúe el planteamiento necesario para la ampliación de los conceptos amparados por dicho fondo, tales como el tratamiento de ludopatías, así como para que en el marco de las normas reguladoras sobre ayudas, se concedan a las parejas de hecho los mismos beneficios que se establecen para las parejas de derecho.

Cláusula 15. *Colectivos de estructura de apoyo y mando intermedio y cuadro.*

Se acuerda la creación de una Comisión Mixta que aborde el análisis y revisión de los siguientes temas:

Criterios de ordenación, regulación y estructura retributiva de los colectivos de estructura de apoyo y mando intermedio y cuadro.

Mandos intermedios de conducción y Maquinista-Jefe del tren: Condiciones laborales, funciones específicas y sistema de refrigerio, así como la repercusión que pudiera tener en la regulación del Interventor AVE-Supervisor de servicios a bordo.

Cláusula 16. *Gastos de viaje.*

Se acuerda la creación de una Mesa Técnica de carácter mixto, que aborde el análisis y revisión del sistema de gastos de viaje y su actualización, para adecuarlos al tratamiento fiscal de este concepto.

En el plazo de un mes desde la publicación del Convenio, la Dirección presentará un proyecto en esta materia.

Cláusula 17. *Agente Único de Conducción.*

En relación con el Agente Único de Conducción se establece lo siguiente:

1.º Se incorpora al presente Convenio Colectivo el acuerdo segundo del acta de 26 de marzo de 2000, firmada entre RENFE y SEMAF, conforme se establece en su acuerdo cuarto, y tal y como recoge la cláusula 26, sobre incorporación de acuerdos.

2.º Las referencias incluidas en el apartado 5 de dicho acta, en cuanto a la conducción como único Agente del tren, y en particular la fecha de 1 de septiembre de 2001, en ningún caso supone prejuzgar ni el alcance ni el límite temporal para la negociación de la reordenación del colectivo de intervención, que en cualquier caso se llevará a cabo con garantía del nivel de empleo y de las percepciones.

3.º Se establece una Comisión Mixta de seguimiento del acuerdo de Agente Único de Conducción, que velará por el desarrollo de los aspectos técnicos y económicos de dicho acuerdo, así como del impacto del Agente Único en la acción de movilidad asociada al mismo.

4.º Se diseñará un módulo formativo mínimo de dos días, para los trabajadores de conducción que pasen a operar en régimen de Agente Único, orientado a reforzar los aspectos psicológicos inherentes a este régimen de conducción.

5.º Dentro de la Comisión de Seguridad en la Circulación, se creará un grupo de trabajo «ad hoc» para el seguimiento del acuerdo y el desarrollo de propuestas, en relación con la seguridad en la circulación en régimen de Agente Único.

Cláusula 18. *Mesa de reclasificación profesional y simplificación del sistema retributivo.*

Se crea una Mesa de Trabajo con el objetivo de desarrollar el nuevo sistema de clasificación profesional del personal operativo, así como el de acometer la simplificación del sistema retributivo del mencionado colectivo.

Asimismo, esta Mesa desarrollará la conversión de los actuales conceptos retributivos de jornadas especiales y toma y deje del servicio, en sendos complementos de puesto.

Cláusula 19. *Complemento personal de antigüedad.*

En relación con el epígrafe VI del XII Convenio Colectivo, sobre «Reclasificación de los trabajadores del nivel salarial 2», ambas representaciones acuerdan lo siguiente:

«Con efectos de 1 de enero del año 2000, y respecto a los trabajadores que con anterioridad a la fecha de publicación del XII Convenio ya vinieran ostentando el nivel salarial 3 y no pertenezcan a categorías profesionales para las que está previsto el ascenso automático, a los solos efectos del devengo de su complemento personal de antigüedad para el nivel salarial 4, se les computará el tiempo transcurrido en el anterior nivel salarial 2, de forma análoga a lo dispuesto en el artículo 123 del X Convenio Colectivo.

En ningún caso, los posibles reconocimientos del complemento personal de antigüedad que se efectúen al amparo de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán efectos económicos con anterioridad al uno de enero del presente año.»

Cláusula 20. *Reingreso de personal post-incapacidad permanente total.*

En relación con el acuerdo sobre «Reingreso de personal post-incapacidad permanente total», de 30 de julio de 1996, en la redacción dada al mismo por el punto 1.º del epígrafe XIX sobre «Incorporación de acuerdos», del XII Convenio Colectivo, ambas representaciones acuerdan adicionar un nuevo texto a la introducción del citado acuerdo, de forma que resulte el siguiente contenido literal para dicha introducción:

«Teniendo en cuenta las modificaciones legislativas introducidas en los procedimientos de declaración y reconocimiento de la invalidez permanente, y con el fin de armonizar las posibles acciones específicas de reingreso de los trabajadores afectados con las previsiones normativas, así como con el objeto de poder acogerse a las disposiciones de reinserción de trabajadores minusválidos y que la empresa pueda obtener los beneficios establecidos en esta materia, la Dirección de RENFE y el Comité General de Empresa acuerdan lo siguiente:»

Cláusula 21. *Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades.*

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

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos con carácter indefinido.

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

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

Cláusula 22. *Comisión de Conflictos Laborales.*

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

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

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

La Comisión de Conflictos Laborales se reunirá, a instancias de alguna de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita, adoptando acuerdos en el plazo máximo de tres días hábiles.