

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

16082 *Resolución de 5 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad.*

Visto el acuerdo de modificación, de 18 de julio de 2019, mediante el que se incorporan los anexos número 1, 2, 3 y 4 al texto del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF-AV), Código de convenio: 90100323012016, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 16 de julio de 2019, acuerdo de modificación que fue suscrito, de una parte, por los designados por la Dirección de dichas entidades públicas empresariales, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CCOO, UGT, SCF y CGT, en representación de los trabajadores afectados, y al que se acompaña el informe favorable emitido por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de noviembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA II CONVENIO COLECTIVO DE ADIF Y ADIF ALTA VELOCIDAD

En Madrid, a las 10,30 horas del día 18 de julio de 2019, se reúnen en la sala de Paseo del Rey 30, 3.ª planta las personas que a continuación se relacionan, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, con la presencia del secretario del convenio, Andrés Rodríguez Alcañiz.

Por la Dirección:

- Martín Navarro i Vicent, Director de Recursos Humanos.
- María Concepción Casillas Martín, Directora de Planificación, Organiz. y Administr.
- María Dolores Alonso Galdo, Directora Gestión, Admón. y Serv. Gen. Adif AV.
- Agustín Pérez Labrador, Subdirector de Relaciones Laborales.
- Juan Silva Joya, Subdirector de Coordinación Territorial.

- Ángel F. Alberite Villanueva, Subdirector de Planificación.
- Jesús Vicente González, Subdirector de Administración.
- Jesús Ángel Díaz Muñoz, Subdirector de Prevención de Riesgos Laborales.
- Alfonso Martín García, Subdirector de Organización y Gestión Directiva.
- Carmen Pérez Canal, Jefa de Área de Relaciones Laborales.
- Rafael García Torres, Jefe de Área de Coordinación de Procesos.
- José Luis Lamas Chousal, Jefe de Área de Política Social.

Por la Representación Sindical:

- Pedro Lara Lorente, CCOO.
- Luis V. Valderas Sanz, CCOO.
- María Henar Pardillo Gárate, CCOO.
- Juan Carlos Elbal García, CCOO.
- Antonio Royuela Díaz, UGT.
- Fco. Javier Rivilla Tejera, UGT.
- José Bravo Pérez, UGT.
- José María Rivilla Tejera, UGT.
- José Santana García, SCF.
- Eugenio de la Parte de las Cuevas, SCF.
- Rufino Álvarez García, CGT.
- Daniel Hidalgo Muñoz, CGT.

La reunión, formalmente convocada, tiene por objeto negociar, y acordar en su caso, las cuestiones recogidas en el orden del día remitido previamente por el secretario.

Da inicio la sesión, tomando la palabra la Dirección de las Entidades, para exponer la situación de las convocatorias de movilidad analizadas y tratadas en la Mesa Técnica de Empleo del Convenio Colectivo y que fueron remitidas a la Comisión Negociadora con carácter previo a la reunión.

Ambas partes reconocen el esfuerzo que a lo largo de estos meses se ha realizado para configurar las bases y anexos de las convocatorias de la acción de movilidad del año 2019, y que han sido tratadas en la Mesa de Empleo.

Se acuerda publicar estas convocatorias la próxima semana y en paralelo, publicar las convocatorias de ingreso de la Oferta de Empleo Público dada la urgente necesidad de que se produzcan las nuevas incorporaciones de personal autorizadas en función de la tasa de reposición; a estos efectos, las incorporaciones de los nuevos trabajadores procedentes de la OEP serán con residencia provisional, y consolidarán plaza y residencia definitiva mediante la participación subsidiaria en la primera acción de movilidad que se produzca tras su incorporación a la empresa, que se llevará a cabo conforme el orden de adjudicación utilizado en la OEP.

Se acuerda publicar en los meses de septiembre u octubre la circular que permita tener una lista ordenada de trabajadores que voluntariamente y cumpliendo los requisitos legales quieran pasar a situación de jubilación parcial con la reducción de jornada del 75%. Esta lista será la que se utilice para asignar los jubilados parciales que sean necesarios en número igual al de contratos de relevo que se efectúen con los ingresados en la OEP que se encuentren en situación de desempleo total.

Se acuerda que la Mesa de Empleo se constituya como comisión de seguimiento del proceso de movilidad.

Una vez analizadas las bases y los anexos que conforman el proyecto de movilidad para 2019, junto con el acta que se firmó en el día de ayer en la Mesa Técnica de Empleo, se procede en este acto a su ratificación y acuerdo.

Como segundo punto del orden del día, se trata sobre las propuestas del II Plan de Igualdad de Adif y el I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad y sus respectivos protocolos de actuaciones frente al acoso laboral y ante posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y moral, realizadas por las Comisiones de Política Social e Igualdad de

ambas empresas, conforme se recogía en la cláusula 12.ª del Convenio Colectivo, y que han sido enviados con anterioridad a la Comisión Negociadora.

A la vista de estos Planes, ambas partes, Direcciones de las Entidades y Representación Sindical, acuerdan por unanimidad la aprobación e incorporación al Convenio de los señalados Planes de Igualdad que se unen como anexo al acta.

Así como anexo 1 se incorpora al Convenio el II Plan de Igualdad de Adif con sus respectivos protocolos de actuación frente al acoso laboral y ante posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y moral, y como anexo 2 al Convenio el I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad con sus respectivos protocolos de actuación frente al acoso laboral y ante posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

Siguiendo el orden del día previsto, se trata a continuación sobre la propuesta de aplicación en las Empresas de la disposición final primera del RDL 28/2018, de 28 de diciembre, en base al documento de jubilación obligatoria que ha sido remitido previamente a la Comisión Negociadora.

Conforme a ello, las Direcciones de las Empresas y Representación Sindical, acuerdan por unanimidad la aprobación del texto que se adjunta y su incorporación al II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad como anexo 3.

Respecto al punto 4 del orden del día, y una vez publicado por el Instituto Nacional de Estadística que la tasa de variación del PIB de 2018 respecto a 2017 supera el 2,5%, corresponde aplicar un incremento adicional del 0,25% con el mismo criterio con que se realizó el incremento del 2,25% original, y con efectos 1 de julio de 2019.

La Dirección de las Entidades entrega las Tablas Salariales correspondientes al segundo semestre del año 2019 que recogen esta actualización, que son aprobadas, a expensas de que se pueda detectar algún error en las mismas, y que se acompañan como anexo a esta acta, incorporándolas al Convenio como anexo 4.

La regularización correspondiente a este punto 4 se hará efectiva en la próxima nómina del presente mes de julio.

Por último, derivado de lo establecido en la disposición adicional centésima cuadragesima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, y conforme a lo recogido en la cláusula 8.ª del Convenio Colectivo que establece la jornada anual en 1642 horas en cómputo de ocho horas diarias, la Dirección de las Entidades informa que se van a revisar de manera inmediata las fórmulas de cálculo del valor hora trabajada que se utilizan para el abono de determinados conceptos de nómina, tomando como referencia esta nueva jornada anual.

La regularización correspondiente a este último punto también se hará efectiva en la próxima nómina del presente mes de julio.

Por parte de esta Comisión Negociadora, se faculta a Andrés Rodríguez Alcañiz, para que lleve a cabo los trámites legales necesarios para obtener de la autoridad laboral competente la resolución de su incorporación al registro, depósito y publicación de los acuerdos incorporados al Convenio anteriormente citados, II Plan de Igualdad de Adif (anexo 1); I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad (anexo 2); Acuerdo de jubilación forzosa (Anexo 3) y las Tablas Salariales correspondientes al segundo semestre de 2019 (Anexo 4), que formarán parte integrante del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 11,30 horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del acta.

ANEXO 1

II Plan de Igualdad. ADIF - Junio 2019*Índice*

1. Introducción.
2. Definiciones.
3. Resultado del diagnóstico.
4. Objetivo general.
5. Objetivos específicos.
6. Acciones a implantar.
 - 6.1 Acceso al empleo.
 - 6.2 Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
 - 6.3 Formación, información y sensibilización.
 - 6.4 Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
 - 6.5 Retribuciones.
 - 6.6 Violencia de género.
7. Destinatarios.
8. Vigencia.
9. Calendario de implantación.
10. Difusión del plan.
11. Evaluación y seguimiento.
12. Anexos.
 - I. Protocolo de actuación frente al acoso laboral (incluye Acuerdo de 10 de marzo de 2016).
 - II. Protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo (incluye Acuerdo de 10 de marzo de 2016).

1. Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recogía en su exposición de motivos que el artículo 14 de la Constitución «proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo», el artículo 9.2 del mismo texto consagra «la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva».

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas, que tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presentó un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1985. A partir de dicha Conferencia, se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el ámbito de las políticas gubernamentales.

La Declaración del Milenio en 2000, supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como «Objetivos del Milenio», entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, la aprobación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre ambos sexos en las políticas públicas. Con esta ley orgánica, se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Uno de los objetivos de la ley de igualdad, es la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, así como que la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de principios de actuación de todos los poderes públicos.

El artículo 45 sobre elaboración y aplicación de los planes de igualdad, señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

El artículo 46 define los planes de igualdad de las empresas como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Adif ha mostrado siempre su interés y compromiso en la participación y realización de acciones a favor de la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, como principio esencial de su política de recursos humanos.

Así, tras los avances realizados sobre esta temática y recogidos en toda la negociación colectiva del período Renfe, el I Convenio Colectivo de Adif supuso un hito determinante en esta materia, ya que en el mismo se recogían temas tan importantes como la conciliación, medidas de selección y formación, creación de la Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, medidas de protección contra la violencia de género, elaboración del primer diagnóstico de situación en igualdad y negociación y aprobación del primer Plan de Igualdad en la Empresa.

Este I Plan de Igualdad fue aprobado con la unanimidad de empresa y todos los sindicatos representados en el Comité General en sesión de esta de 2 de marzo de 2010 y posteriormente incorporado al II Convenio Colectivo de Adif.

Durante todo el proceso de vida del Plan, la actual Comisión de Política Social e Igualdad ha venido realizando el análisis de los indicadores de la marcha de este, que las partes intervinientes también aprobaron por unanimidad.

Con carácter previo a la presentación del diagnóstico de situación, precursor de este II Plan de Igualdad, que se realizó a la Representación de Personal en sesión de la Comisión de Política Social e Igualdad de 17 de octubre de 2017, la Dirección de la Empresa ratificó su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, reiterando también su responsabilidad de elaborar un nuevo Plan de Igualdad, que se negociará con la Representación de Personal.

La Comisión de Política Social e Igualdad, heredera de las antiguas Comisiones Mixtas de Política Social y Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, fue creada por el Acuerdo de Derechos Sindicales con el Comité General de Empresa el 29 de enero de 2015 y ratificado en su sesión de 22 de abril de 2015, siendo fusionadas las anteriores en aquella e integrándose en su seno las funciones y competencias de ambas.

El I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad contempla que la elaboración de las propuestas del nuevo Plan se encarga a la citada Comisión de Política Social e Igualdad, y que posteriormente serán trasladadas a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, para su negociación y aprobación.

En dicha cláusula se recogen los Ejes de actuación del mismo y que, por tanto, deberemos incorporar a este II Plan de Igualdad.

- Acceso al empleo.
- Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización.
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Violencia de Género.

Nuestra Empresa, en su Nueva Orientación Estratégica 2020, recientemente puesta en marcha, ha incluido, formando parte de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Igualdad de Género, con carácter transversal.

Los firmantes de este II Plan de Igualdad de Adif, manifiestan su voluntad y deseo de recibir información y participar, si fuera necesario, en el Comité Sectorial de Diálogo Social Sectorial de la Unión Europea, especialmente sobre la representación e integración de las mujeres en el sector ferroviario (Women in Rail-WIR), delegando para ello en la EIM (Asociación de Administradores Europeos de Infraestructura Ferroviaria) para participar en el Comité Directivo del Diálogo Social Ferroviario y recibir información por parte de Adif de los temas allí tratados.

Este II Plan de Igualdad de Adif, además de conseguir sus objetivos generales y específicos, debe posibilitar a nuestra empresa, continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades al personal que en ella trabaja, implementando todas aquellas medidas de la legislación vigente que nos sean de aplicación.

2. Definiciones

A efectos de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en la Entidad, así como la difusión y comprensión de las medidas en el Plan de Igualdad adoptadas, al igual que hicimos en el I Plan de Igualdad, se asumen como propias las definiciones que se recogen en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y otras de carácter normativo vigentes en nuestra empresa.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, considerando las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual.

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

Acoso por razón de sexo.

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

Acoso moral.

Entendido como el ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro trabajador o trabajadores desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por

quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Circunstancia Agravante 1.ª del artículo 461 de la Normativa Laboral de Adif.

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

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones Positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas, en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho, corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Prueba.

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Legislación de referencia del II plan de igualdad.

– Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

– Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

– Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

- II Convenio multiempresarial de Adif y Adif Alta Velocidad de 8 de mayo de 2019.
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. (en lo que sea de aplicación en Adif).

3. Resultado del diagnóstico

El paso previo y obligatorio para diseñar y redactar un plan de igualdad es realizar un diagnóstico de situación, que consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, según se recoge en el artículo 46 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

El I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad en su cláusula 10.^a, establece que la Comisión de Política Social e Igualdad efectuaría el Diagnóstico de situación en igualdad que figura en aquella

Esta Comisión tuvo cumplida información de la marcha de la elaboración del diagnóstico, participando y colaborando de manera activa y positiva en el desarrollo de los trabajos, se informó igualmente a todo el personal, a través del portal Inicia de la Intranet de Adif, de las actuaciones realizadas durante la elaboración del diagnóstico, especialmente en aquellas en que fue precisa la participación del personal, estando incluso abierto un buzón de sugerencias. Posteriormente fue presentado a la Representación de Personal en sesión de 17 de octubre de 2017 y a continuación publicado en su totalidad, para su difusión general y conocimiento por toda la empresa, en la página web de Laboralia.

Metodología y trabajos realizados.

Para la realización del Diagnóstico de situación en igualdad, se continuó, como se hizo en el primero realizado en el año 2008, tomando como referencia los aspectos relativos al publicado en el «Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa», editado por el Instituto de la Mujer.

Los trabajos de recogida y tratamiento de la información, siguiendo el sistema del anterior Diagnóstico, para que pudieran destacarse los cambios producidos, se estructuraron en dos aspectos diferenciados; en primer lugar, se seleccionaron los indicadores de tipo cuantitativo y cualitativo, y se analizó la documentación generada, y en segundo lugar, se recabó la opinión, la participación voluntaria y el debate interno del personal, para lo cual se elaboró, por expertos en la materia, un cuestionario, que se puso a disposición de todo el personal en Laboralia para que fuera contestado de manera absolutamente libre y voluntaria por todas aquellas personas que trabajan en la empresa y que quisieran hacerlo. Finalmente fue respondido por más de mil personas y los resultados de la encuesta fueron incorporados al Diagnóstico.

Los indicadores cuantitativos empleados fueron: datos generales de la plantilla, movimientos de personal, promoción y formación, licencias y excedencias, responsabilidades familiares y datos generales de la representación legal del personal.

En cuanto a indicadores cualitativos, se incluyeron cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa, selección externa, formación, selección interna, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, política social, representatividad de género, violencia de género y situaciones de especial protección, riesgos laborales y salud laboral, uniformidad de las mujeres y convenio colectivo.

Con toda esta información recogida se realizó un estudio detallado de la situación de mujeres y hombres en la empresa, para lo que fue desagregada por sexo y se aplicó el análisis y la evaluación del impacto de género. Igualmente se intercambiaron opiniones y se debatió con personal de la empresa sobre la política y prácticas de recursos humanos, desde la perspectiva de igualdad de mujeres y hombres.

El análisis permitió identificar cómo es la plantilla de Adif, qué desequilibrios pudieran existir entre mujeres y hombres y en qué aspectos y prácticas empresariales se podría avanzar en la gestión de recursos humanos desde la óptica de igualdad de oportunidades.

Tras todo este trabajo se realizaron las conclusiones del informe del diagnóstico de situación en igualdad de oportunidades en Adif, que se recogieron en el mismo y que fue validado el día 23 de enero de 2018, en reunión de la Comisión de Política Social e Igualdad, considerando que servía de base para la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

Conclusiones.

Como se afirmaba en el Diagnóstico, nuestra empresa nació con una firme y clara vocación de servicio público, ejercido con criterios de una buena gestión empresarial, logros estos, que se consiguen con el trabajo diario del conjunto de profesionales que integran la empresa, primando además la seguridad, la eficiencia y la calidad.

Ya nuestro Plan de Empresa 2013-2016, dentro de sus valores recogía que las personas que trabajan en Adif constituyen el principal activo de la Entidad. El citado documento, indica, además, dentro del análisis Dafo estratégico del mismo, que una de las fortalezas de la empresa es su alta reputación empresarial y social.

Y esta empresa y este conjunto de profesionales que constituyen la plantilla de Adif, es la entidad y el sujeto sobre el que se dirige este diagnóstico en igualdad de oportunidades.

Plantilla.

Realizado el análisis y el contraste de toda la información facilitada, nos encontramos con que el personal de la empresa continúa siendo mayoritariamente masculino, pues supone un 85,99%, frente a un 14,01% de mujeres, derivada esta situación de los canales de ingreso que existían y de muchas profesiones ocupadas únicamente por hombres, como ya se decía en el diagnóstico de 2008, aunque en este período las mujeres en la empresa suponen más de un punto de diferencia sobre el anterior, gracias fundamentalmente a las ofertas de empleo público que se desarrollaron al final del período previo a aquel y posteriormente al mismo.

Muy relacionado con esto es la edad media de la plantilla con alrededor de 53 años, y la antigüedad, que sobrepasa los 30 años.

Con estos resultados concluimos asegurando que Adif tiene una plantilla mayoritariamente masculina, con una media de edad elevada y con una antigüedad notable, pero ello no nos puede llevar a la conclusión de que es un personal amoldado a la situación actual y sin inquietudes de renovación, bien al contrario, durante estos años se ha venido demostrando de manera continua que se adapta a los importantes cambios que se han producido en la sociedad y en nuestra Entidad, apreciándose inquietudes para mejorar su desarrollo, como lo acreditan las promociones producidas en la empresa en el año 2015, de las cuales un 17,70% de ellas son mujeres, lo que supone más de tres puntos sobre su presencia en la plantilla. Cuando se contempla por colectivos se ve que todos sobrepasan la media en la Entidad, con especial relevancia en mandos intermedios y cuadros, que ha supuesto un incremento de más de un 23 por ciento de las promociones en este colectivo. Esto se aprecia también en su asistencia a cursos de formación, ya que muchas de estas personas realizan más de dos cursos al año, tal y como se desprende de los datos.

La plantilla de Adif continúa haciendo un uso importante de los derechos que le confiere nuestra normativa y el Estatuto de los Trabajadores, como lo certifica el número de personas que utilizan los mismos, tanto en licencias, excedencias o reducciones de jornada, en muchos casos en relación con las responsabilidades familiares que ostentan, pues a pesar de la media de edad elevada, un porcentaje importante, del personal tiene hijos y además, atienden las necesidades de personas mayores, como lo acreditan los datos que sobre ello se desglosan en el diagnóstico.

Empresa y normativa.

El análisis de toda la información estudiada, nos vuelve a permitir llegar a la conclusión de que en Adif no se aprecia ninguna medida, decisión o precepto que nos haga pensar en

la existencia de discriminación o que genere desigualdad entre mujeres y hombres, es más, el planteamiento que se desarrolla en muchos aspectos es adoptar medidas preventivas que permitan solventar cualquier posibilidad de discriminación, y toda la estructura de la empresa está en condiciones de adoptar los recursos precisos para que la igualdad de oportunidades sea un signo distintivo de la Entidad.

Pero es que además, existen medidas positivas que profundizan en la igualdad de oportunidades, que se han ido incorporando a los diferentes convenios colectivos que en estos años se han venido firmando entre las partes negociadoras, desagregación de datos por sexo (señalar que todo el trabajo realizado para la elaboración de este diagnóstico se facilitó al tener todas nuestras bases de datos ya desagregadas), medidas disciplinarias o protocolo de actuación ante situaciones de acoso, entre otras.

En apartados concretos recogidos en el diagnóstico, hay que señalar que el ingreso en la empresa continúa regulado en nuestra normativa y basado en la oferta pública de empleo, todo ello bajo criterios de igualdad, mérito y capacidad, no detectándose ninguna incidencia en materia de igualdad.

La formación es absolutamente igual para mujeres y hombres.

En cuanto a promoción, al igual que el ingreso en la empresa, se encuentra también regulada en nuestra normativa, sin apreciarse ningún signo discriminatorio, bien al contrario, regula la preferencia, en igualdad de puntos, al género subrepresentado.

En política salarial, no se ha detectado la existencia de ninguna medida discriminatoria, cobrando mujeres y hombres lo mismo por el mismo trabajo, conforme lo acordado en tablas salariales, vía negociación colectiva. Igualmente, los beneficios sociales existentes en Adif se encuentran a disposición de ambos sexos y son utilizados sin ningún tipo de discriminación.

Respecto a ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, destacar que existen medidas adoptadas en este sentido a través de los diferentes convenios colectivos y que son utilizadas por mujeres y hombres. Como ya se anunció anteriormente, en algunos aspectos la normativa interna mejora la legislación general y es voluntad continuar y mejorar los avances en esta materia, mediante los acuerdos que las partes alcancen.

En lo relativo a comunicación, existen múltiples y modernos canales de información entre empresa y plantilla y viceversa, no detectándose ningún tipo de discriminación en la misma y acreditándose que llega por igual a mujeres y hombres, siendo destacable la utilización de encuestas de opinión para conocer la postura de las personas que trabajan en la misma, como se ha demostrado e incorporado a este diagnóstico.

Se recoge también la existencia de medidas de apoyo a colectivos específicos, como personas con discapacidad o mujeres víctimas de violencia de género, entre otros.

Tampoco existe discriminación alguna en lo concerniente a riesgos laborales y salud laboral. En este apartado se cumplen las medidas específicas destinadas a proteger la maternidad recogidas en la ley, algunas mejoradas, y se ha incrementado el uso de las campañas de medicina preventiva, siempre buscando la mejora de salud de nuestro personal y previniendo, en la medida de lo posible, la evitación de riesgos laborales.

En resumen, como se señala anteriormente, no existe en nuestra Entidad, en la composición de su plantilla, normativa, disposiciones o acuerdos, ninguna medida que nos haga pensar en la existencia de algún tipo de discriminación, ni alteración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se debe hacer hincapié en las sugerencias manifestadas por el personal en las encuestas y que faciliten la creación de medidas en esas materias.

4. *Objetivo general*

El Plan, tiene como objetivo general continuar avanzando en las siguientes cuestiones:

– Fomentar el igual valor de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos.

- Eliminar, si alguna fuera detectada, posibles discriminaciones por razón de sexo.
- Proseguir con los avances en la empresa en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando en la negociación colectiva aspectos relativos a la conciliación personal, familiar y laboral.

El Plan está basado en los siguientes ejes de actuación ya enunciados anteriormente:

- Acceso al empleo.
- Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización.
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones
- Violencia de Género y Protocolos de Acoso.

Para lograr este objetivo general se despliegan los objetivos específicos que se desarrollan a continuación, así como su inclusión en el convenio colectivo.

5. *Objetivos específicos*

En la definición de estos objetivos, se ha tenido en cuenta el resultado del diagnóstico de situación elaborado y aprobado por la Comisión de Política Social e Igualdad y recogido en el I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, considerando los mismos como los más adecuados para seguir avanzando en materia de igualdad en Adif:

Acceso al empleo.

Aunque el acceso al empleo en Adif no muestra desequilibrios significativos al regirse por los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad, debe un ser objetivo de este plan prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo en Adif.

Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.

La carrera profesional en Adif está conformada por el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, debiendo ahondarse desde la perspectiva de igualdad; en ello y respecto a la promoción interna, habrá que analizar posibles nuevas medidas para evitar que exista un desequilibrio en el acceso entre mujeres y hombres.

El objetivo de este eje sería asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Adif.

Formación, información y sensibilización.

La línea de actuación principal implicará el cumplimiento del mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se hace necesario recalcar la necesidad de informar y difundir los datos desagregados por sexo, para fomentar el conocimiento, de posibles situaciones de desigualdad.

Este eje tiene como objetivo sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Entre las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres, buena parte de ellas vienen asociadas a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, por lo que habrá que estudiar aspectos relativos a la distribución del tiempo de trabajo, entre los que se encuentra el teletrabajo. Hay que referirse también a la corresponsabilidad, que es uno de los factores que más influyen en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral

y social y analizar a través de la negociación colectiva, las mejoras que faciliten la asistencia médica de las personas trabajadoras, así como el acompañamiento de las y los dependientes a su cargo.

El objetivo de este eje sería avanzar en nuevas medidas, teniendo en cuenta la actividad de Adif, que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y reducir las diferencias entre ambos sexos (fomento de la corresponsabilidad).

Retribuciones.

Una vez constatado, por la forma de percepción de los salarios en: fijo, variable y complementos y tablas salariales, que no existe discriminación entre hombres y mujeres en Adif, el objetivo de este eje debería ser continuar incidiendo en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre ambos sexos.

Violencia de género.

Nuestra empresa, desde la implantación de la ley de violencia de género, ya vino adoptando medidas que van más allá de lo recogido en la misma.

Debido al importante aumento del número de actos producidos en la sociedad sobre esta materia, nuestra empresa quiere hacer de este eje del Plan de Igualdad un llamamiento del respeto que se debe dar a quienes puedan ser víctimas de la misma, por lo que empleará sus esfuerzos en la prevención, la asistencia y la protección de las víctimas de este tipo de violencia.

El objetivo de este eje, será promover y difundir acciones preventivas que posibiliten evitar esa violencia.

Para alcanzar estos objetivos, se ha diseñado una serie de acciones y/o programas que se desarrollarán en el apartado siguiente.

6. Acciones a implantar

Asociado a cada objetivo específico, se han establecido una serie de acciones a desarrollar.

6.1 Objetivo específico: acceso al empleo.

Objetivo.

Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo en Adif.

Medidas adoptadas.

1. Seguir aplicando la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones llevadas a cabo por Adif y continuar con la igualdad de oportunidades, como uno de los referentes en la gestión de recursos humanos, difundiendo a todo el personal las actuaciones realizadas en esta materia.

2. Continuar promoviendo la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).

3. En los cursos de acogida a personal de nuevo ingreso, deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres y otro sobre violencia de género.

4. La Comisión de Seguimiento del Plan analizará el nuevo borrador de normativa laboral, una vez que sea acordado, revisando que se redacta en un lenguaje no sexista y evitando cláusulas susceptibles de discriminación.

5. Se adoptarán medidas razonables y adecuadas en el ámbito de Adif, para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad y personas con discapacidad, la participación en las pruebas selectivas externas e internas, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en que concurren dichas situaciones.

6. Continuar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa, garantizando la igualdad de oportunidades.

7. Informar a empresas externas con las que trabajemos en estos procesos de selección, del compromiso de Adif con la igualdad de oportunidades. Se exigirá que estas empresas tengan aprobado un Plan de Igualdad conforme a la ley.

8. Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y manuales utilizados, poniendo especial interés en no figurar imágenes que masculinicen o feminicen una profesión, así como analizar los requisitos exigidos para evitar que pudieran ser discriminatorios. Este empleo de lenguaje no sexista, se aplicará también en la denominación de puestos y en la comunicación de cambios organizativos. En relación a este aspecto se revisarán las imágenes que ilustran los documentos en vigor, especialmente los de uso reglamentario.

9. Evitar en el proceso de selección, la realización de preguntas relativas a cargas familiares y estado civil.

10. Continuar incluyendo en el temario de las convocatorias internas la Ley de Igualdad, haciéndolo extensivo a las convocatorias externas.

11. Realizar una memoria anual específica de convocatorias externas, con porcentajes de ocupación por género.

12. Incluir el número total de personas trabajadoras en los indicadores de entradas de personas trabajadoras en Adif, distribuido por género y categoría.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

Se desarrollará anualmente un seguimiento para comprobar que las acciones que se desarrollan, en el ámbito de gestión de recursos humanos, respetan y favorecen la igualdad de oportunidades.

La Comisión de Seguimiento del Plan verificará anualmente, que se está cumpliendo la paridad en los tribunales arriba mencionados y conforme a lo redactado en el mismo.

Cuando se realice una actuación por la empresa en este ámbito, la Comisión de Seguimiento del Plan constatará que ha llegado a todo el personal y de no ser así, se verificará el motivo y se iniciará una nueva campaña específica de difusión.

La Comisión de Seguimiento del Plan verificará anualmente, que la documentación de normativa laboral generada en ese periodo contiene un lenguaje no sexista y si no fuera así, lo pondrá en conocimiento de la Dirección para que sea corregido.

Anualmente, la empresa verificará que se ha informado a las empresas externas de selección con las que se trabaje, del compromiso de Adif con la Igualdad de Oportunidades, dando cuenta de los resultados a la Comisión de Seguimiento del Plan.

En el plazo de un año desde la firma del Plan, se verificará que en las convocatorias externas e internas, se incluye en los temarios la Ley de Igualdad.

Cuando se establezcan los indicadores del Plan, se analizará la conveniencia de incluir uno que refleje las personas que acceden a Adif por el turno de discapacidad, desagregado por sexo.

Concluido un proceso de contratación y a la vista del resultado de los ingresos, la Comisión de Seguimiento analizará los mismos, para, a la vista de ellos, proponer a Dirección y CGE la adopción de medidas, para impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en futuras convocatorias, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

6.2 Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.

Objetivo.

Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Adif.

Medidas adoptadas.

1. Integrar la presencia equilibrada de género en todas las actuaciones que realice la empresa y en los objetivos que se marquen y que puedan incidir en la representatividad de mujeres y hombres.
2. Cuando se asignen nuevos puestos, se comprobará la realización de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas.
3. Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género a nivel empresa, a nivel estructura de dirección, estructura de apoyo, mandos intermedios y cuadros técnicos y personal operativo.
4. Se desarrollará una base de datos de perfiles profesionales, con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.
5. Preferencia en las acciones de movilidad a las personas que, con igualdad de puntuación, tras la aplicación de los valores y factores establecidos, pertenezcan al género subrepresentado, con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura.
6. Publicitar aquellos puestos o categorías en los que existe subrepresentación de un género, para tomar medidas correctoras, siempre de acuerdo con la legislación vigente.
7. Adif integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
8. Realizar una memoria anual específica de convocatorias internas, con porcentajes de ocupación por género. Se entregará a la Comisión de Seguimiento del Plan.
9. Introducir en los indicadores de promoción del personal desagregados por sexo y categoría, el número total de las personas trabajadoras promocionadas.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

Anualmente, la empresa analizará las actuaciones realizadas que inciden en la representatividad equilibrada de género, para verificar que la tendencia es positiva. Esta información será trasladada a la Comisión de Seguimiento del Plan.

Si se detectan informes emitidos por Adif donde hay datos susceptibles de haber figurado desagregados por género, la empresa lo comunicará al Área correspondiente, para que los sucesivos informes similares se presenten desagregados.

Anualmente, la Comisión de Seguimiento del Plan, revisará si hay posibilidad de incorporar nuevos indicadores de género relativos a la igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan, realizará las reuniones que sean necesarias, en las que podrá presentar nuevas sugerencias relativas a la Igualdad en la Empresa.

6.3 Objetivo específico: formación, información y sensibilización,

Objetivo.

Sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Medidas adoptadas.

1. Adif fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, empleando los medios de la empresa para sensibilizar al personal en cuestiones relativas a estas materias, e incidiendo en la utilización de un lenguaje no sexista, así como en la imagen de la empresa.
2. Realizar periódicamente, cuestionarios como el efectuado en el Diagnóstico para continuar con el seguimiento de la Igualdad en Adif.
3. Analizar la posibilidad de crear un apartado específico en Laboralia para dar información relativa a la igualdad de oportunidades y habilitar la inclusión en el mismo de un buzón de sugerencias al efecto, del que se informará a la Comisión de Seguimiento.

4. Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.

5. Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce alguna desigualdad.

6. Potenciar, a través de Laboralia, la participación de padres o madres con hijos en actividades de ocio.

7. Fomentar el conocimiento y uso de las medidas de conciliación y la corresponsabilidad entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.

8. Explorar nuevos canales de difusión de las ofertas de formación.

9. Se creará un módulo formativo sobre igualdad de trato y oportunidades, una vez implantado el presente Plan de Igualdad, que también incluirá los distintos protocolos vigentes.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

La empresa verificará periódicamente que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación, tanto interna, como externa de Adif. La Comisión de Seguimiento trasladará a aquella las situaciones en que se incumpla esta norma.

Periódicamente, la empresa realizará acciones de divulgación sobre las actuaciones que se realicen y decisiones que se adopten sobre igualdad, verificando que se utilizan todos los canales adecuados para que llegue a la totalidad de la plantilla.

En el plazo máximo de tres meses tras la aprobación de este Plan, la Comisión de Seguimiento analizará la posibilidad de crear una sección específica en Laboralia, donde se facilite información relativa a la igualdad de oportunidades.

Cuando se realice al personal un cuestionario sobre la igualdad, se contará previamente con la participación de la Comisión de Seguimiento.

Semestralmente, se comprobará el número de noticias sobre igualdad aparecidas en el portal Inicia. De esta información, se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Se informará, cuando sea posible, a la Comisión de Seguimiento, de aquellas actividades de ocio previstas para el personal y sus familiares.

Anualmente, la empresa analizará los datos de participación en cursos desde la perspectiva de género, para verificar que de los cursos tienen conocimiento por igual mujeres y hombres y adoptará las medidas precisas, en caso de ser necesario para cumplir este objetivo. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

6.4 Objetivo específico: tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo.

Avanzar en nuevas medidas, teniendo en cuenta la actividad de Adif, que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y reducir las diferencias entre ambos sexos (fomento de la corresponsabilidad).

Medidas adoptadas.

1. Impulsar en la negociación colectiva, la incorporación de la valoración de aquellas personas con hijos/as o descendientes menores de 12 años para la regulación de vacaciones y permisos.

2. Elaboración y difusión, por la Comisión de Seguimiento del Plan de una «Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Adif».

3. Estudiar por la Comisión de Seguimiento y proponer en su caso, la negociación a la Dirección y al CGE, la implantación de medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal de Adif disminuir, en determinados períodos y por motivos directamente

relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.

4. Fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización. El uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las responsabilidades familiares, no debe producir ninguna discriminación basada en su ejercicio, ni menoscabar la promoción profesional.

5. Analizar y proponer nuevas medidas de conciliación para su negociación e integración en la próxima negociación colectiva, en temas tales como licencias, días a quo de las mismas, posibilidad de utilización de los días de reducción de jornada en tramos de horas o en días completos.

6. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, colaborará en la elaboración e implantación del proyecto de teletrabajo en Adif.

7. Estudio y posible elaboración de un Plan de Apoyo específico a la Maternidad y a la Paternidad.

8. Estudiar y proponer en la negociación colectiva, entre Dirección y CGE, medidas destinadas a colectivos de personas trabajadoras con situaciones familiares especiales, tales como familias monoparentales, monomarentales o personas trabajadoras con enfermedades graves y personas con discapacidad.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

En el plazo de un año desde la firma de este Plan, se elaborará la Guía de Conciliación o el catálogo de buenas prácticas en estas cuestiones.

Tras la aprobación de una medida que tenga incidencia en estas materias, en el plazo de tres meses, la empresa realizará una campaña de su difusión.

En el plazo de seis meses tras la firma del Plan, la empresa actualizará y difundirá las medidas de conciliación y beneficios sociales existentes en Adif y actualmente difundidas en Laboralia.

En el plazo de seis meses tras la firma del Plan, la Comisión de Seguimiento pondrá en común el análisis de la viabilidad del teletrabajo como Plan de Acción.

Crear nuevos indicadores con las salidas de personas trabajadoras de la empresa, desagregadas por sexo y categoría profesional.

6.5 Objetivo específico: retribuciones.

Objetivo.

Continuar incidiendo en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.

Medidas adoptadas.

1. Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar, en algunos casos, la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización.

2. Proseguir con un sistema que permite garantizar unas retribuciones que no generan discriminación entre sexos.

3. Por la Comisión de Seguimiento del Plan, se analizarán las ayudas graciables y se continuarán adecuando en lo posible a la situación actual, de acuerdo a los procedimientos recogidos en la Normativa.

4. La Empresa, informando de ello al Comité General de Empresa y a la Comisión de Seguimiento del Plan, pondrá en marcha un sistema de lo que se conoce como retribución flexible.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

Anualmente la empresa verificará, a través de los indicadores que las partes acuerden, que en los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales: valores medios de salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, comprobando que no incide el sexo de la persona en su abono. Si la Comisión de Seguimiento detectara que en algún caso si incide, lo pondrá en conocimiento de la Dirección. En cuanto a registro salarial, se estará a lo que recojan las disposiciones legales vigentes, especialmente lo recogido en el RDL 6/2019, de 1 de marzo.

Anualmente la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, generado por niveles salariales, para detectar que no se ha producido discriminación por razón de sexo. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Anualmente, la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, de aquellas personas que recibieran ayudas de la Comisión de Política Social e Igualdad. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Anualmente, se estudiarán los beneficios sociales de que dispone el personal de Adif, observando que se adecuan al momento en que han de concederse y que en el criterio para su disfrute, no inciden connotaciones sexistas.

6.6 Objetivo específico: violencia de género.

Objetivo.

Promover y difundir acciones preventivas de posibiliten evitar esa y otras violencias.

Medidas adoptadas.

1. Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda su etapa profesional de las trabajadoras víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.

2. Se analizarán las medidas de protección a víctimas de violencia de género, que figuran en la normativa de Adif, a efectos de su difusión y estudiar la posibilidad de implantar otras. Se implementarán las medidas de la legislación que sean de aplicación desde el momento de su entrada en vigor.

3. Actualización, de acuerdo a la legalidad, de los protocolos de actuación frente al acoso laboral y ante posibles situaciones de acoso laboral y por razón de sexo, actualmente vigentes en nuestra empresa, incluyendo el estudio y aplicación en su caso de:

- El ciberacoso en los protocolos.
- La figura del acosador anónimo.

4. Realizar campañas de difusión de los citados protocolos cuando sean acordados.

5. Nueva adecuación del seguimiento de los casos de acoso en la Comisión de Política Social e Igualdad.

6. Las mujeres víctimas de violencia de género, si solicitaran movilidad geográfica temporal por esa causa, tendrán un derecho preferente absoluto en relación al resto de preferencias establecidas en nuestra normativa. El traslado tendrá, a efectos económicos, la consideración de movilidad geográfica temporal solicitada a instancias de la trabajadora.

7. Los Planes de acogida de nuevo personal incluirán información sobre los Protocolos existentes en la Entidad y la violencia de género.

8. Realización de un informe sobre el acoso.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

En un plazo de seis meses desde la firma del Plan, la Comisión de Seguimiento actualizará los protocolos existentes más arriba enunciados.

Desde la firma del Plan, la empresa informará, en las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento, de aquellos casos de utilización de los protocolos, cuando se inicien los mismos, sin esperar a su conclusión.

Independientemente de ello, la Dirección informará del resultado final del mismo, cuando se concluya, a la Comisión de Seguimiento del Plan.

Con carácter anual, la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento del Plan, el informe elaborado sobre situaciones de acoso.

7. *Destinatarios*

Este Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es de aplicación a todo el personal de Adif, con exclusión de los miembros del Consejo de Administración de la Empresa.

8. *Vigencia*

El Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del día siguiente a su aprobación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

En los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, se decidirá sobre su posible prórroga, condiciones y plazo.

9. *Calendario de implantación*

Este Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos tanto generales como específicos que figuran en él, se implantará de forma inmediata una vez firmado el acuerdo por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV lo que permitirá a Adif continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades y posibilitar hacerse acreedor de las distinciones empresariales que, en materia de igualdad se establezcan por las diferentes Administraciones Públicas o Entidades Privadas.

10. *Difusión del plan*

Como compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, las partes firmantes se comprometen a realizar campañas de difusión internas y de conocimiento por parte del personal, sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia, reiterando las mismas con carácter anual hasta la finalización de su vigencia. Igualmente, la Dirección de la Empresa se compromete a introducir el II Plan de Igualdad en los contenidos formativos obligatorios para el nuevo personal que ingrese en Adif, en las nuevas convocatorias de Ofertas de Empleo Público que se realicen durante la vigencia del mismo, así como la creación de un módulo formativo en igualdad a través de la plataforma virtual (CFV) del que se recomendará su realización cada vez que se realice un curso, y/o se invitará a su realización en la detección anual de necesidades de formación.

Una vez aprobado el II Plan de Igualdad de Adif por parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, se pondrá en la página Web de Adif y en Laboralia (Inicia) y tabloneros de anuncios, para su difusión y conocimiento general por parte de todo el personal de la Entidad, así como de las personas ajenas a la misma.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá cuantas veces lo solicite alguna de las partes.

11. Evaluación y seguimiento

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras la puesta en marcha del Plan, una vez aprobado por la Comisión Negociadora, la futura Comisión de Igualdad, tras su creación, establecerá, con el compromiso que sea de mutuo acuerdo, la determinación de sus indicadores de seguimiento, que serán presentados por la Dirección en la Comisión de Seguimiento del Plan en el primer y segundo semestre de cada año natural de su vigencia.

Esta Comisión de Igualdad, se reunirá en convocatoria ordinaria cada tres meses y con carácter extraordinario, cuando así se decida de común acuerdo entre las partes integrantes.

A efectos de la evaluación y seguimiento del Plan, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que queda radicada en el seno de la futura Comisión de Igualdad, tras su creación.

La fase de evaluación y seguimiento permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se vayan obteniendo, con todas las acciones que se acometan.

La citada Comisión de Seguimiento y Evaluación fijará, de común acuerdo, un calendario que recogerá todas las acciones a desarrollar, derivadas de las medidas propuestas en el Plan, a efectos de acometer un seguimiento pormenorizado y continuo de la realización, en relación a la fecha de cumplimiento de las mismas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación establecerá un itinerario que reflejará los pasos a seguir desde que se detecta una necesidad hasta que esta se discute, aprueba y materializa en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, en la reunión de cierre de cada año natural de su vigencia, elaborará un informe de las actuaciones realizadas en el mismo, remarcando el cumplimiento de las mismas y dinamizando la actuación de aquellas que no se estén cumpliendo, en el caso de existir.

Este informe será remitido al Comité General de Empresa.

Este órgano, CGE, propondrá las actuaciones para el cumplimiento de las medidas enunciadas, si estas se consideran necesarias.

La realización y puesta en marcha de este Plan permitirá continuar haciendo de la igualdad un valor en Adif.

12. Anexos

- I. Protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral (con modificación según Acuerdo de 10 de marzo de 2016)

Índice

- Declaración de principios.
- Objeto.
- Definiciones.

- Acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- Acoso moral.

- Procedimiento de actuación.

- Actuaciones previas.
- Inicio del procedimiento de resolución de conflictos.
- 1.ª Fase (mediación previa).
- 2.ª Fase.
- Finalización.

- Seguimiento de incidentes de acoso.
- Implantación y difusión del protocolo.

Declaración de principios y compromisos

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones. Pero la manera más efectiva de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, conscientes de que las conductas de acoso perjudican y repercuten en todo el personal no solo en los directamente afectados, se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad, confidencialidad de las personas afectadas, y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado/a, salvo que sea estrictamente necesario.

Objeto

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de la empresa.

Definiciones

Las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso moral, serán las recogidas en la Normativa Laboral vigente en el momento de su aplicación.

Acoso sexual.

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

Acoso por razón de sexo.

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

Acoso moral.

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

Procedimiento de actuación.

Actuaciones previas.

El trabajador/a que considere que está siendo objeto de algún comportamiento no deseado, proveniente de otro trabajador/a y que pueda considerarse acoso sexual o acoso por razón de sexo o acoso moral, podrá optar:

- Por ponerlo en conocimiento de la persona que lo realiza, indicándole que no quiere que se repita esa actuación. Esta acción deberá realizarse en presencia de testigos y/o
- Iniciar el procedimiento de denuncia.

Si optara por la primera, en el supuesto de que los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de acoso podrá seguir el procedimiento recogido a continuación.

Inicio del procedimiento.

Todo trabajador/a que considere está siendo objeto de una conducta de acoso, se dirigirá por escrito, con carácter general, a la persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos de su área de actividad, dejando constancia fehaciente a través del medio que estime oportuno, incluida la entrega del escrito del trabajador/a por un representante de personal y debiendo acompañar un relato pormenorizado de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga, a efectos de acreditar la conducta denunciada, así como señalar haber cumplido la fase de actuaciones previas en su caso.

De este escrito y la documentación recibida el máximo responsable de Recursos Humanos, dará traslado al instructor de expedientes corporativos.

La persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos del área, o en quien delegue, junto con el instructor de expedientes corporativos tendrán que realizar los trámites oportunos recogidos de este procedimiento. Cuando las situaciones afectaran a personal de diferentes áreas de actividad, podrá participar un responsable de Recursos Humanos por cada una de ellas.

Las personas indicadas intervendrán para tratar de llegar a una solución del conflicto, protegiendo en todo momento el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las partes, actuando de forma mancomunada, y a este fin, se les concede la facultad suficiente para recabar la información necesaria para la tramitación y resolución del conflicto.

Tras recibir el escrito de denuncia, a la vista de la documentación aportada y después de una primera valoración de los hechos, pueden considerar que la conducta descrita no constituye uno de los supuestos amparados por el protocolo, en cuyo caso remitirán, en el término de cinco días hábiles, escrito motivado al denunciante comunicándoselo. En caso contrario continuaría la tramitación.

1.ª Fase (mediación previa).

Una vez recibido el escrito, y valorado que puede tratarse de uno de los supuestos recogidos en el protocolo, los responsables indicados se pondrán en comunicación con las personas implicadas, recabarán y estudiarán la información necesaria para garantizar el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes.

Una vez analizada toda la información, y de suponer los hechos, uno de los casos protegidos por el procedimiento, se reunirán con la parte denunciada para comunicarle que su comportamiento no es el adecuado y que debe cesar en él.

Las personas intervinientes podrán estar acompañadas por un representante de personal si lo desean, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

De las actuaciones realizadas y conclusiones alcanzadas, elaborarán un informe, del que se guardará una copia en la Dirección de Recursos Humanos Corporativa y otra en el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan las personas implicadas.

2.ª Fase.

Si el comportamiento indeseado se repitiese, el denunciante deberá poner en conocimiento por el canal establecido, los nuevos hechos y aportar la documentación relacionada con el caso o medios de prueba que los acrediten.

Una vez recibido el escrito, sometido al criterio de celeridad y confidencialidad, se impulsará de oficio el procedimiento en todos sus trámites.

A tal efecto podrán, en relación con los hechos de la denuncia, tomar declaración a las personas implicadas o a quien consideren conveniente, recabar documentos que no se hayan aportado anteriormente, y utilizar cualquier medio de prueba admisible en Derecho, como los utilizados por los Instructores de Expedientes Disciplinarios.

Las personas intervinientes podrán estar acompañadas por un representante de personal cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

En cualquier caso, los responsables de la tramitación adoptarán las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción, igualdad y defensa de los implicados en la denuncia.

Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de lo actuado y la gravedad de los hechos, podrán proponer al responsable de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan, medidas organizativas o de adscripción a otro puesto con carácter transitorio, mientras dura el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre ellos. De no ser posible esta, y en casos de especial y extrema gravedad, el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad respectiva podrá acordar la adopción de otras medidas.

Finalización.

El procedimiento terminará con un informe final, que incluirá la denuncia, la información recabada, relación de las gestiones efectuadas y las conclusiones. Deberá emitirse en el plazo máximo de 15 días a contar desde el día siguiente a la recepción de la denuncia y contendrá una resolución adecuada al asunto planteado.

La resolución podrá consistir en:

– No acreditar indicios racionales de estar ante una situación de acoso de las recogidas en la normativa de Adif. Si se estima conveniente se podría recoger algún tipo de recomendación.

– Plantear una mediación, ayudando a las partes a buscar una solución y que de resultar satisfactoria o aceptada, se formulará por escrito.

– Propuesta de instrucción de Expediente Disciplinario, con el procedimiento y garantías previstas en la Normativa Laboral, remitiendo todo lo actuado al órgano iniciador del expediente.

Si se acreditara que la denuncia es falsa, a cuyo efecto se tendrá en cuenta las pruebas practicadas e informes recabados, se podrán adoptar medidas disciplinarias conforme a la Normativa Laboral con el denunciante.

Una copia del informe se guardará en la Dirección de Recursos Humanos Corporativa y otra en el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan las personas implicadas.

A la vista de la gravedad de la denuncia y las circunstancias concurrentes, los responsables de la tramitación del proceso podrán iniciarlo por la 2.ª fase.

La iniciación de procedimiento establecido en el presente protocolo, por cualquiera de sus vías, no modifica los plazos de reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

Seguimiento de incidentes de acoso

De los incidentes de acoso que se produzcan en la Empresa, se dará información en la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, salvaguardando la identidad de las personas afectadas, donde se realizará el seguimiento de los mismos, el impacto del protocolo y su efecto y se podrán proponer sugerencias y medidas tendentes a su disminución, si se considera necesario.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología Laboral, facilitará asistencia psicológica a la víctima de acoso tipificado laboralmente.

Se revisará la efectividad del Protocolo siempre que se haya aplicado durante toda su extensión en dos procesos.

Implantación y difusión del protocolo

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de Adif de que estas conductas de acoso son inaceptables, este protocolo se dará a conocer a través de una acción divulgativa.

Estará disponible para su consulta en la Intranet de la Empresa.

El Plan de acogida, dirigido al personal de nuevo ingreso, incluirá información sobre este protocolo.

II. Protocolo de actuación frente al acoso laboral. Diciembre 2011 (incluye Acuerdo de 10 de marzo de 2016)

Índice

1. Preámbulo.
 - 1.1 Justificación y antecedentes.
 - 1.2 Principios de actuación.
2. Definiciones y objeto.
 - 2.1 Definición de acoso laboral.
 - 2.2 Objeto y ámbito de aplicación.
3. Procedimiento de actuación.
 - 3.1 Actuaciones previas.
 - 3.2 Primera fase.
 - 3.2.1 Iniciación del procedimiento.
 - 3.2.2 Indagación y valoración inicial.
 - 3.2.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.
 - 3.3 Segunda fase.
 - 3.3.1 Constitución de un Comité Asesor.
 - 3.3.2 Investigación.
 - 3.3.3 Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor
 - 3.4 Denuncias infundadas o falsas.
 - 3.5 Información.
4. Seguimiento de actuaciones.
5. Medidas de actuación y prevención del acoso.
 - 5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.
 - 5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

6. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

Anexo I. Comité Asesor.

Anexo II. Listado de referencia de las conductas que son o no son acoso laboral.

Anexo III. Modelo de denuncia por acoso.

1. Preámbulo

1.1 Justificación y antecedentes.

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1).

Lo inaceptable de estas conductas de acoso ha sido recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339).

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de las Entidades Públicas la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador/a, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, a la vista de la resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, que contiene el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado la Dirección de la Entidad junto con la representación del personal, considera oportuno adaptar este Protocolo, en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Entidad, como para actuar y sancionar estas en los casos en los que se produzcan.

1.2 Principios de actuación.

Con el fin de asegurar que todo el personal disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la Dirección de la Entidad y la Representación del Personal declaran formalmente, su rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la

víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y manifiestan como principio básico el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno.

Para hacer efectivo dicho rechazo y compromiso se establece este Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Los comportamientos de acoso laboral no serán tolerados y los mismos, de producirse, serán calificados de falta muy grave, tal y como ya establece nuestra normativa laboral.

2. Definiciones y objeto

2.1 Definición de acoso laboral.

A los efectos de este protocolo, se considera como «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

– Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

– Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

– Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquel, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de este. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

– Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

En el anexo II se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de Adif.

Es de aplicación a todo el personal de la Entidad.

3. Procedimiento de actuación

3.1 Actuaciones previas.

El trabajador/a que considere que está siendo objeto de algún comportamiento no deseado, proveniente de otro trabajador/a y que pueda considerarse acoso laboral, podrá optar por:

- Ponerlo en conocimiento de la persona que lo realiza, indicándole que no quiere que se repita esa actuación. Esta acción deberá realizarse en presencia de testigos y/o de la representación de personal, y/o
- Iniciar el procedimiento de denuncia

Si optara por la primera actuación, en el supuesto de que los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de acoso podrá seguir el procedimiento recogido a continuación.

3.2 Primera fase.

3.2.1 Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de una denuncia, aportada por:

- La persona presuntamente acosada.
- Por su representante legal.
- Por los representantes del personal en el ámbito en donde aquella preste sus servicios, o del Comité General de Empresa.
- Por las personas responsables de Recursos Humanos de su Dirección General o Dirección que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando quien denuncia no sea la persona interesada, el responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección, estará obligado/a a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

En el anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que estará accesible en Inicia.

El escrito de denuncia debe dirigirse al responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

El responsable de Recursos Humanos lo trasladará a su vez al Instructor de Expedientes Corporativo.

El responsable de Recursos Humanos o persona en quien delegue, junto con el Instructor de Expedientes Corporativo (Unidad tramitadora), tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberán:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo, debiendo remitir escrito a la persona que denuncia en el plazo de cinco días.

Cuando a juicio de la persona presuntamente acosada no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia, la Comisión mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación podrá acordar instar a la Unidad Tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas.

- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, podrán proponer motivadamente la posible movilidad de estas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

3.2.2 Indagación y valoración inicial.

Si la Unidad tramitadora considera procedente iniciar la tramitación comenzará esta solicitando el Instructor informe al Servicio de Prevención y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Área implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología y Ergonomía, y a petición del Instructor del Expediente, deberá asesorarles sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por el Instructor. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

Al finalizar esta indagación previa, la Unidad tramitadora referida, emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

3.2.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

A la vista del informe de valoración inicial, la Unidad tramitadora deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al «mobbing» y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «mobbing»–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:
 - Si se trata de una situación de conflicto: proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.
 - Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.
- Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el responsable de Recursos Humanos del Área de actividad podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

– Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el trabajador/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, la Unidad tramitadora, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comité Asesor para situaciones de acoso», constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este Protocolo.

3.3 Segunda fase.

3.3.1 Constitución de un Comité Asesor.

La aceptación del informe inicial, por parte del responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el anexo I.

En la resolución de constitución del Comité además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como Instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.3.2 Investigación.

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el Instructor de dicho Comité realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el Instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Quien sea requerido al efecto tendrá la obligación de colaborar con el Instructor a lo largo de todo el proceso de investigación si se le solicitara.

3.3.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.

Finalizada la investigación del Comité Asesor el Instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

Dicho responsable, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

3.4 Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección, podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

3.5 Información.

Con carácter general, de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo se informará a la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, salvaguardando la identidad de las personas afectadas.

4. Seguimiento de actuaciones

El responsable de Recursos Humanos correspondiente archivará el informe de conclusiones en el expediente personal de denunciante y denunciado y remitirá dicho informe a la jefatura del trabajador/a que deba realizar las medidas que en dichos informes se propongan. Remitiendo copia de todo lo actuado al Instructor de expedientes corporativos para su archivo en este Área, si no dispusiera de todo lo actuado.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la jefatura del trabajador/a, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología Laboral, facilitará asistencia psicológica a la víctima de acoso tipificado laboralmente.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del trabajador/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

5. Medidas de actuación y prevención del acoso

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el «caldo de cultivo» que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Entidad).

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, será el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de este Servicio afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro y los responsables de los Recursos Humanos.

5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, la Dirección de Recursos Humanos, con la colaboración del Servicio de Prevención, Formación y Comunicación, deben promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar el código ético y los compromisos, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación.
- Elaborar documentos y acciones divulgativas sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
- Informar al personal para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el Protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- Proporcionar información de la existencia del Protocolo de Acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
- Informar de la existencia del Protocolo de Acoso en los manuales de acogida.
- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
- Establecer un buzón dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.

6. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Cualquier trabajador/a tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.

La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

La jefatura estará obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.

La aplicación de este Protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia del Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

– Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la Entidad y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

– Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

– Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

– Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

– Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

– Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se la restituirá en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

– Protección de la salud de las víctimas: se adoptarán las medidas que se estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

– Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

Anexo I

Comité Asesor

1. Composición

– Un representante de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada designado por la Dirección de Recursos Humanos de la misma.

– Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología del Servicio de Prevención.

– Un/a Delegado/a de Prevención del Comité General de Seguridad y Salud de la Dirección General o Dirección, elegido entre ellos.

– Un experto si el Comité lo estimara.

2. Régimen de funcionamiento del comité asesor

Se registrará en su funcionamiento por:

– La Normativa Laboral vigente

– La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.

- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

Anexo II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral

A) Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la Entidad, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

Anexo III

Modelo de denuncia por acoso laboral

SOLICITANTE:

- Persona afectada
- Representante legal
- Representante del personal
- Responsable de Recursos Humanos

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre y Apellido:

Matrícula:

Sexo (H o M):

Teléfono de contacto:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Categoría:

Dependencia:

Dirección General/Dirección:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

SOLICITUD:

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso moral.

LOCALIDAD Y FECHA

NOMBRE Y FIRMA DEL SOLICITANTE

ANEXO 2

I Plan de Igualdad de ADIF-Alta Velocidad-junio de 2019

1. Introducción.
2. Definiciones.
3. Resultado del diagnóstico.
4. Objetivo general.
5. Objetivos específicos.
6. Acciones a implantar.
 - 6.1 Acceso al empleo.
 - 6.2 Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
 - 6.3 Formación, información y sensibilización.
 - 6.4 Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
 - 6.5 Retribuciones.
 - 6.6 Violencia de género.
7. Destinatarios.
8. Vigencia.
9. Calendario de implantación.
10. Difusión del plan.
11. Evaluación y seguimiento.
12. Anexos.
 - I. Protocolo de actuación frente al acoso laboral (incluye Acuerdo de 10 de marzo de 2016).
 - II. Protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo (incluye Acuerdo de 10 de marzo de 2016).

1. Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recogía en su exposición de motivos que el artículo 14 de la Constitución «proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo», el artículo 9.2 del mismo texto consagra «la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva».

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas que, tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presentó un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1985. A partir de dicha Conferencia se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto, y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el ámbito de las políticas gubernamentales.

La Declaración del Milenio, en 2000 supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como «Objetivos del Milenio», entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, la aprobación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Uno de los objetivos de la ley de igualdad es la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, así como que la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de principios de actuación de todos los poderes públicos.

El artículo 45 sobre elaboración y aplicación de los planes de igualdad, señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

El artículo 46 define los planes de igualdad de las empresas como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Adif Alta Velocidad, desde su creación ha mostrado siempre su interés y compromiso en la participación y realización de acciones a favor de la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo como principio esencial de su política de recursos humanos.

Así, tras los múltiples avances realizados en esta materia, y recogidos en toda la negociación colectiva del período Renfe, el I Convenio Colectivo de Adif supuso un hito determinante en esta materia, ya que en el mismo se recogían temas tan importantes como la conciliación, medidas de selección y formación, creación de la Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, medidas de protección contra la violencia de género, elaboración del primer diagnóstico de situación en igualdad y negociación y aprobación del primer Plan de Igualdad en la Empresa.

Este I Plan de Igualdad fue aprobado con la unanimidad de empresa y todos los sindicatos representados en el Comité General en sesión de esta de 2 de marzo de 2010 y posteriormente incorporado al II Convenio Colectivo de Adif.

Cuando se constituyó Adif Alta Velocidad, el Acuerdo de Garantías suscrito entre la Presidencia de Adif y los sindicatos mayoritarios, fijaron que la normativa de Adif rigiera también en Adif Alta Velocidad, por lo que el I Plan de Igualdad de Adif ha estado vigente en las dos empresas, al igual que la normativa derivada de Renfe y Adif.

Durante todo el proceso de vida del Plan, la actual Comisión de Política Social e Igualdad de Adif Alta Velocidad, tras la creación de los indicadores propios de Adif Alta Velocidad, ha venido realizando el análisis de la marcha de estos.

La presentación del diagnóstico de situación en Adif Alta Velocidad, primera vez que se hacía el mismo en esta empresa, que se realizó a la Representación de Personal en sesión de la Comisión de Política Social e Igualdad de Adif Alta Velocidad de 24 de noviembre de 2017, la Dirección de la Empresa ratificó su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, reiterando también su responsabilidad de elaborar un nuevo Plan de Igualdad, que se negociará con la Representación de Personal.

El I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad contemplaba que la elaboración de las propuestas del nuevo Plan se encarga a las citada Comisiones de Política Social e Igualdad de ambas entidades, y posteriormente serán trasladadas a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, para su negociación y aprobación en su caso.

En dicha cláusula se recogen los Ejes de actuación del mismo y que, por tanto, deberemos incorporar a este I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad:

- Acceso al empleo.
- Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización.
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Violencia de Género.

Nuestra Empresa, en su Nueva Orientación Estratégica 2020, recientemente puesta en marcha, ha incluido, formando parte de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Igualdad de Género, con carácter transversal.

Los firmantes de este II Plan de Igualdad de Adif, manifiestan su voluntad y deseo de recibir información y participar, si fuera necesario, en el Comité Sectorial de Diálogo Social Sectorial de la Unión Europea, especialmente sobre la representación e integración de las mujeres en el sector ferroviario (Women in Rail-WIR), delegando para ello en la EIM (Asociación de Administradores Europeos de Infraestructura Ferroviaria) para participar en el Comité Directivo del Diálogo Social Ferroviario y recibir información por parte de Adif de los temas allí tratados.

Este I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad, además de conseguir sus objetivos generales y específicos, debe posibilitar a nuestra empresa continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades al personal que en ella trabaja.

2. Definiciones

A efectos de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en la Entidad, así como la difusión y comprensión de las medidas en el Plan de Igualdad adoptadas, al igual que hicimos en el I Plan de Igualdad, se asumen como propias, las definiciones que se recogen en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y otras de carácter normativo vigentes en nuestra empresa.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, considerando las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual.

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

Acoso por razón de sexo.

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

Acoso moral.

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

Circunstancia Agravante 1.ª del art. 461 de la Normativa Laboral de Adif y Adif Alta Velocidad.

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

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona, como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones Positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas, en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho, corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Prueba.

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Legislación de referencia del II Plan de Igualdad.

– Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

– Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

– Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

– II Convenio multiempresarial de Adif y Adif Alta Velocidad de 8 de mayo de 2019.

– Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, (en lo que sea de aplicación en Adif).

3. Resultado del diagnóstico

El paso previo y obligatorio para diseñar y redactar un plan de igualdad es realizar un diagnóstico de situación, que consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, según se recoge en el artículo 46 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

El I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad en su cláusula 10ª, establece que la Comisión de Política Social e Igualdad efectuaría el Diagnóstico de situación en igualdad que figura en aquella.

Esta Comisión tuvo cumplida información de la marcha de la elaboración del diagnóstico, participando y colaborando de manera activa y positiva en el desarrollo de los trabajos, se informó igualmente a todo el personal, a través del portal Inicia de la Intranet de Adif Alta Velocidad, de las actuaciones realizadas durante la elaboración del diagnóstico, especialmente en aquellas en que fue precisa la participación del personal, estando incluso abierto un buzón de sugerencias. Posteriormente fue presentado a la Representación de Personal en sesión de 24 de noviembre de 2017 y a continuación publicado en su totalidad, para su difusión general y conocimiento por toda la empresa, en la página web de Inicia.

Metodología y trabajos realizados.

Para la realización del Diagnóstico de situación en igualdad, se continuó, como se hizo en el primero realizado en el 2008, tomando como referencia los aspectos relativos al publicado en el «Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa», editado por el Instituto de la Mujer.

Los trabajos de recogida y tratamiento de la información, siguiendo el sistema del anterior Diagnóstico, para que pudieran destacarse los cambios producidos, se estructuraron en dos aspectos diferenciados; en primer lugar, se seleccionaron los indicadores de tipo cuantitativo y cualitativo, y se analizó la documentación generada, y en segundo lugar, se recabó la opinión, la participación voluntaria y el debate interno del personal, para lo cual se elaboró, por expertos en la materia, un cuestionario, que se puso a disposición de todo el personal en Laboralia para que fuera contestado de manera absolutamente libre y voluntaria por todas aquellas personas que trabajan en la empresa y que quisieran hacerlo. Finalmente fue respondido por más de mil personas y los resultados de la encuesta fueron incorporados al Diagnóstico.

Los indicadores cuantitativos empleados fueron: datos generales de la plantilla, movimientos de personal, promoción y formación, licencias y excedencias, responsabilidades familiares y datos generales de la representación legal del personal.

En cuanto a indicadores cualitativos, se incluyeron cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa, selección externa, formación, selección interna, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, política social, representatividad de género, violencia de género y situaciones de especial protección, riesgos laborales y salud laboral, y convenio colectivo.

Con toda esta información recogida se realizó un estudio detallado de la situación de hombres y mujeres en la empresa, para lo que fue desagregada por sexo y se aplicó el análisis y la evaluación del impacto de género. Igualmente se intercambiaron opiniones y se debatió con personal de la empresa sobre la política y prácticas de recursos humanos, desde la perspectiva de igualdad de hombres y mujeres.

El análisis permitió identificar cómo es la plantilla de Adif Alta Velocidad, qué desequilibrios pudieran existir entre mujeres y hombres y en qué aspectos y prácticas empresariales se podría avanzar en la gestión de recursos humanos desde la óptica de igualdad de oportunidades.

Tras todo este trabajo se realizaron las conclusiones del informe del diagnóstico de situación en igualdad de oportunidades en Adif Alta Velocidad, que se recogieron en el mismo y que fue validado por la Representación de Personal considerando que servía de base para la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

Conclusiones del diagnóstico.

Como se afirma en este Diagnóstico, nuestra empresa nació con una firme y clara vocación de servicio público, ejercido con criterios de una buena gestión empresarial, logros estos, que se consiguen con el trabajo diario del conjunto de profesionales que integran la empresa, primando además la seguridad, la eficiencia y la calidad.

Esta empresa y este conjunto de profesionales que constituyen la plantilla de Adif Alta Velocidad es la entidad y el sujeto sobre el que se dirigía este diagnóstico en igualdad de oportunidades.

Plantilla.

Realizado el análisis y el contraste de toda la información facilitada, nos encontramos con que el personal de la empresa continúa siendo mayoritariamente masculino, pues supone un 71,63 %, frente a un 28,37 % de mujeres. Esta situación viene derivada de los canales de ingreso que existían en el pasado y de que muchas profesiones eran ocupadas únicamente por hombres, como ya se decía en el diagnóstico de 2008.

Muy relacionado con esto es la edad media de la plantilla con alrededor de 53 años, y la antigüedad, que sobrepasa los 30 años.

Con estos resultados concluimos asegurando que Adif Alta Velocidad tiene una plantilla mayoritariamente masculina con una media de edad importante, aunque prácticamente la mitad de la misma se encuentra en la horquilla de entre 30 y 45 años y con un antigüedad en que más de la mitad de la misma tiene entre uno y diecinueve años de antigüedad, notable, lo que nos lleva a la conclusión que no es un personal amoldado a la situación actual y sin inquietudes de renovación, bien al contrario, durante estos años se ha venido demostrando de manera continua que se adapta a los cambios producidos en la sociedad.

La plantilla de Adif hace un uso importante de los derechos que le confiere nuestra normativa y el Estatuto de los Trabajadores, como lo certifica el número de personas que utilizan los mismos, tanto en licencias o reducciones de jornada, en muchos casos en relación con las responsabilidades familiares que ostentan, pues a pesar de la media de edad elevada, un porcentaje importante, del personal tiene hijos y además, atienden las necesidades de personas mayores, como lo acreditan los datos que sobre ello se desglosan en el diagnóstico.

Empresa y normativa.

El análisis de toda la información estudiada, nos permite llegar a la conclusión que en Adif Alta Velocidad no se aprecia ninguna medida, decisión o precepto que nos haga pensar en la existencia de discriminación o que genere desigualdad entre hombres y mujeres, es más, el planteamiento que se desarrolla en muchos aspectos es adoptar medidas preventivas que permitan solventar cualquier posibilidad de discriminación, y toda la estructura de la empresa está en condiciones de adoptar los recursos precisos para que la igualdad de oportunidades sea un signo distintivo de la Entidad.

Pero es que además, existen medidas positivas que profundizan en la igualdad de oportunidades, que se han ido incorporando a los diferentes convenios colectivos que en estos años se han venido firmando entre las partes negociadoras, desagregación de datos por sexo (señalar que todo el trabajo realizado para la elaboración de este diagnóstico se facilitó al tener todas nuestras bases de datos ya desagregadas), medidas disciplinarias o protocolo de actuación ante situaciones de acoso, entre otras.

En apartados concretos recogidos en el diagnóstico, hay que señalar que el ingreso en la empresa continúa regulado en nuestra normativa y basado en la oferta pública de

empleo, todo ello bajo criterios de igualdad, mérito y capacidad, no detectándose ninguna incidencia en materia de igualdad.

La formación es absolutamente igual para hombres y mujeres.

En cuanto a promoción, al igual que el ingreso en la empresa, se encuentra también regulada en nuestra normativa, sin apreciarse ningún signo discriminatorio; bien al contrario, regula la preferencia, en igualdad de puntos, al género subrepresentado.

En política salarial, no se ha detectado la existencia de ninguna medida discriminatoria, cobrando mujeres y hombres lo mismo por el mismo trabajo, conforme lo acordado en tablas salariales, vía negociación colectiva. Igualmente, los beneficios sociales existentes en Adif Alta Velocidad se encuentran a disposición de ambos sexos y son utilizados sin ningún tipo de discriminación.

Respecto a ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, hay que destacar que existe un importante número de medidas adoptadas en este sentido a través de los diferentes convenios colectivos y que son ampliamente utilizadas por mujeres y hombres. Como ya se anunció anteriormente, en muchos aspectos la normativa interna mejora la legislación general y es voluntad continuar los avances en esta materia, mediante los acuerdos que las partes alcancen.

En lo relativo a comunicación, existen múltiples y modernos canales de información entre empresa y plantilla y viceversa, no detectándose ningún tipo de discriminación en la misma y acreditándose que llega por igual a hombres y mujeres, siendo destacable la utilización de encuestas de opinión para conocer la postura de las personas que trabajan en la misma, como se ha demostrado e incorporado a este diagnóstico.

Se recoge también la existencia de medidas de apoyo a colectivos específicos, como personas con discapacidad o mujeres víctimas de violencia de género, entre otros.

Tampoco existe discriminación alguna en lo concerniente a riesgos laborales y salud laboral. Bien al contrario, en este apartado se han establecido medidas específicas destinadas a proteger la maternidad y se ha incrementado el uso de las campañas de medicina preventiva, siempre buscando la mejora de salud de nuestro personal y previniendo, en la medida de lo posible, la evitación de riesgos laborales.

En resumen, como se señala anteriormente no existe en nuestra Entidad, en la composición de su plantilla, normativa, disposiciones o acuerdos, ninguna medida que nos haga pensar en la existencia de algún tipo de discriminación, ni alteración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4. *Objetivo general*

El Plan, tiene como objetivo general continuar avanzando en las siguientes cuestiones:

- Fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos.
- Eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo.
- Proseguir con los avances en la empresa en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan está basado en los siguientes ejes de actuación ya enunciados anteriormente:

- Acceso al empleo.
- Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización.
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Violencia de Género.

Para lograr este objetivo general se despliegan los objetivos específicos que se desarrollan a continuación.

5. *Objetivos específicos*

En la definición de estos objetivos se ha tenido en cuenta el resultado del diagnóstico de situación elaborado y aprobado por la Comisión de Política Social e Igualdad y recogido en el I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, considerando los mismos como los más adecuados para seguir avanzando en materia de igualdad en Adif Alta Velocidad:

Acceso al empleo.

Aunque el acceso al empleo en la Entidad no muestra desequilibrios significativos al regirse por los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad, debe un ser objetivo de este plan, prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo en Adif Alta Velocidad.

Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.

La carrera profesional está conformada por el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, debiendo ahondarse desde la perspectiva de igualdad en ello y respecto a la promoción interna habrá que analizar posibles nuevas medidas para evitar que exista un desequilibrio en el acceso entre mujeres y hombres.

El objetivo de este eje sería asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Adif Alta Velocidad.

Formación, información y sensibilización.

La línea de actuación principal implicará el cumplimiento del mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se hace necesario recalcar la necesidad de informar y difundir los datos desagregados por sexo para fomentar el conocimiento, de posibles situaciones de desigualdad.

Este eje tiene como objetivo sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Entre las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres, buena parte de ellas vienen asociadas a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Hay que referirse también a la corresponsabilidad, que es uno de los factores que más influyen en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral y social.

El objetivo de este eje sería avanzar en nuevas medidas, teniendo en cuenta la actividad de Adif Alta Velocidad, que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y reducir las diferencias entre ambos sexos (fomento de la corresponsabilidad)

Retribuciones.

Una vez constatado, por la forma de percepción de los salarios en: fijo, variable y complementos y tablas salariales, que no existe discriminación entre hombres y mujeres en Adif Alta Velocidad, el objetivo de este eje debería ser continuar incidiendo en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre ambos sexos.

Violencia de género.

Nuestra empresa, desde la implantación de la ley de violencia de género, ya vino adoptando medidas que van más allá de lo recogido en la misma.

Debido al importante aumento del número de actos producidos en la sociedad sobre esta materia, nuestra empresa quiere hacer de este eje del Plan de Igualdad un llamamiento del respeto que se debe dar a quienes puedan ser víctimas de esta, por lo

que empleará sus esfuerzos en la prevención, la asistencia y la protección de las víctimas de este tipo de violencia.

El objetivo de este eje será promover y difundir acciones preventivas de esa violencia.

Para alcanzar estos objetivos, se han diseñado una serie de acciones y/o programas que se desarrollarán en el apartado siguiente.

6. Acciones a implantar

Asociado a cada objetivo específico, se han establecido una serie de acciones a desarrollar.

6.1 Objetivo específico: Acceso al empleo.

Objetivo.

Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo en Adif-AV.

Medidas adoptadas.

1. Seguir aplicando la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones llevadas a cabo por Adif-AV y continuar con la igualdad de oportunidades, como uno de los referentes en la gestión de recursos humanos, difundiendo a todo el personal las actuaciones realizadas en esta materia.

2. Continuar promoviendo la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).

3. En los cursos de acogida a personal de nuevo ingreso, deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres y otro sobre violencia de género.

4. La Comisión de Seguimiento del Plan analizará el nuevo borrador de normativa laboral, una vez que sea acordado, revisando que se redacta en un lenguaje no sexista y evitando cláusulas susceptibles de discriminación.

5. Se adoptarán medidas razonables y adecuadas en el ámbito de Adif-AV, para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad y personas con discapacidad, la participación en las pruebas selectivas externas e internas, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en que concurren dichas situaciones.

6. Continuar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa, garantizando la igualdad de oportunidades.

7. Informar a empresas externas con las que trabajemos en estos procesos de selección del compromiso de Adif-AV con la igualdad de oportunidades. Se exigirá que estas empresas tengan aprobado un Plan de Igualdad conforme a la ley.

8. Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y manuales utilizados, poniendo especial interés en no figurar imágenes que masculinicen o feminicen una profesión, así como analizar los requisitos exigidos para evitar que pudieran ser discriminatorios. Este empleo de lenguaje no sexista, se aplicará también en la denominación de puestos y en la comunicación de cambios organizativos. En relación a este aspecto se revisarán las imágenes que ilustran los documentos en vigor, especialmente los de uso reglamentario.

9. Evitar en el proceso de selección, la realización de preguntas relativas a cargas familiares y estado civil.

10. Continuar incluyendo en el temario de las convocatorias internas la Ley de Igualdad, haciéndolo extensivo a las convocatorias externas.

11. Realizar una memoria anual específica de convocatorias externas, con porcentajes de ocupación por género.

12. Incluir el número total de personas trabajadoras en los indicadores de entradas de personas trabajadoras en Adif-AV distribuido por género y categoría.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento:

Se desarrollará anualmente un seguimiento para comprobar que las acciones que se desarrollan, en el ámbito de gestión de recursos humanos, respetan y favorecen la igualdad de oportunidades.

La Comisión de Seguimiento del Plan verificará anualmente, que se está cumpliendo la paridad en los tribunales arriba mencionados y conforme a lo redactado en el mismo.

Cuando se realice una actuación por la empresa en este ámbito, la Comisión de Seguimiento del Plan constatará que ha llegado a todo el personal y de no ser así, se verificará el motivo y se iniciará una nueva campaña específica de difusión.

La Comisión de Seguimiento del Plan verificará anualmente, que la documentación de normativa laboral generada en ese periodo contiene un lenguaje no sexista y si no fuera así, lo pondrá en conocimiento de la Dirección para que sea corregido.

Anualmente, la empresa verificará que se ha informado a las empresas externas de selección con las que se trabaje, del compromiso de Adif-AV con la Igualdad de Oportunidades, dando cuenta de los resultados a la Comisión de Seguimiento del Plan.

En el plazo de un año desde la firma del Plan, se verificará que, en las convocatorias externas e internas, se incluye en los temarios la Ley de Igualdad.

Cuando se establezcan los indicadores del Plan, se analizará la conveniencia de incluir uno que refleje las personas que acceden a Adif-AV por el turno de discapacidad, desagregado por sexo.

Concluido un proceso de contratación y a la vista del resultado de los ingresos, la Comisión de Seguimiento analizará los mismos, para, a la vista de ellos, proponer a Dirección y Representación de Personal la adopción de medidas, para impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en futuras convocatorias, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

6.2 Igualdad, Condiciones de trabajo y carrera profesional.

Objetivo.

Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Adif-AV.

Medidas adoptadas.

1. Integrar la presencia equilibrada de género en todas las actuaciones que realice la empresa y en los objetivos que se marquen y que puedan incidir en la representatividad de mujeres y hombres.

2. Cuando se asignen nuevos puestos, se comprobará la realización de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas.

3. Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género a nivel empresa, a nivel estructura de dirección, estructura de apoyo, mandos intermedios y cuadros técnicos y personal operativo.

4. Se desarrollará una base de datos de perfiles profesionales, con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.

5. Preferencia en las acciones de movilidad, a las personas que, con igualdad de puntuación, tras la aplicación de los valores y factores establecidos, pertenezcan al género subrepresentado con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura.

6. Publicitar aquellos puestos o categorías en los que existe subrepresentación de un género, para tomar medidas correctoras, siempre de acuerdo con la legislación vigente.

7. Adif-AV integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Realizar una memoria anual específica de convocatorias internas, con porcentajes de ocupación por género. Se entregará a la Comisión de Seguimiento del Plan.

9. Introducir en los indicadores de promoción del personal desagregados por sexo y categoría, el número total de las personas trabajadoras promocionadas.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

Anualmente, la empresa analizará las actuaciones realizadas que inciden en la representatividad equilibrada de género, para verificar que la tendencia es positiva. Esta información será trasladada a la Comisión de Seguimiento del Plan.

Si se detectan informes emitidos por Adif-AV donde hay datos susceptibles de haber figurado desagregados por género, la empresa lo comunicará al Área correspondiente, para que los sucesivos informes similares se presenten desagregados.

Anualmente, la Comisión de Seguimiento del Plan, revisará si hay posibilidad de incorporar nuevos indicadores de género relativos a la igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan, realizará las reuniones que sean necesarias en la que podrá presentar nuevas sugerencias relativas a la Igualdad en la Empresa.

6.3 Objetivo específico: Formación, Información y Sensibilización.

Objetivo.

Sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Medidas adoptadas.

1. Adif-AV fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, empleando los medios de la empresa para sensibilizar al personal en cuestiones relativas a estas materias, e incidiendo en la utilización de un lenguaje no sexista, así como en la imagen de la empresa.

2. Realizar periódicamente, cuestionarios como el efectuado en el Diagnóstico para continuar con el seguimiento de la Igualdad en Adif-AV.

3. Analizar la posibilidad de crear un apartado específico en Laboralia para dar información relativa a la igualdad de oportunidades y habilitar la inclusión en el mismo de un buzón de sugerencias al efecto, del que se informará a la Comisión de Seguimiento.

4. Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.

5. Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce alguna desigualdad.

6. Potenciar, a través de Laboralia, la participación de padres o madres con hijos en actividades de ocio.

7. Fomentar el conocimiento y uso de las medidas de conciliación y la corresponsabilidad entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.

8. Explorar nuevos canales de difusión de las ofertas de formación.

9. Se creará un módulo formativo sobre igualdad de trato y oportunidades, una vez implantado el presente Plan de Igualdad, que también incluirá los distintos protocolos vigentes.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

La empresa verificará periódicamente que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación tanto interna, como externa de Adif-AV. La Comisión de Seguimiento trasladará a aquella las situaciones en que se incumpla esta norma.

Periódicamente, la empresa realizará acciones de divulgación sobre las actuaciones que se realicen y decisiones que se adopten sobre igualdad, verificando que se utilizan todos los canales adecuados para que llegue a la totalidad de la plantilla.

En el plazo máximo de tres meses tras la aprobación de este Plan, la Comisión de Seguimiento analizará la posibilidad de crear una sección específica en Laboralia, donde se facilite información relativa a la igualdad de oportunidades.

Cuando se realice al personal un cuestionario sobre la igualdad, se contará previamente con la participación de la Comisión de Seguimiento.

Semestralmente, se comprobará el número de noticias sobre igualdad aparecidas en el portal Inicia. De esta información, se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Se informará, cuando sea posible, a la Comisión de Seguimiento, de aquellas actividades de ocio previstas para el personal y sus familiares.

Anualmente, la empresa analizará los datos de participación en cursos desde la perspectiva de género, para verificar que de los cursos tienen conocimiento por igual mujeres y hombres y adoptará las medidas precisas, en caso de ser necesario para cumplir este objetivo. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

6.4 Objetivo específico: Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo.

Avanzar en nuevas medidas, teniendo en cuenta la actividad de Adif-AV, que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y reducir las diferencias entre ambos sexos (fomento de la corresponsabilidad).

Medidas adoptadas.

1. Impulsar en la negociación colectiva, la incorporación de la valoración de aquellas personas con hijos/as o descendientes menores de 12 años para la regulación de vacaciones y permisos.

2. Elaboración y difusión, por la Comisión de Seguimiento del Plan de una «Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Adif».

3. Estudiar por la Comisión de Seguimiento y proponer en su caso, la negociación a Dirección y Representación de Personal la implantación de medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal de Adif Alta Velocidad disminuir, en determinados períodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.

4. – Fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización. El uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral para responsabilidades familiares no debe producir ninguna discriminación basada en su ejercicio, ni menoscabar la promoción profesional.

5. Analizar y proponer nuevas medidas de conciliación para su negociación e integración en la próxima negociación colectiva, en temas tales como licencias, *dies a quo* de las mismas, posibilidad de utilización de los días de reducción de jornada en tramos de horas o en días completos.

6. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, colaborará en la elaboración e implantación del proyecto de teletrabajo en Adif-AV.

7. Estudio y posible elaboración de un Plan de Apoyo específico a la Maternidad y a la Paternidad.

8. Estudiar y proponer en la negociación colectiva entre Dirección y Representación de Personal, medidas destinadas a colectivos de personas trabajadoras con situaciones familiares especiales, tales como familias monoparentales, monomarentales o personas trabajadoras con enfermedades graves y personas con discapacidad.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

En el plazo de un año desde la firma de este Plan, se elaborará la Guía de Conciliación o el catálogo de buenas prácticas en estas cuestiones.

Tras la aprobación de una medida que tenga incidencia en estas materias, en el plazo de tres meses la empresa realizará una campaña de su difusión.

En el plazo de seis meses tras la firma del Plan, la empresa actualizará y difundirá las medidas de conciliación y beneficios sociales existentes en Adif-AV y actualmente difundidas en Laboralia.

En el plazo de seis meses tras la firma del Plan, la Comisión de Seguimiento pondrá en común el análisis de la viabilidad del teletrabajo como Plan de Acción.

Crear nuevos indicadores con las salidas de personas trabajadoras de la empresa, desagregadas por sexo y categoría profesional.

6.5 Objetivo específico: retribuciones.

Objetivo.

Continuar incidiendo en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.

Medidas adoptadas.

1. Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar, en algunos casos, la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización.

2. Proseguir con un sistema que permite garantizar unas retribuciones que no generan discriminación entre sexos.

3. Por la Comisión de Seguimiento del Plan, se analizarán las ayudas graciables y se continuarán adecuando en lo posible a la situación actual, de acuerdo a los procedimientos recogidos en la Normativa.

4. La Empresa, informando de ello al Comité General de Empresa y a la Comisión de Seguimiento del Plan, pondrá en marcha un sistema de lo que se conoce como retribución flexible.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

Anualmente la empresa verificará, a través de los indicadores que las partes acuerden, que en los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales: valores medios de salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, comprobando que no incide el sexo de la persona en su abono. Si la Comisión de Seguimiento detectara que en algún caso si incide, lo pondrá en conocimiento de la Dirección. En cuanto a registro salarial, se estará a lo que recojan las disposiciones legales vigentes, especialmente lo recogido en el RDL 6/2019, de 1 de marzo.

Anualmente, la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, generado por niveles salariales, para detectar que no se ha producido discriminación por razón de sexo. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Anualmente, la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, de aquellas personas que recibieran ayudas de la Comisión de Política Social e Igualdad. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Anualmente, se estudiarán los beneficios sociales de que dispone el personal de Adif-AV, observando que se adecuan al momento en que han de concederse y que en el criterio para su disfrute no inciden connotaciones sexistas.

6.6 Objetivo específico: Violencia de Género.

Objetivo.

Promover y difundir acciones preventivas de posibiliten evitar esa y otras violencias.

Medidas adoptadas.

1. Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda su etapa profesional, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.

2. Se analizarán las medidas de protección a víctimas de violencia de género, que figuran en la normativa de Adif-AV, a efectos de su difusión y estudiar la posibilidad de implantar otras. Se implementarán las medidas de la legislación que sean de aplicación desde el momento de su entrada en vigor.

3. Actualización, de acuerdo a la legalidad, de los protocolos de actuación frente al acoso laboral y ante posibles situaciones de acoso laboral y por razón de sexo, actualmente vigentes en nuestra empresa, incluyendo el estudio y aplicación en su caso de:

- El ciberacoso en los protocolos.
- La figura del acosador anónimo.

4. Realizar campañas de difusión de los citados protocolos cuando sean acordados.

5. Nueva adecuación del seguimiento de los casos de acoso en la Comisión de Política Social e Igualdad.

6. Las mujeres víctimas de violencia de género, si solicitaran movilidad geográfica temporal por esa causa, tendrán un derecho preferente absoluto en relación al resto de preferencias establecidas en nuestra normativa. El traslado tendrá, a efectos económicos, la consideración de movilidad geográfica temporal solicitada a instancias de la trabajadora.

7. Los Planes de acogida de nuevo personal incluirán información sobre los Protocolos existentes en la Entidad y la violencia de género.

8. Realización de un informe sobre el acoso.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

En un plazo de seis meses desde la firma del Plan, la Comisión de Seguimiento actualizará los protocolos existentes más arriba enunciados.

Desde la firma del Plan, la empresa informará, en las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento, de aquellos casos de utilización de los protocolos, cuando se inicien los mismos, sin esperar a su conclusión.

Independientemente de ello, la Dirección informará del resultado final del mismo, cuando se concluya, a la Comisión de Seguimiento del Plan.

Con carácter anual, la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento del Plan, el informe elaborado sobre situaciones de acoso.

7. Destinatarios

Este Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es de aplicación a todo el personal de Adif-AV, con exclusión de los miembros del Consejo de Administración de la Empresa.

8. Vigencia

El Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del día siguiente a su aprobación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

En los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, se decidirá sobre su posible prórroga, condiciones y plazo.

9. *Calendario de Implantación*

Este Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos tanto generales como específicos que figuran en él, se implantará de forma inmediata una vez firmado el acuerdo por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo Adif y Adif Alta Velocidad, lo que permitirá a Adif-AV continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades y posibilitar hacerse acreedor de las distinciones empresariales que en materia de igualdad se establezca por las diferentes Administraciones Públicas o Entidades Privadas.

10. *Difusión del Plan*

Como compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, las partes firmantes se comprometen a realizar campañas de difusión internas y de conocimiento por parte del personal, sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia, reiterando las mismas con carácter anual hasta la finalización de su vigencia. Igualmente, la Dirección de la Empresa se compromete a introducir el I Plan de Igualdad en los contenidos formativos obligatorios para el nuevo personal que ingrese en Adif en las nuevas convocatorias de Ofertas de Empleo Público que se realicen durante la vigencia del mismo, así como la creación de un módulo formativo en igualdad a través de la plataforma virtual (CFV) del que se recomendará su realización cada vez que se realice un curso, y/o se invitará a su realización en la detección anual de necesidades de formación.

Una vez aprobado el I Plan de Igualdad de Adif-AV por parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo se pondrá en la página Web de Adif y en Laboralia (Inicia) y tableros de anuncios para su difusión y conocimiento general por parte de todo el personal de la entidad, así como de las personas ajenas a la misma.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá cuantas veces lo solicite alguna de las partes

11. *Evaluación y seguimiento*

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras la puesta en marcha del Plan, una vez aprobado por la Comisión Negociadora, la futura Comisión de Igualdad y Política Social establecerá, con el compromiso que sea de mutuo acuerdo, la determinación de sus indicadores de seguimiento, que serán presentados por la Dirección en la Comisión de Seguimiento del Plan en el primer y segundo semestre de cada año natural de su vigencia.

A efectos de la evaluación y seguimiento del Plan, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que queda radicada en el seno de la Comisión de Igualdad y Política Social.

La fase de evaluación y seguimiento permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se vayan obteniendo con todas las acciones que se acometan.

La citada Comisión de Seguimiento y Evaluación fijará, de común acuerdo, un calendario que recogerá todas las acciones a desarrollar, derivadas de las medidas propuestas en el Plan, a efectos de acometer un seguimiento pormenorizado y continuo de la realización en relación a la fecha de cumplimiento de estas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación establecerá un itinerario que reflejará los pasos a seguir desde que se detecta una necesidad hasta que esta se discute, aprueba y materializa en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, en la reunión de cierre de cada año natural de su vigencia, elaborará un informe de las actuaciones realizadas en el

mismo, remarcando el cumplimiento de estas, y dinamizando la realización de aquellas que no se estén cumpliendo, en el caso de existir.

Este informe será remitido a la Representación de Personal.

La realización y puesta en marcha de este Plan permitirá continuar haciendo de la igualdad un valor en Adif.

12. Anexos

- I. Protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral (con modificación según Acuerdo de 10 de marzo de 2016)

Índice

- Declaración de principios.
- Objeto.
- Definiciones.

- Acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- Acoso moral.

- Procedimiento de actuación.

- Actuaciones previas.
- Inicio del procedimiento de resolución de conflictos.
- 1.ª Fase (mediación previa).
- 2.ª Fase.
- Finalización.

- Seguimiento de incidentes de acoso.
- Implantación y difusión del protocolo

Declaración de principios y compromisos

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones. Pero la manera más efectiva de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, conscientes de que las conductas de acoso perjudican y repercuten en todo el personal no sólo en los directamente afectados, se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad, confidencialidad de las personas afectadas, y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado/a, salvo que sea estrictamente necesario.

Objeto

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de la empresa.

Definiciones

Las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso moral serán las recogidas en la Normativa Laboral vigente en el momento de su aplicación.

Acoso sexual.

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

Acoso por razón de sexo.

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

Acoso moral.

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

Procedimiento de actuación

Actuaciones previas.

El trabajador/a que considere que está siendo objeto de algún comportamiento no deseado, proveniente de otro trabajador/a y que pueda considerarse acoso sexual o acoso por razón de sexo o acoso moral, podrá optar:

- Por ponerlo en conocimiento de la persona que lo realiza, indicándole que no quiere que se repita esa actuación. Esta acción deberá realizarse en presencia de testigos y/o
- Iniciar el procedimiento de denuncia.

Si optara por la primera, en el supuesto de que los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de acoso podrá seguir el procedimiento recogido a continuación.

Inicio del procedimiento.

Todo trabajador/a que considere está siendo objeto de una conducta de acoso, se dirigirá por escrito, con carácter general, a la persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos de su área de actividad, dejando constancia fehaciente a través del medio que estime oportuno, incluida la entrega del escrito del trabajador/a por un representante de personal y debiendo acompañar un relato pormenorizado de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga, a efectos de acreditar la conducta denunciada, así como señalar haber cumplido la fase de actuaciones previas en su caso.

De este escrito y la documentación recibida el máximo responsable de Recursos Humanos dará traslado al instructor de expedientes corporativos.

La persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos del área, o en quien delegue, junto con el instructor de expedientes corporativos tendrán que realizar los trámites oportunos recogidos de este procedimiento. Cuando las situaciones afectaran a personal de diferentes áreas de actividad, podrá participar un responsable de Recursos Humanos por cada una de ellas.

Las personas indicadas intervendrán para tratar de llegar a una solución del conflicto, protegiendo en todo momento el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las partes, actuando de forma mancomunada, y a este fin, se les concede la facultad suficiente para recabar la información necesaria para la tramitación y resolución del conflicto.

Tras recibir el escrito de denuncia, a la vista de la documentación aportada y después de una primera valoración de los hechos, pueden considerar que la conducta descrita no constituye uno de los supuestos amparados por el protocolo, en cuyo caso remitirán, en el término de cinco días hábiles, escrito motivado al denunciante comunicándoselo. En caso contrario continuaría la tramitación.

1.ª Fase (mediación previa).

Una vez recibido el escrito, y valorado que puede tratarse de uno de los supuestos recogidos en el protocolo, los responsables indicados se pondrán en comunicación con las personas implicadas, recabarán y estudiarán la información necesaria para garantizar el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes.

Una vez analizada toda la información, y de suponer los hechos, uno de los casos protegidos por el procedimiento, se reunirán con la parte denunciada para comunicarle que su comportamiento no es el adecuado y que debe cesar en él.

Las personas intervinientes podrán estar acompañadas por un representante de personal si lo desean, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

De las actuaciones realizadas y conclusiones alcanzadas, elaborarán un informe, del que se guardará una copia en la Dirección de Recursos Humanos Corporativa y otra en el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan las personas implicadas.

2.ª Fase.

Si el comportamiento indeseado se repitiese, el denunciante deberá poner en conocimiento por el canal establecido, los nuevos hechos y aportar la documentación relacionada con el caso o medios de prueba que los acrediten.

Una vez recibido el escrito, sometido al criterio de celeridad y confidencialidad, se impulsará de oficio el procedimiento en todos sus trámites.

A tal efecto podrán, en relación con los hechos de la denuncia, tomar declaración a las personas implicadas o a quien consideren conveniente, recabar documentos que no se hayan aportado anteriormente, y utilizar cualquier medio de prueba admisible en Derecho, como los utilizados por los Instructores de Expedientes Disciplinarios.

Las personas intervinientes podrán estar acompañadas por un representante de personal cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

En cualquier caso, los responsables de la tramitación adoptarán las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción, igualdad y defensa de los implicados en la denuncia.

Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de lo actuado y la gravedad de los hechos, podrán proponer al responsable de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan, medidas organizativas o de adscripción a otro puesto con carácter transitorio, mientras dura el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre ellos. De no ser posible ésta, y en casos de especial y extrema gravedad, el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad respectiva podrá acordar la adopción de otras medidas.

Finalización.

El procedimiento terminará con un informe final, que incluirá la denuncia, la información recabada, relación de las gestiones efectuadas y las conclusiones. Deberá emitirse en el plazo máximo de 15 días a contar desde el día siguiente a la recepción de la denuncia y contendrá una resolución adecuada al asunto planteado.

La resolución podrá consistir en:

- No acreditar indicios racionales de estar ante una situación de acoso de las recogidas en la normativa de Adif. Si se estima conveniente se podría recoger algún tipo de recomendación.
- Plantear una mediación, ayudando a las partes a buscar una solución y que de resultar satisfactoria o aceptada, se formulará por escrito.
- Propuesta de instrucción de Expediente Disciplinario, con el procedimiento y garantías previstas en la Normativa Laboral, remitiendo todo lo actuado al órgano iniciador del expediente.

Si se acreditara que la denuncia es falsa, a cuyo efecto se tendrá en cuenta las pruebas practicadas e informes recabados, se podrán adoptar medidas disciplinarias conforme a la Normativa Laboral con el denunciante.

Una copia del informe se guardará en la Dirección de Recursos Humanos Corporativa y otra en el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan las personas implicadas.

A la vista de la gravedad de la denuncia y las circunstancias concurrentes, los responsables de la tramitación del proceso podrán iniciarlo por la 2ª fase.

La iniciación de procedimiento establecido en el presente protocolo, por cualquiera de sus vías, no modifica los plazos de reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

Seguimiento de incidentes de acoso

De los incidentes de acoso que se produzcan en la Empresa, se dará información en la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, salvaguardando la identidad de las personas afectadas, donde se realizará el seguimiento de los mismos, el impacto del protocolo y su efecto y se podrán proponer sugerencias y medidas tendentes a su disminución, si se considera necesario.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología Laboral, facilitará asistencia psicológica a la víctima de acoso tipificado laboralmente.

Se revisará la efectividad del Protocolo siempre que se haya aplicado durante toda su extensión en dos procesos.

Implantación y difusión del protocolo

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de Adif de que estas conductas de acoso son inaceptables, este protocolo se dará a conocer a través de una acción divulgativa.

Estará disponible para su consulta en la Intranet de la Empresa.

El Plan de acogida, dirigido al personal de nuevo ingreso, incluirá información sobre este protocolo.

II. Protocolo de actuación frente al acoso laboral. Diciembre 2011 (incluye Acuerdo de 10 de marzo de 2016)

Índice

1. Preámbulo.
 - 1.1 Justificación y antecedentes.
 - 1.2 Principios de actuación.
2. Definiciones y objeto.
 - 2.1 Definición de acoso laboral.
 - 2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

3. Procedimiento de actuación.
 - 3.1. Actuaciones previas.
 - 3.2. Primera fase.
 - 3.2.1. Iniciación del procedimiento.
 - 3.2.2. Indagación y valoración inicial.
 - 3.2.3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.
 - 3.3. Segunda fase.
 - 3.3.1. Constitución de un Comité Asesor.
 - 3.3.2. Investigación.
 - 3.3.3. Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor.
 - 3.4. Denuncias infundadas o falsas.
 - 3.5. Información.
 4. Seguimiento de actuaciones.
 5. Medidas de actuación y prevención del acoso.
 - 5.1. Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.
 - 5.2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.
 6. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.
- Anexo I. Comité Asesor.
Anexo II. Listado de referencia de las conductas que son o no son acoso laboral.
Anexo III. Modelo de denuncia por acoso.

1. Preámbulo

1.1. Justificación y antecedentes.

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1).

Lo inaceptable de estas conductas de acoso ha sido recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339).

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de las Entidades Públicas la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de estas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación

efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador/a, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, a la vista de la resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, que contiene el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado la Dirección de la Entidad junto con la representación del personal, considera oportuno adaptar este Protocolo, en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Entidad, como para actuar y sancionar estas en los casos en los que se produzcan.

1.2 Principios de actuación.

Con el fin de asegurar que todo el personal disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la Dirección de la Entidad y la Representación del Personal declara formalmente, su rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y manifiestan como principio básico el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno.

Para hacer efectivo dicho rechazo y compromiso se establece este Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Los comportamientos de acoso laboral no serán tolerados y los mismos, de producirse, serán calificados de falta muy grave, tal y como ya establece nuestra normativa laboral.

2. Definiciones y objeto

2.1 Definición de acoso laboral.

A los efectos de este protocolo, se considera como «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (acoso psicológico), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/acoso psicológico:

– Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «acoso psicológico» si no reúne las condiciones de la definición.

– Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

– Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «acoso psicológico», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquel, ya sea porque son realmente esporádicas o porque

sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo con la normativa; pero no como «acoso psicológico», por no reunir las características esenciales de este. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

– Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

En el anexo II se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de Adif.

Es de aplicación a todo el personal de la Entidad.

3. Procedimiento de actuación

3.1 Actuaciones previas.

El trabajador/a que considere que está siendo objeto de algún comportamiento no deseado, proveniente de otro trabajador/a y que pueda considerarse acoso laboral, podrá optar por:

- Ponerlo en conocimiento de la persona que lo realiza, indicándole que no quiere que se repita esa actuación. Esta acción deberá realizarse en presencia de testigos y/o de la representación de personal, y/o
- Iniciar el procedimiento de denuncia.

Si optara por la primera actuación, en el supuesto de que los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de acoso podrá seguir el procedimiento recogido a continuación.

3.2 Primera fase.

3.2.1 Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de una denuncia, aportada por:

- La persona presuntamente acosada.
- Por su representante legal.
- Por los representantes del personal en el ámbito en donde aquella preste sus servicios, o del Comité General de Empresa.
- Por las personas responsables de Recursos Humanos de su Dirección General o Dirección que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando quien denuncia no sea la persona interesada, el responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección, estará obligado/a a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

En el anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que estará accesible en Inicia.

El escrito de denuncia debe dirigirse al responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

El responsable de Recursos Humanos lo trasladará a su vez al Instructor de Expedientes Corporativo.

El responsable de Recursos Humanos o persona en quien delegue, junto con el Instructor de Expedientes Corporativo (Unidad tramitadora), tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberán:

– No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo, debiendo remitir escrito a la persona que denuncia en el plazo de cinco días.

Cuando a juicio de la persona presuntamente acosada no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia, la Comisión mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación podrá acordar instar a la Unidad Tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas.

– Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, podrán proponer motivadamente la posible movilidad de estas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

3.2.2 Indagación y valoración inicial.

Si la Unidad tramitadora considera procedente iniciar la tramitación comenzará esta solicitando el Instructor informe al Servicio de Prevención y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Área implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología y Ergonomía, y a petición del Instructor del Expediente, deberá asesorarles sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por el Instructor. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

Al finalizar esta indagación previa, la Unidad tramitadora referida, emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

3.2.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

A la vista del informe de valoración inicial, la Unidad tramitadora deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

– Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al «acoso psicológico» y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

– Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «acoso psicológico»–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- Si se trata de una situación de conflicto: proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.

- Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

– Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el responsable de Recursos Humanos del Área de actividad podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

– Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el trabajador/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, la Unidad tramitadora, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comité Asesor para situaciones de acoso», constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este Protocolo.

3.3 Segunda fase.

3.3.1 Constitución de un Comité Asesor.

La aceptación del informe inicial, por parte del responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el anexo I.

En la resolución de constitución del Comité además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como Instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.3.2 Investigación

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el Instructor de dicho Comité realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el Instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Quien sea requerido al efecto tendrá la obligación de colaborar con el Instructor a lo largo de todo el proceso de investigación si se le solicitara.

3.3.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.

Finalizada la investigación del Comité Asesor el Instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

Dicho responsable, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

3.4 Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

3.5 Información.

Con carácter general, de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo, se informará a la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, salvaguardando la identidad de las personas afectadas.

4. Seguimiento de actuaciones

El responsable de Recursos Humanos correspondiente archivará el informe de conclusiones en el expediente personal de denunciante y denunciado y remitirá dicho informe a la jefatura del trabajador/a que deba realizar las medidas que en dichos informes se propongan. Remitiendo copia de todo lo actuado al Instructor de expedientes corporativos para su archivo en este Área, si no dispusiera de todo lo actuado.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la jefatura del trabajador/a, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología Laboral, facilitará asistencia psicológica a la víctima de acoso tipificado laboralmente.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del trabajador/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

5. Medidas de actuación y prevención del acoso

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el «caldo de cultivo» que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía

para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.

- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Entidad).

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, será el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de este Servicio afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro y los responsables de los Recursos Humanos.

5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, la Dirección de Recursos Humanos, con la colaboración del Servicio de Prevención, Formación y Comunicación, deben promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.

- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.

- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.

- Integrar el código ético y los compromisos, de forma transversal, en toda la formación continua.

- Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación.

- Elaborar documentos y acciones divulgativas sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.

- Informar al personal para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el Protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.

- Proporcionar información de la existencia del Protocolo de Acoso y de la web donde lo podrán encontrar.

- Informar de la existencia del Protocolo de Acoso en los manuales de acogida.

- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
- Establecer un buzón dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.

6. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Cualquier trabajador/a tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.

La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

La jefatura estará obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.

La aplicación de este Protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia del Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

- Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la Entidad y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

- Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se la restituirá en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

- Protección de la salud de las víctimas: se adoptarán las medidas que se estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

- Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

Anexo I

Comité asesor

1. Composición

- Un representante de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada designado por la Dirección de Recursos Humanos de la misma.
- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología del Servicio de Prevención.
- Un/a Delegado/a de Prevención del Comité General de Seguridad y Salud de la Dirección General o Dirección, elegido entre ellos.
- Un experto si el Comité lo estimara.

2. Régimen de funcionamiento del comité asesor.

Se regirá en su funcionamiento por:

- La Normativa Laboral vigente.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

Anexo II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral

A) Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la Entidad, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

- B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
 - Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
 - Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
 - Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
 - Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
 - Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
 - Conflictos personales y sindicales.

Anexo III

Modelo de denuncia por acoso laboral

SOLICITANTE:

- Persona afectada
- Representante legal
- Representante del personal
- Responsable de Recursos Humanos

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre y Apellido:

Matrícula:

Sexo (H o M):

Teléfono de contacto:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Categoría:

Dependencia:

Dirección General/Dirección:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

SOLICITUD:

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso moral.

LOCALIDAD Y FECHA

NOMBRE Y FIRMA DEL SOLICITANTE

ANEXO 3

II Convenio colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad*Comisión Negociadora – Acuerdo sobre jubilación forzosa*

En aplicación de lo establecido en la cláusula 24.^a del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad referido a la «Comisión Paritaria», y según dispone la disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la Revalorización de las Pensiones Públicas y otras Medidas Urgentes en materia Social, Laboral y de Empleo, y atendiendo a los principios inspiradores de la política de empleo en el sector público estatal, esta Comisión Negociadora acuerda establecer la extinción del contrato de trabajo en Adif y Adif AV por cumplir el/la trabajador/a la edad legal de jubilación, establecida en la Normativa vigente de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

A) Que el/la trabajador/a afectado/a por la extinción del contrato de trabajo cumpla en el momento de dicha extinción todos los requisitos exigidos por la Normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. A tal efecto, el/la trabajador/a afectado/a colaborará con las Direcciones de las Entidades para acreditar el cumplimiento de dichos requisitos.

B) Que esta medida se enmarque en su ejecución con los objetivos de política de empleo de la cláusula 3.^a de dicho Convenio Colectivo, especialmente con lo recogido en el párrafo segundo de la misma, revertiendo en empleo de nueva creación que compense estas salidas de personal.

C) Con el fin de aplicar adecuadamente lo que antecede, a partir de la firma de este Acuerdo, que será ejecutivo desde la citada fecha de firma, las Direcciones de las Empresas elaborarán un procedimiento de gestión y ordenación del mismo para hacer efectivo su contenido, conforme a los criterios de ejecutividad que se establezcan.

D) Los efectos de este Acuerdo también se vincularán al proyecto de nueva Ordenación Profesional, cuyo desarrollo se prevé abordar en los términos del párrafo 9 de la cláusula 7.^a del Convenio Colectivo.

ANEXO 4

Tablas salariales 2019

Segundo semestre

II Convenio Colectivo Adif - Adif Alta Velocidad

Niveles salariales del 3 al 9, Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo

Índice de tablas salariales		
Clave	Denominación	Valor
002	Sueldo	Tabla 01
003	Antigüedad	Tabla 01
009	Paga extraordinaria	Tabla 01
020	Horas a prorrata Horas extraordinarias	(*) ver anotación (*) ver anotación
032	Gratificación por título	Tabla 03
034	Gratificación por mando o función	Tabla 03
035	Gratificación por taquigrafía	Tabla 03
036	Brigada de socorro	Tabla 04
039	Brigada de incidencias	Tabla 11
050	Indemnización por vivienda	Tabla 04
052	Gastos por desplazamiento – Banda de mantenimiento en fines de semana y/o días festivos	Poblaciones < 700.000 habitantes 6,870528 euros/jornada. Poblaciones > 700.000 habitantes 8,579134 euros/jornada.
053	Gastos por desplazamiento – Brigadas de socorro e incidencias y de los equipos de asistencia técnica en línea del material autopropulsado	Poblaciones < 700.000 habitantes 7,220425 euros/salida Poblaciones > 700.000 habitantes 9,025530 euros/salida
066	Mejora de la productividad y de la competitividad	161,18 euros/año
110	Descansos no disfrutados	Tabla 02
113	Gratificación de formación – Personal docente de la Dirección de Formación y Selección – Profesor de clases prácticas afecto a la Dirección de Formación y Selección (*) – Personal colaborador en actividades docentes (**)	451,22 euros/mes 1,330334 €/hora de clase impartida (*) Máximo de percepción: 179,28 €/mes. 4,945710 €/hora de clase impartida dentro de jornada 8,608044 €/hora de clase impartida fuera de jornada (**) Máximo de percepción: 360,97 €/mes.
115	Compensación fiestas suprimidas	Tabla 04
147	Bolsa de vacaciones	Tabla 05
148	Retraso en el disfrute de las vacaciones	Tabla 04
153	Compensación descanso diario bocadillo trabajado	Tabla 06
154	Ayuda por hijos disminuidos psíquicos	100,00 euros/mes
155	Compensación energía eléctrica vivienda gratuita – Cupo mensual	110 kw / hora..... 12,03 euros/mes 100 kw / hora..... 10,94 euros/mes 90 kw / hora..... 9,86 euros/mes 80 kw / hora..... 8,75 euros/mes 70 kw / hora..... 7,66 euros/mes 60 kw / hora..... 6,56 euros/mes
163	Premio de permanencia	Tabla 07
170	Compensación mayor dedicación (personal conducción)	(*) Ver anotación

Índice de tablas salariales

Clave	Denominación	Valor
171	Compensación merma descanso (personal conducción)	(*) Ver anotación
220	Plus de nocturnidad	Tabla 09
230	Complemento personal de antigüedad (más de 20 años mismo nivel salarial)	Tabla 10
242	Plus de penosidad	Tabla 11
243	Plus de peligrosidad	Tabla 11
244	Plus de toxicidad	Tabla 11
245	Plus de maniobras	3,596611 euros/día
247	Plus de movimiento y estaciones	Tabla 11
249	Plus de instalaciones fijas y comunicaciones	Tabla 11
250	Plus Almacén Central de Villaverde Bajo	Tabla 11
295	Complemento por atención a incidencias - (MM.II. de Mant. Infra.)	122,40 euros/mes
296	Complemento de actividad - (MM.II. de Estaciones)	94,46 euros/mes
297	Complemento de actividad - (MM.II. de Circulación)	229,50 euros/mes
298	Bolsa de vacaciones para Mando Intermedio y Cuadro	Tabla 20
299	Retraso disfrute de vacaciones para Mando Intermedio y Cuadro	15,392672 euros/día
300	Complemento de puesto por compensación de refrigerio (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro)	1,581528 euros/día
302	Complemento de puesto por brigada de socorro (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro)	5,134138 euros/día
303	Complemento de puesto por toma y deje (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro)	(*) Ver anotación
304	Complemento de puesto por jornada partida (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro)	7,279733 euros/día
305	Complemento de puesto por nocturnidad (Marco Regulador Mando Intermedio y Cuadro)	Hora nocturna: 1,455977 euros
313	Complemento personal por clasificación grupo Prevención y Seguridad con el mismo nivel salarial	Cargo 005: 81,12 euros/mes Cargo 006: 60,33 euros/mes Cargo 007: 54,71 euros/mes
315	Complemento de puesto personal de Infraestructura en funciones de encargado de trabajos	14,433385 euros/jornada de trabajo efectiva
316	Complemento de puesto - Banda de Mantenimiento - adecuación de la jornada laboral para trabajos en fines de semana y/o días festivos – Para el personal operativo de Mantenimiento de Infraestructura de los niveles salariales 3 al 6 afectado. – Para el personal operativo de Telemandos y de Centros de Atención Permanente.	120,324468 euros/jornada laboral efectiva 24,067207 euros/totalidad de jornada laboral efectiva
317	Complemento de puesto - Acuerdo Banda de Mantenimiento - adecuación de la jornada laboral	8,125675 euros/día
322	Horas de toma y deje, viajes s.s. y esperas	(*) Ver anotación
324	Complemento por incidencia S.I.C. en descanso	108,296649 euros/día
325	Complemento de puesto S.I.C.	276,74 euros/mes
326	Complemento por puesta a disposición del medio propio S.I.C.	156,40 euros/mes
327	Complemento por salida S.I.C. fuera de la jornada grafiada	18,048672 euros/salida
328	Complemento de puesto - Equipo Móvil de circulación no desplazado	72,19 euros/mes
329	Complemento de puesto - Equipo Móvil de circulación desplazado	794,13 euros/mes
332	Complemento de puesto Auxiliar de Depósito (trabajadores que ostentaban la categoría con anterioridad al 19/06/03)	1.080,60 euros/mes
333	Gratificación por idiomas	Tabla 03
334	Gratificación por prestación G. de Informática	Tabla 08
335	Complemento por conducción restringida	120,32 euros/mes
338	Compensación por plena disposición	N. salarial 8 – 44,28 euros/mes N. salarial 9 – 50,66 euros/mes

Índice de tablas salariales

Clave	Denominación	Valor
342	Gratificación por conducción para el personal de Instalaciones Fijas (art. 142 X Convenio Colectivo)	9,830477 euros/día
343	Gratificación a Secretario/a de Alta Dirección – Nivel 1. – Nivel 2. – Nivel 3. – Nivel 4. – Nivel 5.	316,57 euros/mes 285,44 euros/mes 255,53 euros/mes 226,21 euros/mes 167,35 euros/mes
345	Gratificación por complemento de puesto, personal de conducción	Aytes. de Maquinista: 180,98 euros/mes Maquinistas: 226,24 euros/mes
346	Gratificación especial turno noche	Material Motor 90,59 euros/mes
347	Gratificación por conducción de vehículos, personal obras e instalaciones (art. 149 X Convenio Colectivo)	36,30 euros/mes
348	Gratificación personal obras e instalaciones, caso de accidentes	22,678511 euros/día
350	Complemento puesto de garantía mayor dedicación en gráficos de conducción	(*) Ver anotación
351	Complemento personal de conducción	Maquinistas: 394,77 euros/mes Aytes. de Maquinista: 331,04 euros/mes
358	Plus provisional de compensación, Inspectores de Movimiento que prestan servicios en Secciones de Movimiento	51,21 euros/mes
359	Complemento personal de conducción - Acuerdo 19-jun-03	Funciones de Maquinista Principal o Maquinista: 1.246,87 euros/mes
363	Produc. maniobras por conducción restringida	8,095649 euros/día
364	Complemento de maniobras – Personal de Mantenimiento de Infraestructura * Trabajadores que ocupen puestos de maniobras durante todo el mes. **Trabajadores con desempeño esporádico de puestos de maniobras con un máximo de 10 días/mes.	* 139,06 euros/mes ** 12,64 euros/día
367	Gratificación polivalencias	Tabla 11
368	Complemento por realización de pruebas de frenado y otras nuevas funciones R.G.C. (Acuerdo de 29/nov/2002) 1.–Para terminales de clasificación y estaciones incluidas en anexo 1: * Trabajadores en gráfico de maniobras durante todo el mes. ** Trabajadores en gráfico de maniobras con desempeño laboral esporádico. 2.–Para estaciones restantes incluidas en anexo 2: * Trabajadores en gráfico de maniobras durante todo el mes. ** Trabajadores en gráfico de maniobras con desempeño laboral esporádico.	* 202,25 euros/mes ** 10,11 euros/día * 139,06 euros/mes ** 6,97 euros/día
383	Complemento de actividad servicios complementarios (personal de conducción)	Funciones de Maquinista: 2,621542 euros/día
401	Plan Objetivos de Productividad	2.234,22 euros/año
427	Prima de asistencia	Tabla 13
430	Prima de garantía de los Sistemas de Primas de Producción	Tabla 13
551	Gastos de viaje personal de trenes, conducción e intervención (traslaciones)	Tabla 14
553	Gastos de destacamento por demora de traslado	Tabla 12
559	Complemento para gastos de manut. en puesto fronterizo	Tabla 14
565	Dieta por despoblado	Tabla 15
566	Compensación de gastos por desplazamiento a menos de 60 kilómetros.	Tabla 14
567	Compensación de gastos por viajes a más de 60 kilómetros	Tabla 14
568	Compensación de gastos por viaje internacional	Tabla 14
569	Compensación de gastos por servicio itinerante	Tabla 14

Índice de tablas salariales

Clave	Denominación	Valor
571	Complemento por viajes del personal suplementario de estaciones	6,809548 euros/viaje
573	Gastos de viaje por desplazamiento en grandes poblaciones	Tabla 12
574	Gastos de destacamento por demora de traslado voluntario en la misma residencia	Tabla 12
576	Indemnización por jornada partida	Tabla 12
589	Indemnización por acoplamiento - Movilidad forzosa	Tabla 16
590	Indemnización diferida por alquiler de vivienda - Movilidad forzosa	Tabla 16
832	Descuento por alquiler de vivienda	Tabla 17
XXX	Bandas salariales de referencia - Mandos Intermedios y Cuadros	Tabla 18
	Bandas salariales de referencia - Estructura de Apoyo.	Tabla 19

(*) Las horas extraordinarias, las horas de presencia y las de toma y deje se abonarán conforme a los términos fijados en el Acta de Conciliación en la Audiencia Nacional de fecha 10 de septiembre de 2012.

Tabla 1

Nivel salarial	Valores mensuales											Valores semestrales
	Sueldo Clave 002	Antigüedad Clave 003 * (n.º cuatrienios)										Paga extraordinaria Clave 009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	1.183,18	32,90	65,78	98,69	131,57	164,46	197,36	230,23	263,13	296,04	328,93	1.822,92
4	1.232,79	34,88	69,72	104,58	139,46	174,33	209,19	244,07	278,92	313,79	348,66	1.896,54
5	1.285,35	36,97	73,90	110,88	147,87	184,80	221,77	258,74	295,72	332,65	369,63	1.975,10
6	1.341,05	39,18	78,35	117,53	156,70	195,88	235,06	274,24	313,40	352,59	391,76	2.060,82
7	1.400,11	41,54	83,04	124,58	166,12	207,61	249,15	290,69	332,20	373,75	415,26	2.139,89
8	1.462,72	44,03	88,02	132,05	176,06	220,09	264,11	308,10	352,14	396,17	440,18	2.222,52
9	1.529,07	46,67	93,31	139,97	186,63	233,31	279,96	326,62	373,27	419,95	466,60	2.308,86

Tabla 1 bis

Nivel salarial	Valores mensuales mandos intermedios y cuadros									
	Antigüedad (n.º de cuatrienios)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	39,83	79,62	119,45	159,28	199,07	238,89	278,72	318,53	358,36	398,16
8	42,22	84,39	126,61	168,82	211,03	253,24	295,42	337,64	379,86	422,05
9	44,75	89,46	134,21	178,95	223,71	268,43	313,17	357,91	402,66	447,39

Tabla 2. Valores

Nivel salarial	Descansos no disfrutados - Día
3	46,319786
4	49,098975
5	52,044912
6	55,167606
7	58,477666
8	61,986323
9	65,705501

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial) cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

Tabla 3. Valores mensuales

Nivel salarial	Gratificaciones										
	Taquigrafía (C.035)	Mando o función (C.034)	Idiomas (C.333)					Título (C.032)			
			Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer		
			Francés	Inglés	Alemán	Francés	Ing./Alem.		(1)	(2)	(3)
3	38,02	-	10,02	19,32	28,74	56,74	70,82	94,62	56,74	47,45	38,02
4	40,84	-	10,39	20,57	30,79	56,74	70,82	-	61,15	50,92	40,84
5	44,04	100,88	11,35	22,27	33,02	56,74	70,82	-	65,71	54,88	44,04
6	47,45	108,95	12,26	23,90	35,81	56,74	70,82	-	70,82	59,16	47,45
7	51,27	117,83	13,17	25,88	38,68	56,74	70,82	127,57	76,79	64,20	51,27
8	55,68	127,93	14,24	28,20	41,98	56,74	70,82	138,47	83,26	69,36	55,68
9	60,53	139,13	15,40	30,52	45,38	56,74	70,82	150,76	90,42	75,74	60,53

(1) Licenciado en Derecho / Licenciado en Ciencias Económicas o Intendente Mercantil.

(2) Profesor Mercantil / Aparejador de Obras o Arquitecto Técnico / Ayudante o Ingeniero Técnico de Telecomunicación / Ingeniero Técnico de Obras Públicas / Ayudante, Capataz, Facultativo o Ingeniero Técnico de Minas / Perito Técnico o Ingeniero Técnico Industrial / Graduado Social.

(3) Perito Mercantil o Contador / Maestro Industrial / Técnico Especialista (FP2) de las ramas de metal, electricidad, madera, química, electrónica o delineación.

Tabla 4. Valores

Niveles económicos de los conceptos retributivos que se valoran sobre tablas salariales de 1977(c. 036, 050, 115, 148)

Valores iniciales -(antigüedad cero)					Factor multiplicador según cuatrienios												
Nivel salarial	Vivienda Cómputo Mensual	Brigada socorro Cómputo Diario	Retraso vacaciones	Fiestas suprimidas - Cómputo Semestral	Causados antes del 01/01/1975	Causados después del 31/12/1974											
						0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	75,74	3,112648	12,450589	6,225218	0	1,00	1,06	1,12	1,18	1,24	1,30	1,36	1,42	1,48	1,54	1,60	
4	78,36	3,220459	12,882436	6,441141	1	1,05	1,11	1,17	1,23	1,29	1,35	1,41	1,47	1,53	1,59	1,60	
5	81,28	3,340271	13,361461	6,680770	2	1,10	1,16	1,22	1,28	1,34	1,40	1,46	1,52	1,58	1,60	1,60	
6	84,58	3,475583	13,902411	6,951165	3	1,15	1,21	1,27	1,33	1,39	1,45	1,51	1,57	1,60	1,60	1,60	

Valores iniciales -(antigüedad cero)					Factor multiplicador según cuatrienios												
Nivel salarial	Vivienda Cómputo Mensual	Brigada socorro Cómputo Diario	Retraso vacaciones	Fiestas suprimidas - Cómputo Semestral	Causados antes del 01/01/1975	Causados después del 31/12/1974											
						0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7	88,27	3,627609	14,509683	7,254767	4	1,20	1,26	1,32	1,38	1,44	1,50	1,56	1,60	1,60	1,60	1,60	
8	93,23	3,831378	15,325736	7,662907	5	1,25	1,31	1,37	1,43	1,49	1,55	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	
9	99,28	4,080349	16,322235	8,161156	6	1,30	1,36	1,42	1,48	1,54	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	
					7	1,35	1,41	1,47	1,53	1,59	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	
					8	1,40	1,46	1,52	1,58	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	

– La compensación por vivienda devengada mensualmente se calcula multiplicando el valor inicial del nivel salarial por el factor que corresponda a ese mismo nivel según distribución de cuatrienios.

– La brigada de socorro devengada mensualmente se calcula multiplicando el valor inicial por el factor de antigüedad y por los días de asignación en el mes a dicha brigada.

– El retraso de vacaciones se calcula multiplicando el valor inicial del nivel salarial, por el factor de antigüedad y por el número de meses y, en su caso, fracción no inferior a quince días, transcurridos entre el 31 de enero del siguiente año natural y el día de inicio de las vacaciones pendientes.

– Las fiestas suprimidas devengadas semestralmente se calculan multiplicando el importe inicial correspondiente al nivel salarial que se ostentaba el 31 de diciembre de 1977, por el factor de antigüedad y por el número de fiestas suprimidas anualmente.

Tabla 5. Valores diarios

Bolsa de vacaciones 1/2 (C.147)

Nivel salarial	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	7,217080	7,650106	8,083132	8,516155	8,949181	9,382204	9,815230	10,248255	10,681280	11,114307	11,547329
4	7,650106	8,109111	8,568120	9,027124	9,486133	9,945137	10,404146	10,863151	11,322157	11,781163	12,240169
5	8,109111	8,595658	9,082206	9,568752	10,055299	10,541847	11,028392	11,514939	12,001485	12,488033	12,974580
6	8,595658	9,111399	9,627138	10,142877	10,658619	11,174356	11,690098	12,205835	12,721575	13,237316	13,753054
7	9,111399	9,658083	10,204766	10,751451	11,298133	11,844817	12,391502	12,938187	13,484871	14,031553	14,578238
8	9,658083	10,237566	10,817053	11,396539	11,976021	12,555506	13,134992	13,714475	14,293962	14,873447	15,452930
9	10,237566	10,851824	11,466075	12,080329	12,694585	13,308838	13,923092	14,537347	15,151601	15,765855	16,380110

Bolsa de vacaciones 1/3 (C.147)

Nivel salarial	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	4,811387	5,100070	5,388754	5,677437	5,966120	6,254803	6,543485	6,832169	7,120852	7,409533	7,698218
4	5,100071	5,406073	5,712082	6,018086	6,324088	6,630096	6,936097	7,242102	7,548105	7,854110	8,160115
5	5,406073	5,730440	6,054804	6,379167	6,703532	7,027897	7,352260	7,676627	8,000992	8,325355	8,649720
6	5,730440	6,074265	6,418093	6,761919	7,105745	7,449571	7,793400	8,137225	8,481050	8,824876	9,168703
7	6,074265	6,438722	6,803178	7,167633	7,532090	7,896547	8,261002	8,625457	8,989911	9,354369	9,718827
8	6,438722	6,825045	7,211368	7,597693	7,984013	8,370338	8,756662	9,142985	9,529309	9,915631	10,301955
9	6,825045	7,234548	7,644049	8,053553	8,463054	8,872556	9,282062	9,691563	10,101065	10,510567	10,920070

Tabla 6. Valores diarios
Compensación por bocadillo (C.153)

Nivel salarial	Cuatrienios										(*) Taqui- grafía	(*) Mando o func.	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			10
3	0,976743	1,035348	1,093952	1,152556	1,211163	1,269766	1,328370	1,386977	1,445580	1,504185	1,562789	0,088969	–
4	1,035348	1,097469	1,159590	1,221711	1,283833	1,345950	1,408075	1,470193	1,532316	1,594435	1,656558	0,088969	–
5	1,097469	1,163317	1,229164	1,295013	1,360862	1,426710	1,492556	1,558404	1,624254	1,690101	1,755951	0,100136	0,222458
6	1,163317	1,233116	1,302915	1,372712	1,442512	1,512312	1,582111	1,651913	1,721709	1,791509	1,861309	0,111455	0,244641
7	1,233116	1,307103	1,381089	1,455079	1,529063	1,603049	1,677036	1,751024	1,825013	1,898999	1,972984	0,111455	0,267057
8	1,307103	1,385529	1,463953	1,542380	1,620807	1,699234	1,777660	1,856085	1,934511	2,012938	2,091365	0,122397	0,289162
9	1,385528	1,468661	1,551791	1,634923	1,718054	1,801186	1,884318	1,967449	2,050581	2,133714	2,216845	0,133490	0,311501

Nivel salarial	Idiomas (C.333)					Título (C.032)			
	Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer		
	Francés	Inglés	Alemán	Francés	In/Al.		(1)	(2)	(3)
3	0,022414	0,044521	0,066935	0,122396	0,155673	0,211440	0,122396	0,111455	0,088969
4	0,022414	0,044521	0,066935	0,122396	0,155673	–	0,133490	0,111455	0,088969
5	0,022414	0,044521	0,077951	0,122396	0,155673	–	0,144506	0,122396	0,100136
6	0,022414	0,055613	0,077951	0,122396	0,155673	–	0,155673	0,133490	0,111455
7	0,033351	0,055613	0,088969	0,122396	0,155673	0,289162	0,166994	0,144506	0,111455
8	0,033351	0,066935	0,088969	0,122396	0,155673	0,311501	0,189027	0,155673	0,122397
9	0,033351	0,066935	0,100136	0,122396	0,155673	0,333610	0,200196	0,166994	0,133490

(*) Valores a sumar en caso de poseer alguna de las gratificaciones.

(1) Licenciado en Derecho / Licenciado en Ciencias Económicas o Intendente Mercantil.

(2) Profesor Mercantil / Aparejador de Obras o Arquitecto Técnico / Ayudante o Ingeniero Técnico de Telecomunicación / Ingeniero Técnico de Obras Públicas / Ayudante, Capataz, Facultativo o Ingeniero Técnico de Minas / Perito Técnico o Ingeniero Técnico Industrial / Graduado Social.

(3) Perito Mercantil o Contador / Maestro Industrial / Técnico Especialista (FP2) de las ramas de metal, electricidad, madera, química, electrónica o delineación.

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial) cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

Tabla 7. Valores

Premio de permanencia (C. 163)			
Nivel salarial	30 años	35 años	40 años
3	1.245,67	649,15	701,78
4	1.320,41	688,10	743,88
5	1.399,61	729,38	788,52
6	1.483,60	773,15	835,82
7	1.572,62	819,51	886,01
8	1.666,97	868,70	939,14
9	1.766,99	920,81	995,50

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial), cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

Tabla 8. Valores mensuales

Gratificación por prestación gabinete de informática (C.334)

Nivel salarial	Grupo				
	A	B	C	D	E
3	429,69	329,47	286,47	222,02	143,22
4	429,69	329,47	286,47	222,02	143,22
5	544,29	329,47	286,47	222,02	143,22
6	544,29	386,73	286,47	222,02	157,55
7	544,29	386,73	286,47	222,02	157,55
8	572,92	386,73	286,47	222,02	157,55
9	572,92	386,73	286,47	222,02	157,55

Tabla 9. Valores horarios

Plus de nocturnidad (C. 220)

Nivel salarial	Cuatrienios											(*) Taquigrafía	(*) Mando o func.
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	0,735369	0,779490	0,823613	0,867735	0,911857	0,955979	1,000100	1,044223	1,088345	1,132467	1,176593	0,066935	-
4	0,779490	0,826262	0,873031	0,919799	0,966569	1,013337	1,060107	1,106877	1,153647	1,200415	1,247185	0,066935	-
5	0,826263	0,875836	0,925413	0,974988	1,024564	1,074139	1,123717	1,173291	1,222868	1,272441	1,322018	0,077951	0,166994
6	0,875836	0,928386	0,980937	1,033486	1,086038	1,138587	1,191140	1,243690	1,296238	1,348788	1,401339	0,077951	0,177858
7	0,928386	0,984089	1,039792	1,095495	1,151200	1,206901	1,262606	1,318310	1,374013	1,429714	1,485420	0,088969	0,200196
8	0,984090	1,043135	1,102181	1,161228	1,220273	1,279317	1,338363	1,397408	1,456454	1,515496	1,574544	0,088969	0,211440
9	1,043135	1,105724	1,168312	1,230901	1,293486	1,356074	1,418663	1,481252	1,543840	1,606428	1,669018	0,100136	0,233778

Nivel salarial	(*) Idiomas					Título (*)				
	Básico			Superior		Reconocido	Sin reconocer			
	Francés	Inglés	Alemán	Francés	In/Al.		(1)	(2)	(3)	
3	0,022414	0,033351	0,044521	0,100136	0,122396	0,155673	0,100136	0,077951	0,066935	
4	0,022414	0,033351	0,055613	0,100136	0,122396	-	0,100136	0,088969	0,066935	
5	0,022414	0,033351	0,055613	0,100136	0,122396	-	0,111455	0,088969	0,077951	
6	0,022414	0,044521	0,055613	0,100136	0,122396	-	0,122396	0,100136	0,077951	
7	0,033351	0,044521	0,066935	0,100136	0,122396	0,211440	0,133490	0,111455	0,088969	
8	0,033351	0,044521	0,066935	0,100136	0,122396	0,233778	0,144506	0,111455	0,088969	
9	0,033351	0,055613	0,077951	0,100136	0,122396	0,255964	0,155673	0,122396	0,100136	

(*) Valores a sumar en caso de poseer alguna de las gratificaciones.

(1) Licenciado en Derecho / Licenciado en Ciencias Económicas o Intendente Mercantil.

(2) Profesor Mercantil / Aparejador de Obras o Arquitecto Técnico / Ayudante o Ingeniero Técnico de Telecomunicación / Ingeniero Técnico de Obras Públicas / Ayudante, Capataz, Facultativo o Ingeniero Técnico de Minas / Perito Técnico o Ingeniero Técnico Industrial / Graduado Social.

(3) Perito Mercantil o Contador / Maestro Industrial / Técnico Especialista (FP2) de las ramas de metal, electricidad, madera, química, electrónica o delineación.

Los trabajadores que tengan el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial), cobrarán el importe del nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan.

Para los trabajadores que perciban gratificación por conducción del personal de obra e instalaciones (clave 347), se incrementarán los valores anteriores en 0,055613 euros por cada hora de nocturnidad.

Tabla 10. Valores mensuales
Complemento personal de antigüedad (más de 20 años mismo n.s.) (C.230)

Nivel salarial	Cuatrienios					
	5	6	7	8	9	10
3	42,79	44,72	46,71	48,70	50,66	52,60
4	45,35	47,43	49,53	51,60	53,67	55,79
5	48,05	50,28	52,50	54,70	56,91	59,10
6	50,93	53,28	55,62	57,98	60,30	62,66
7	54,03	56,50	58,96	61,45	63,91	66,41
8	57,24	59,90	62,51	65,13	67,78	70,41
9	60,69	63,45	66,25	69,07	71,83	74,63

Tabla 10.bis. Valores mensuales
Complemento Personal de antigüedad (mas de 20 años mismo n.s.) (C. 230).
Mandos Intermedios y Cuadros

Nivel salarial	Cuatrienios					
	5	6	7	8	9	10
7	51,80	54,17	56,53	58,92	61,28	63,68
8	54,88	57,43	59,94	62,45	64,99	67,51
9	58,19	60,84	63,52	66,23	68,87	71,56

Tabla 11. Valores

Nivel salarial	Pluses			Polivalencias (C.367) Día	Brigada de incidencias (C.039) Día
	Penosidad (C.242) Peligrosidad (C.243) Toxicidad (C.244) Día	Movimiento y estaciones (C.247) Mes	Inst. fijas y comunicaciones (C.249) Alm. C. Villaverde (C.250) Mes		
3	1,145409	19,83	11,34	5,740192	11,142456
4	1,063659	18,41	10,19	6,084602	11,555692
5	1,114791	19,21	10,19	6,449679	11,993722
6	1,155667	19,91	10,19	6,836659	12,458035
7	1,206799	20,84	10,19	7,246857	-
8	1,268108	21,99	10,19	-	-
9	1,360116	23,35	10,19	-	-

Tabla 12. Valores

Nivel salarial	Gastos de destacamento por demorado de traslado (C.553) Día	Gastos de viaje por desplazamiento en grandes poblaciones (C.573) Día	Gastos de destacamento por demora de traslado voluntario misma residencia (C. 574) Día	Indemnización por jornada partida (C. 576) Día
3	18,759838	4,689960	4,689960	7,503934
4	18,759838	4,689960	4,689960	7,503934
5	18,759838	4,689960	4,689960	7,503934
6	18,759838	4,689960	4,689960	7,503934
7	18,759838	4,689960	4,689960	7,503934

Nivel salarial	Gastos de destacamento por demorado de traslado (C.553) - Día	Gastos de viaje por desplazamiento en grandes poblaciones (C.573) - Día	Gastos de destacamento por demora de traslado voluntario misma residencia (C. 574) - Día	Indemnización por jornada partida (C. 576) - Día
8	19,533194	4,883297	4,883297	7,813279
9	20,836253	5,209063	5,209063	8,334501

Tabla 13. Valores mensuales

Prima de asistencia (C.427) y garantía subsidiaria de los sistemas de producción (C.430*)

Nivel salarial	Jornada completa	
	40 horas	37,50 horas
3	200,11	187,61
4	224,14	210,11
5	250,13	234,49
6	280,15	262,63
7	300,16	281,39
8	320,18	-
9	340,19	-

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

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

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

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

G - Prima de Terminales (C. 417).

Tabla 14. Valores

Asignaciones para gastos de mantenimiento y/o alojamiento (excepto Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo)

En territorio nacional y puestos fronterizos					
Régimen General	Distancia	Salida/regreso, desde/a Residencia			
		<13:00h / >15:00h <19:30h / >21:30h	<13:00h / >21:30h	>13:00h / >0:00h	<13:00h / >0:00h
	Menos de 60 Km. Dieta desplazamiento (C. 566)	8,357323 €/día	16,714648 €/día	23,552457 €/día	31,909784 €/día
	Más de 60 Km Dieta viajes (C. 567)	14,559028 €/día	29,113879 €/día	Manut.: 14,559028 €/día+ Alojamiento	Manut.: 29,113879 €/día + Alojamiento
Régimen especial del personal de maquinaria de vía en servicio itinerante (C. 569)					
		Dieta de trabajo itinerante gastos de manutención: 39,507351 €/día + coche dormitorio			
Régimen especial del personal de servicio en trenes y/o máquinas (C. 551)					
	Traslación 1. ^a 0,728225 € / hora (para las 8 primeras horas)	Traslación 2. ^a 2,165306 € / hora (desde la 9. ^a)			
Régimen especial en puesto fronterizo (C. 559)					
	Complemento para gastos de manutención: 8,991493 €/comida				
En destinos internacionales excepto puestos fronterizos					
	Dieta de viaje internacional (C. 568)	Gastos de manutención: 30,390194 €/comida + alojamiento			

Tabla 15. Valores
Dieta por despoblado (C. 565)

Nivel salarial	Comida 1	Comida 2	Pernoctación	Total día
3	7,503934	7,503934	3,751966	18,759837
4	7,503934	7,503934	3,751966	18,759837
5	7,503934	7,503934	3,751966	18,759837
6	7,503934	7,503934	3,751966	18,759837
7	7,503934	7,503934	3,751966	18,759837
8	7,813279	7,813279	3,906639	19,533193
9	8,334501	8,334501	4,167251	20,836253

Tabla 16. Valores
Acoplamiento por movilidad forzosa

Distancias superiores a 80 Km					Acoplamiento en una residencia distante entre 10 y hasta 80 Km. Respecto de la anterior
Acoplamientos realizados en centro de trabajo ubicados en las provincias de:	Albacete, Alicante, Almería, Ávila, Badajoz, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Murcia, Segovia, Sevilla, Toledo.	Guadalajara, Huesca, A Coruña, La Rioja, León, Lleida, Lugo, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Soria, Tarragona, Teruel, Valencia, Valladolid, Zamora, Zaragoza.	Álava, Asturias, Burgos, Cantabria, Girona (1), Guipúzcoa (2), Salamanca, Vizcaya. (1) excepto Port-Bou (2) excepto Irún	Madrid, Barcelona y las residencias de Irún y Port-Bou	81,256819 euros/km.
Indemnización a tanto alzado por una sola vez. (C.589)	16.251,36 euros	20.314,20 euros	24.377,04 euros	24.377,04 euros	
Indemnización diferida por alquiler de vivienda durante los treinta y seis meses siguientes al traslado (C.590)	211,25 euros/mes	316,90 euros/mes	422,54 euros/mes	475,37 euros/mes	

Tabla 17. Valores
Descuento mensual por alquiler de vivienda (C. 832)

Nivel salarial	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	38,42	40,71	43,00	45,33	47,62	49,94	52,22	54,56	56,84	59,15	61,43
4	40,62	43,05	45,51	47,95	50,37	52,83	55,23	57,69	60,12	62,55	65,01
5	42,98	45,54	48,11	50,71	53,29	55,87	58,46	61,03	63,60	66,17	68,76
6	45,45	48,21	50,92	53,66	56,41	59,09	61,84	64,55	67,28	70,02	72,74
7	48,11	50,97	53,87	56,75	59,64	62,54	65,42	68,29	71,18	74,07	76,95
8	50,89	53,96	57,00	60,10	63,14	66,19	69,23	72,27	75,34	78,40	81,46
9	53,84	57,08	60,31	63,57	66,78	70,04	73,25	76,49	79,71	82,95	86,18

Tabla 18. Bandas salariales de referencia Mando Intermedio y Cuadro. Valores anuales

Mando Intermedio y Cuadro

Nivel	Componente fijo		Comp. Variable	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
1	32.406,72	39.652,68	2.682,00	5.823,72
2	32.406,72	39.145,92	1.915,68	3.448,32
3	31.420,20	38.922,48	1.149,36	2.682,00

Tabla 19. Bandas salariales de referencia Estructura de Apoyo. Valores anuales

Estructura de apoyo

	Componente fijo		Comp. Variable
	Mínimo	Máximo	Mínimo
Técnico.	39.568,44	49.512,12	3.010,92
Técnico Especialista.	46.207,44	56.160,36	3.505,32

Tabla 20. Valores diarios

Bolsa vacaciones para MM.II (C.298)

	Cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1/2	9,654531	10,233804	10,813075	11,392346	11,971621	12,550890	13,130162	13,709435	14,288707	14,867979	15,447250
1/3	6,436353	6,822536	7,208715	7,594898	7,981078	8,367258	8,753442	9,139620	9,525803	9,911984	10,298164

Estas tablas salariales únicamente reflejan los valores a los que se hace referencia en el encabezamiento.