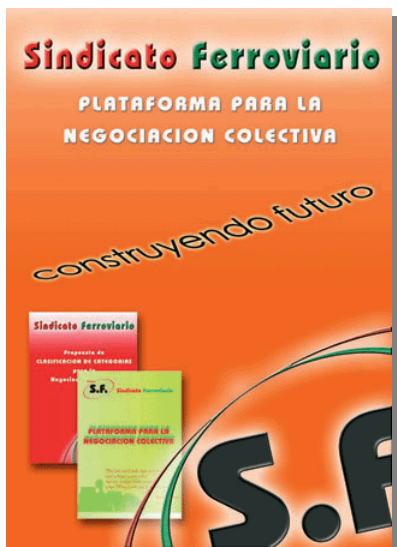


I Convenio Colectivo de Renfe-Operadora

PROPUESTAS DE SF-INTERSINDICAL
PARA LA
MESA DE MATERIAS GENERALES SOBRE

ACOSO SEXUAL,
ACOSO POR MOTIVOS DE SEXO,
ACOSO MORAL (MOBBING)
PREMIOS Y
POLITICA DISCIPLINARIA



Madrid, 30 de enero de 2008

1.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

DEFINICIÓN.

Constituye acoso sexual, tal y como establece el artículo 7, apartado 1, de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo, tal y como establece el artículo 7, apartado 2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

PREÁMBULO.

La **Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131** de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:

« La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

TIPOS DE ACOSO SEXUAL.

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso quid pro quo y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

Acoso quid pro quo.

En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo.

Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.

Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo (*Resolución sobre la Protección de la Dignidad de las Mujeres y de los Hombres, Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991*).

Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil.

La Recomendación de la Comisión Europea mencionada se refiere también a una conducta que «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado».

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

Además de la necesidad de que el sistema legal contemple un conjunto de recursos legales eficaces para actuar contra el acoso, es especialmente necesario que las víctimas tengan garantizado el cese de las conductas ofensivas y estén protegidos contra posibles represalias por haber presentado una reclamación o denuncia.

En este sentido, la manera más efectiva de hacer frente al acoso sexual es elaborar y aplicar una política a nivel empresarial.

Las medidas que se proponen están recogidas del Código de Prácticas de la Comisión Europea.

Prevención.

Declaración de principios.

Debe existir una Declaración de la Dirección de la Empresa en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíbe el acoso sexual, defendiendo el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la queja de los trabajadores y trabajadoras cuando ocurran.

Se explicará lo qué se entiende por comportamiento inapropiado y se pondrá en claro que los Directores y Superiores tienen un deber real de poner en práctica la política contra el acoso sexual. La declaración explicará el procedimiento a seguir por las víctimas de acoso, asegurando la seriedad y la confidencialidad así como la protección contra posibles represalias.

Comunicación de la Declaración.

La Dirección de la Empresa se asegurará de que la política de no acoso es comunicada a los trabajadores/as y que éstos la han comprendido; que saben que tienen un derecho de queja para el que existe un determinado procedimiento y que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso.

Responsabilidad.

La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos los trabajadores/as, recomendándose a los Mandos que tomen acciones positivas para promocionar la política de no acoso.

Formación.

Se debe proporcionar una formación general a mandos y gestores, que les permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.

Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación,...).

En los programas generales de formación de la Empresa se incluirá el tema del acoso.

Procedimientos.

Es importante que los procedimientos de actuación tras una situación de acoso sexual estén bien establecidos, de forma que resuelvan el problema de una manera rápida y eficaz. El procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Dos aspectos que deben ser clarificados son:

- A quién y cómo se ha de presentar la denuncia.
- Cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento (por ejemplo, si es o no obligatorio activar el procedimiento interno, si la activación de éste excluye o no la adopción de otras medidas legales mientras esté en curso, etc.).

Resolución informal de los problemas.

Dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, deben existir procedimientos tanto formales como informales.

Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario. Por el contrario, los procedimientos formales buscan una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso.

Se debe animar a solucionar el problema, en una primera instancia, de manera informal (hay que tener en cuenta que, en algunos casos, puede tratarse de malentendidos). Si la persona tiene problemas para hacerlo por sí mismo, debe poder hacerlo a través de una tercera persona u organización (amigo, compañero, sindicato....).

Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema.

Consejos y asistencia.

Se recomienda que se designe a una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales.

La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y se aconseja que exista acuerdo en su nombramiento por parte de representantes sindicales y trabajadores.

A la persona designada se le formará específicamente en sus nuevas funciones: manejo de resolución de problemas, políticas y procedimientos de la organización, etc., y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar su tarea.

Procedimiento de reclamación.

El procedimiento debe proporcionar a los trabajadores la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad.

Los procedimientos normales de trámite de denuncias pueden no ser adecuados en supuestos de acoso sexual ya que los procedimientos habituales suelen exigir que las reclamaciones se presenten en primera instancia ante el superior inmediato.

Los problemas en estos casos pueden venir por dos vías: la primera, si el superior inmediato es un hombre y la víctima del acoso una mujer, esta puede tener vergüenza de relatar los incidentes o puede creer que no se le tomará en serio. La segunda, si el acusado de acoso se encuentra en la propia línea jerárquica de la víctima. En estos casos cobran especial importancia las personas especialmente designadas para intervenir en los procedimientos por acoso.

Investigaciones.

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes.

Deben estar presididas por la independencia y la objetividad.

Los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes.

Se debe establecer un límite temporal para la investigación con el fin de evitar, por un lado, un proceso en exceso dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza (amigo, asesor, representante sindical,...), que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

2.- ACOSO MORAL (Mobbing)

DEFINICIÓN.

Se entiende por acoso moral la manifestación permanente y subliminal de una conducta abusiva y especialmente de desgaste psicológico, que incluye comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en su *Nota Técnica Preventiva (NTP) 476*, establece la siguiente definición del acoso moral:

Situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media de una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

PROTOCOLO DE ACTUACION

ACCIONES PREVENTIVAS A DESARROLLAR EN RELACIÓN AL ACOSO MORAL.

Principios generales.

Aunque a lo largo de este punto se pongan de manifiesto acciones preventivas concretas a desarrollar conviene establecer un marco general de lo que debería hacerse y en este sentido la norma sueca sobre persecución psicológica en el trabajo plantea dos grandes principios generales:

a) "El empresario deberá planificar y organizar de manera que prevenga, en la medida de lo posible, estas formas de persecución en el lugar de trabajo". Es un principio general duro, exigente, en relación a las actuaciones empresariales de planificación y organización. Es cierto que señala un elemento de flexibilización de la exigencia al señalar "en la medida de lo posible". Este concepto o esta perspectiva no debería considerarse con carácter extensivo, y circunscribirse a aquellos elementos que ciertamente no fuesen posibles modificar.

b) "El empresario deberá comunicar de modo inequívoco que estas formas de persecución no podrán ser toleradas de ningún modo en el transcurso de la actividad laboral". Este principio general resulta contundente. Los trabajadores tienen que saber que no se consentirá ninguna situación de acoso moral para lo cual se tendrán que

establecer un conjunto de acciones preventivas o procedimientos específicos para que ciertamente se cumpla este segundo principio general.

Acciones preventivas.

No deberían establecerse excesivas diferencias en la determinación de acciones preventivas concretas entre la diferente tipología de riesgos.

Ciertamente la ausencia de herramientas cuantificables en términos del concepto cuantificable de evaluación de riesgos, al no existir en relación al riesgo acoso moral dificulta probablemente la determinación de acciones preventivas de carácter cualitativo y por ello de mayor dificultad en la aceptación de dichas actuaciones y sobre todo en la aplicación de medidas concretas de carácter corrector. Sin embargo, sí se pueden establecer algunas de manera perfectamente definidas:

a) Declaración de principios concretos de carácter general que configuren la política empresarial en relación al acoso moral. No sería suficiente una declaración general sobre prevención de riesgos de todo tipo por cuanto que como sucede normalmente la priorización empresarial en cuanto a acciones preventivas provocan un tratamiento prioritario a los temas de seguridad e higiene.

b) Determinación de una política comunicacional en la empresa transparente, lúcida, suficiente y adecuada dirigida a todos los trabajadores/as. Resulta clarificador que en este sentido se produzca la identificación de responsabilidades en este campo más allá de las responsabilidades funcionales y operativas. En este sentido resulta sustancial el establecimiento de un procedimiento de denuncia garantizando la privacidad de la misma.

c) Determinación de un método de solución de conflictos colectivo o interpersonal en el interior de la empresa. No podría aceptarse un criterio voluntarista de ignorar el conflicto colectivo o interpersonal o que aceptando la existencia del conflicto se deriva hacia cuestiones caracterológicas personales siendo imprescindible en este caso mecanismos colectivos y análisis del problema.

d) Potenciación de la participación de los Representantes de los Trabajadores en todos estos temas relativos a los riesgos psicosociales y al acoso moral en concreto. Si el marco europeo establece la exigencia de participación y consulta de los trabajadores en la gestión de la prevención en general, consecuentemente debe intensificarse su planificación cuando los factores de los riesgos psicosociales pueden identificarse en el campo de la organización del trabajo y ordenación del mismo y en el campo de la gestión de Recursos Humanos.

e) Incorporación al Plan de Formación e Información en la Empresa no solamente en lo relativo a riesgos físicos, químicos, biológicos, etc., sino también a los riesgos psicosociales. En el campo de la información el establecimiento junto a las otras acciones preventivas señaladas, de elementos de divulgación sobre el acoso moral, sus diferentes manifestaciones, su materialización diversa y las consecuencias previsibles sobre la salud de los trabajadores deberían ser materia objeto de información por parte de la Empresa.

f) Es objeto de discusión en diferentes foros, básicamente de tipo profesional la necesidad o conveniencia de incorporar a los sistemas de vigilancia de la salud a profesionales de la psicología clínica. En el nuevo marco europeo una concepción estrecha de la medicina del trabajo a los aspectos de riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos resultan insuficientes sino se amplían a los riesgos psicosociales en su conjunto.

g) Determinación de las características generales de la organización del trabajo y de la ordenación del mismo. La adecuada objetivación del contenido funcional y operativo del puesto de trabajo que reduzca el riesgo de presuntas indefensiones del trabajador ante nuevas exigencias, la determinación adecuada de la cantidad de trabajo a realizar que no consienta la intervención de la estructura de mando de manera unilateral o parcial, buscar la máxima autonomía y control del trabajo a realizar dentro de los parámetros de cada puesto de trabajo, la adecuación en cada momento a criterios de compensación por el trabajo realizado no exclusivamente salario, etc.

h) Política empresarial que permita las relaciones sociales fluidas dentro de la empresa y que potencie elementos de soporte entre los trabajadores y la estructura de mando y los trabajadores. El no saberse sólo, el sentirse que forma parte de un equipo conociendo los objetivos y su cuantificación es esencial para el desarrollo adecuado del trabajo y para la disminución de las consecuencias para la salud de los trabajadores derivados de riesgos psicosociales.

i) Transparencia absoluta en los procedimientos de contratación y selección y en los procedimientos de promoción. Así como los procedimientos de asignación de trabajos especiales.

IDENTIFICACIÓN DE INDICADORES DE LA POSIBLE EXISTENCIA DE ACOSO MORAL. DETERMINACIÓN DE CONSECUENCIAS.

Como en relación a todos los riesgos puede establecerse que antes de que se traduzca el accidente o la enfermedad pueden producirse incidentes que conviene detectar y actuar sobre ellos antes de que se produzca de manera contundente el accidente o la enfermedad. Lo mismo ocurre en el caso de los riesgos psicosociales y en el caso del acoso moral.

Ello quiere decir que independientemente de que se haya realizado la identificación de los factores de riesgos que antes se señaló y que se hayan evaluado de alguna manera, en cuanto a los riesgos psicosociales conviene establecer un sistema de análisis e identificación de las causas, en determinadas circunstancias de incidentes que podrán considerarse como indicadores iniciales de ciertas situaciones originarias de futuros cuadros de acoso moral.

Se ha indicado también anteriormente que desde vigilancia de la salud se podría complementar de manera consistente todo el proceso de identificación de factores de riesgo y su evaluación. Ahora se señala la necesidad de dotar al sistema preventivo de un procedimiento de análisis de indicadores de los trabajadores, en su salud e

indicadores de la organización del trabajo, que anuncien la existencia de situaciones que pueden desembocar en la materialización de riesgos psicosociales o en situaciones de acoso moral.

En relación al trabajador o trabajadora.

Deberá trabajarse en el estudio de las causas de situaciones de sintomatología diversa de tipo psíquico (ansiedad, miedos, sensación de amenaza, etc.) aunque también pueden darse otros cuadros clínicos de tipo psíquico más avanzados si la situación de materialización del riesgo está más avanzada.

Pueden también identificarse sintomatologías físicas pero que resultan de patologías psicosomáticas, de manifestación muy diversa.

Por último pueden identificarse situaciones conflictivas en el entorno social familiar y de la comunidad próxima. Efectivamente la identificación en este caso resulta por causas puramente coyunturales dado que desde el ámbito empresarial resulta complicado considerar a cualquier procedimiento de captación de incidencias concretas.

Para la organización del trabajo.

Pueden también considerarse aquí incidencias significativas en el dominio que se considera.

En relación al rendimiento del trabajo cabe establecer un seguimiento de las disminuciones individuales o de grupos de trabajadores de la cantidad o calidad de trabajo así como la identificación de dificultades para el trabajo en grupo o un equipo pueden representar indicios de problemas existentes de carácter individual o colectivo en relación a la organización del trabajo o su ordenación.

De la misma manera deberá establecerse un seguimiento con carácter constructivo del aumento de absentismo en un trabajador o e un grupo. Algunos trabajos se han realizado relacionando indicadores de absentismo con problemas derivados de determinados aspectos de la organización del trabajo. Como en toda la exposición el seguimiento puede establecerse con carácter individual o colectivo y el cuadro de acoso moral cabe en ambos supuestos.

También deberá establecerse el seguimiento de índices de frecuencia de siniestralidad o a partir de índices de incidencias calculados en relación a la materialización de riesgos generales por factores físicos. La aparición de descuidos o imprudencias no temerarias no deben reflejarse como causas imputables a la personalidad del trabajador, sino que se deberían analizar las posibles causas derivadas de la organización del trabajo.

De manera más generalizada se desarrollan en las empresas estudios de clima social, la participación de los trabajadores en la apreciación de determinadas circunstancias

que se dan en la empresa puede resultar de gran interés en relación al tema de riesgos psicosociales. Esta herramienta resulta especialmente sensible para los trabajadores/as, tanto en cuanto a cómo se genera la información como a la posterior utilización de los resultados.

Por último, cabe establecer mecanismos de identificación de ausencia de respeto a la vida privada y a las ideas, así como el establecimiento de rumores en general en la empresa o en concreto en relación a algún trabajador o trabajadora.

Con toda seguridad el hecho de que esto se produzca es un síntoma evidente de que no funciona en la empresa un sistema correcto de información y de exigencia de respeto individual, con lo que con toda seguridad se están produciendo situaciones de generación de riesgos psicosociales y en determinadas circunstancias como posible acoso moral.

De darse este procedimiento de identificación de indicios de manifestación de los riesgos psicofísicos en la salud de los trabajadores/as y en la organización de la empresa, y de su análisis la determinación de las acciones preventivas a realizar, se estará en presencia de un mecanismo permanente de actualización de la evaluación e identificación de los riesgos, sin necesidad de la utilización periódica de los instrumentos señalados con anterioridad.

3.- PREMIOS Y POLITICA DISCIPLINARIA

Título XXII. Premios y Régimen Disciplinario POLITICA DISCIPLINARIA

PREMIOS

Artículo 437.

Serán premiados los agentes por los motivos siguientes:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Permanencia en la Red **EMPRESA**.
- Afán de superación profesional.

Artículo 438.

Se consideraran actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad corporal realice un agente de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o siniestro o reducir sus proporciones; se considerara como circunstancia muy destacada que el agente no se hallara de servicio o no estuviera obligado a intervenir, así como los insuficientes medios de actuación y cualquier otra circunstancia semejante.

Artículo 439.

Se conceptuaran como actos meritorios aquellos cuya realización no exige exposición de la vida o integridad corporal, pero demuestran una conducta relevante respecto al cumplimiento de los deberes reglamentarios, a fin de evitar o superar cualquier anomalía en bien del servicio o de los usuarios del ferrocarril; acrecerán los merecimientos del agente cuando no estuviera obligado a intervenir o lo hiciera con manifiesta inferioridad de medios.

Artículo 440.

Se califica el espíritu de servicio de los agentes por la realización esmerada del mismo, con decidido propósito de lograr la mayor perfección en interés de la Red **EMPRESA** y de los usuarios del servicio público ferroviario, renunciando a la comodidad e, incluso, a su interés particular, sin que nadie se lo imponga.

Artículo 441.

El premio de permanencia en la Red **EMPRESA** se acreditará por los servicios efectivos prestados a **RENFE Y A RENFE-OPERADORA** durante un periodo mínimo de treinta años.

Artículo 442.

El afán de superación profesional califica a los agentes que en lugar de cumplir sus trabajos de un modo formulario y corriente se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o para alcanzar categoría superior.

ARTÍCULO 443. (NUEVO)

PREVIA INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE OPORTUNO, QUE PODRÁ SER INICIADO A INSTANCIAS DE CUALQUIER TRABAJADOR O TRABAJADORA DE LA EMPRESA QUE TUVIESE CONOCIMIENTO, POR CUALQUIER VÍA, DE LOS HECHOS, LOS PREMIOS SE OTORGARAN POR DECISIÓN MAYORITARIA DE UNA COMISIÓN PARITARIA DE 24 MIEMBROS COMPUESTA POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y DEL COMITÉ GENERAL DE EMPRESA QUE SE REUNIRÁ UNA VEZ AL AÑO.

Artículo ~~443~~ 444. Los premios por actos heroicos podrán consistir:

a) Aumento de la pensión que el agente deba cobrar por accidente de trabajo o por jubilación, o la de viudedad u orfandad, en su caso, desde un 10 por 100 de la misma hasta completar la retribución íntegra por todos los conceptos que el agente percibiera en activo.

Dicho aumento será transmisible en las mismas condiciones fijadas para la transmisión de la pensión.

b) Si no se produjese accidente del trabajo ni el agente tuviera consolidado el derecho a pensión, podrá fijarse discrecionalmente una pensión hasta el límite máximo del sueldo que tuviera en activo más la antigüedad que figure en las Tablas Salariales vigentes para su nivel, transmisible a sus familiares en la forma aludida en el párrafo anterior.

c) Recompensas en metálico desde tres meses a una anualidad del sueldo del agente fijado en las Tablas Salariales vigentes más la antigüedad que figure en dichas Tablas para su nivel.

Artículo ~~444~~ 445.

~~Los actos meritorios serán premiados por la Dirección General de la Red, previa su comprobación en el expediente instruido al efecto. (SUPRIMIR)~~

Los premios por actos meritorios podrán consistir:

a) En cartas o menciones laudatorias.

b) En aumento hasta el doble de la vacación anual reglamentaria, por una sola vez, o compensación en metálico del indicado aumento.

c) En recompensas dinerarias, desde una semana a dos meses del sueldo del agente fijado en las Tablas Salariales vigentes, más la antigüedad que figure en dichas Tablas para su nivel.

Si el acto meritorio fuera realizado por una colectividad o grupo de agentes, con independencia de los premios individuales, podrá otorgarse al conjunto un diploma honorífico.

Artículo ~~445~~ 446.

Los premios por espíritu de servicio ~~se concederán por la Dirección de la Red, previa instrucción de expediente y~~ **(SUPRIMIR)** podrán consistir:

a) En aumento de vacaciones hasta el doble o compensación dineraria de tal aumento.

b) Recompensas en efectivo desde una quincena a tres meses del sueldo del agente fijado en las Tablas Salariales vigentes más la antigüedad que figure en dichas Tablas para su nivel.

Si el espíritu de servicios concurre en un grupo de agentes, podrá concederse además al indicado grupo un diploma honorífico.

Artículo ~~446~~ 447. Definición del Premio de Permanencia.

El premio de Permanencia en la Red **EMPRESA**, que se devengará **Y ESTABLECERÁ** de oficio, se acreditará por los años de servicios prestados en RENFE Y **EN RENFE-OPERADORA (AÑADIR)**. A estos efectos se computarán todos los periodos de servicio efectivamente prestados por el agente, ya sean fijos, eventuales o de otro carácter.

Dicho Premio consistirá en los siguientes abonos de carácter progresivo y a medida que se alcancen los requisitos previstos:

a) Al consolidar treinta años de servicios efectivos, se abonara la cantidad económica establecida en las Tablas Salariales vigentes fijadas para este epígrafe, con arreglo al nivel salarial ostentado.

b) Al considerar treinta y cinco años de servicios efectivos, se abonara la cantidad económica establecida en las Tablas Salariales vigentes fijadas para este epígrafe, con arreglo al nivel salarial ostentado.

c) Al consolidar cuarenta años de servicios efectivos, se abonara la cantidad económica establecida en las Tablas Salariales vigentes fijadas para este epígrafe, con arreglo al nivel salarial ostentado.

Esta última cantidad será incrementada con un 7% por cada año o fracción que le falte al trabajador, ~~hasta alcanzar la edad de jubilación que con carácter general, recoge el art. 601 de este Texto.~~ **PARA ALCANZAR LA EDAD DE 65 AÑOS, CON INDEPENDENCIA DE LA EDAD EN LA QUE CAUSE BAJA EN LA EMPRESA Y DEL MODO EN QUE LA CAUSE.**

ADEMÁS DEL ABONO EN EFECTIVO ESTABLECIDO EN AL APARTADO A) ANTERIOR, SE CONCEDERÁ UN MES ADICIONAL DE VACACIONES, A ELEGIR POR EL TRABAJADOR/A, AL CUMPLIR LOS TREINTA AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA. (AÑADIR)

Artículo ~~447~~ 448. Forma de abono del Premio de Permanencia.

Las tres modalidades del Premio que se consolidan, respectivamente, a los treinta, treinta y cinco y cuarenta años de servicios efectivos, se abonarán de oficio por parte de la Dirección de la Empresa en la nómina correspondiente a los meses de junio o diciembre del semestre natural **ANTERIOR (AÑADIR)** en el que se consoliden los periodos establecidos como requisitos del devengo.

A los agentes cuyas edades de jubilación fuesen inferiores a los 65 años, los años de servicios, exigidos para causar las diversas modalidades del Premio de Permanencia, les serán reducidos en el mismo número que los que medien entre la edad de jubilación y los 65 años.

Esta reducción se contemplara en el momento de producirse la baja en la ~~Red~~ **EMPRESA** por cualquier modalidad de jubilación anticipada, ~~y tendrá efectos económicos y administrativos, únicamente, en aquellos casos que sirva para completar alguno de los periodos de carencia exigidos.~~ **(SUPRIMIR)**

Artículo ~~448~~ 449.

Los Premios de Permanencia devengados y no acreditados a su titular se otorgaran, en caso de fallecimiento del agente, al cónyuge supérstite que hubiese convivido con el hasta su óbito, o en su defecto, a sus causahabientes mas directos. Los agentes que tengan reconocido el complemento personal de antigüedad cobrarán el importe de la Tabla Salarial vigente respectiva y correspondiente al nivel salarial inmediatamente superior al que ostenten.

Artículo ~~449~~ 450. Nombramiento de Agente Honorario.

La concesión del Premio de Permanencia, en cualquier de sus modalidades, llevara consigo el nombramiento de Agente Honorario de RENFE, junto con los derechos inherentes al mismo, si bien dicho nombramiento solo se hará efectivo en el momento del cese del agente en el servicio activo.

Artículo ~~450~~ 451.

Por el concepto de afán de superación, la ~~Dirección General de la Red~~ **COMISIÓN PARITARIA ESTABLECIDA EN EL ART. 443, PREVIA INSTRUCCIÓN DEL CORRESPONDIENTE EXPEDIENTE EN LA FORMA QUE EN ESE PRECEPTO SE DETERMINA**, podrá otorgar alguno de los siguientes premios:

- a) Becas y viajes de perfeccionamiento y estudio.
- b) Recompensas en efectivo desde veinte días a cuatro meses del sueldo del agente fijado en las Tablas Salariales vigentes. ~~Estos premios se concederán previa instrucción del correspondiente expediente.~~ **(SUPRIMIR)**

Artículo 451.

~~Cuando se trate de premiar actos heroicos, la Dirección General de la Red recabara informe del Comité General de Empresa antes de proponer el que se considere pertinente al Consejo de Administración. (SUPRIMIR)~~

Artículo 452.

Los premios concedidos al agente se anotaran en su expediente personal y surtirán los efectos que se establecen en los artículos 460 y 476 de la normativa reguladora de Faltas y Sanciones contenida en este Texto.

Artículo 453.

~~Con independencia de lo establecido en el Artículo 446, RENFE 450, LA COMISIÓN PARITARIA ESTABLECIDA EN EL ART. 443 podrá otorgar con carácter discrecional y graciable (SUPRIMIR) el nombramiento de Agente Honorario de la Red RENFE a los que cesen a su servicio por jubilación tras una larga y destacada actuación profesional, según las normas que determine su Consejo de Administración, conforme a lo dispuesto en el Artículo 20 de la Ley de 16 de diciembre de 1964 y que aprobó el Plan Decenal de Modernización. En estos supuestos, el nombramiento de Agente Honorario puede ser revocado por el Consejo de Administración por causas fundadas. (SUPRIMIR)~~

Artículo 454.

El nombramiento de Agente Honorario, además del carácter honorífico y de distinción que confiere, llevara consigo el beneficio para los interesados de seguir disfrutando para si y para sus familiares mientras viva el titular de las mismas concesiones que a tal fin se establecen en el Capitulo cuarto del Titulo XIII sobre "Títulos de Transporte".

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 460. Circunstancias atenuantes.

Se consideran circunstancias atenuantes:

- 1º No haber sido objeto de sanciones durante los ~~cinco~~ **TRES** últimos años de servicio activo. Si el agente hubiera causado derecho al premio de permanencia, la sanción que se adopte ~~podrá ser~~ **SERÁ** de grado inferior.
- 2º Haber merecido anteriormente premios o menciones laudatorias.
- 3º No haber tenido intención de causar mal, daño o perjuicio tan grave como el ocasionado. Dada la naturaleza especial de las faltas previstas en el Apéndice

anexo a este Capítulo, no podrán considerarse como atenuante estas circunstancias cuando el agente cometa alguna de ellas.

- 4º Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.
- 5º La espontánea confesión de la falta o la inmediata reposición de las sumas retenidas o malversadas, antes de que se inicien las actuaciones pertinentes para su esclarecimiento y sanción.
- 6º La retractación, reconciliación y presentación de satisfacciones o explicaciones en los casos de agresión, riñas, insultos, insubordinación o malos tratos respecto a superiores, compañeros de trabajo o usuarios del ferrocarril.

No se considerara atenuante, en las faltas de honradez o probidad, la difícil situación económica o las circunstancias familiares del agente que las cometa.

Artículo 461. Circunstancias agravantes.

Se consideran circunstancias agravantes:

- 1º Ostentar cargos de Jefatura, mando o dirección, especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina, honor profesional o moral personal.
- 2º La premeditación.
- 3º La utilización de armas en las agresiones y riñas.
- 4º Ocasionar daños materiales en los casos de robo.
- 5º Cometer las faltas en colectividad o previo acuerdo entre varios agentes.
- 6º ~~El mal comportamiento profesional anterior del agente o la reiterada práctica viciosa en su función.~~
SUPRIMIR. YA ESTÁ CONTEMPLADO EN LA REINCIDENCIA
- 7º La reincidencia. Se entenderá que hay reincidencia cuando un agente incurre en faltas de la misma índole que no estén canceladas. La reincidencia podrá determinar que la sanción que se adopte sea de grado superior.
- 8º Ocultación cuando se trate de faltas definidas en el Apéndice anexo a este Capítulo. Se entenderá como tal la falsedad, desfiguración, simulación u omisión que entorpezca el esclarecimiento de las causas o circunstancias que hayan producido en la circulación un trastorno, accidente o conato de accidente. Las circunstancias modificativas de responsabilidad se estimaran y ponderaran a los efectos de disminuir o aumentar la sanción, según los casos.

Las atenuantes y agravantes que concurren simultáneamente en una misma falta se compensaran una por una, **APLICÁNDOSE UNA SANCIÓN DE GRADO INFERIOR CUANDO CONCURRA MÁS DE UNA ATENUANTE TRAS EFECTUARSE LA COMPENSACIÓN CON LAS POSIBLES AGRAVANTES. (AÑADIR)**

Artículo 462. Clasificación de las sanciones.

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

Para las faltas leves:

- Amonestación privada.
- Carta de censura.

Para las faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.
- Postergación para el ascenso de uno a seis meses.
- Rebaja de categoría de quince a treinta días.
- Inhabilitación para servicios relacionados con la circulación de uno a cuatro Meses.

Para las faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a cuarenta y cinco días.
- Rebaja de categoría de dos a seis meses.
- Postergación para el ascenso de ocho meses a dos años.
- Inhabilitación para servicios relacionados con la circulación de seis a doce Meses.
- ~~-Inhabilitación definitiva para el ascenso.~~ **SUPRIMIR (va contra el derecho a la promoción profesional)**
- Inhabilitación definitiva para servicios relacionados con la circulación.
- Pérdida temporal de la categoría de dos a cinco años.
- Traslado de residencia con prohibición de solicitar vacante en el plazo de cinco años.
- ~~-Pérdida definitiva de la categoría, con rebaja de sus emolumentos al tipo inmediato inferior.~~ **SUPRIMIR (choca con lo anterior, problemas por discriminación entre categorías con y sin ascenso automático)**
- Suspensión de empleo y sueldo de 46 a 180 días.
- Despido.

ESTAS DOS ULTIMAS SÓLO SE APLICARÁN EN CASO DE REINCIDENCIA (AÑADIR)

Artículo 463.

Para sancionar las faltas que se clasifican por su gravedad y se enuncian en los artículos anteriores, podrá aplicarse cualquiera de las sanciones previstas para el respectivo grupo, teniendo en cuenta la trascendencia del hecho punible, el grado de intencionalidad o imprudencia, las consecuencias para la disciplina en el servicio, el historial profesional del agente, etc. Cuando la falta se haya cometido por varios agentes, se tendrá en cuenta separadamente a los que hayan participado como autores, cómplices o meros encubridores.

La sanción de amonestación privada se aplicara por el Jefe de la dependencia en que trabaje el sancionado, llamando a este a su despacho y amonestándole verbalmente

por la falta cometida. En la carta de censura, que se dirigirá y firmara por el Jefe que la acuerde, se hará constar el desagrado con que se ha visto el proceder del agente por la falta cometida, la cual se detallara. Dicha carta se entregara por duplicado, y en esta se firmara el enterado por el agente.

La postergación para el ascenso inhabilitara al sancionado para pasar a cargo superior por el tiempo de duración de la sanción. La rebaja temporal de categoría se aplicara pasando al agente sancionado a la inmediata inferior de su misma clase con el sueldo del nivel salarial que corresponda a esta, mas los cuatrienios, adecuados con dicho nivel que el agente tenga devengados por su antigüedad.

Durante el tiempo de la sanción el agente desempeñará necesariamente las funciones de la categoría inmediata inferior asignada, sin que pueda ser utilizado en reemplazos en la categoría de la que fue rebajado. Transcurrido dicho tiempo, volverá a su antigua categoría y desempeñará de nuevo las funciones de ésta sin necesidad de someterse a prueba alguna, ocupando el destino a que el pertenezca con el sueldo y los cuatrienios del nivel salarial correspondiente.

~~La sanción de inhabilitación definitiva para el ascenso impedirá definitivamente al agente tomar parte en los concursos para ascensos a cargo superior. SUPRIMIR~~

La sanción de traslado de residencia no tendrá la consideración ni efectos del traslado forzoso que se regula en la normativa general, por lo que se adoptara con independencia de esta.

~~La pérdida definitiva de categoría se aplicará rebajando al agente sancionado a la inmediata inferior de su misma clase con el sueldo correspondiente al nivel salarial de dicha categoría, mas los cuatrienios que en relación con el mismo le correspondan por su antigüedad, sin que pueda ascender en el futuro, ya que esta sanción tendrá los mismos efectos que la inhabilitación definitiva para el ascenso. SUPRIMIR~~

~~No obstante, transcurridos cinco años desde la imposición de la pérdida definitiva de la categoría o de la inhabilitación definitiva para el ascenso, si el agente ha observado buena conducta y no ha incurrido de nuevo en alguna falta, será repuesto en la categoría anterior de la que fue rebajado o se considerara cancelada la inhabilitación. SUPRIMIR (sobraría ya que se suprime la sanción, además deja la rehabilitación de categoría o posibilidad de ascenso a la liberalidad de la Empresa)~~

La rebaja temporal o definitiva. SUPRIMIR de la categoría se impondrá únicamente en el caso de poder ser acoplado el agente en su actual residencia, bien cubriendo plaza vacante o numérica, pero nunca suponga traslado de residencia

Artículo 464.

Las sanciones que se impongan en virtud de lo dispuesto en este Capitulo se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales o de dar cuenta a las autoridades, cuando así proceda.

Artículo 465.

A los agentes sancionados por faltas de carácter principalmente dinerario se les podrá inhabilitar para el manejo de fondos o administración de los intereses de la ~~Red~~ **EMPRESA** durante un plazo de uno a cinco años, según las circunstancias que concurran. En las faltas definidas en los números 18 y 22 **SUPRIMIR (aquí no hay intencionalidad y puede darse el caso de que el agente no conozca su extravío o robo)** del Artículo 458 y número 12 del Artículo 459, podrá acordar la ~~Red~~ **EMPRESA**, también como medida complementaria, la suspensión de las concesiones de títulos de transporte tanto para el agente como para sus familiares por un plazo de tres meses a tres años, según las circunstancias que concurran en el hecho, debiendo devolver el agente los correspondientes títulos citados.

Los agentes sancionados por faltas no comprendidas en el párrafo anterior, mantendrán los títulos de transporte para ellos y sus beneficiarios.

Orden de Instrucción y Resolución de los Expedientes Disciplinarios

Artículo 466.

En caso de comisión de faltas leves no es necesario establecer expediente disciplinario; las referidas faltas serán sancionadas directamente por los Jefes de los Centros de Trabajo u Órganos que les sustituyan, previa preceptiva audiencia a los Representantes Legales de los Trabajadores, antes de hacer ejecutiva la sanción.

En caso de comisión de faltas graves o muy graves, la orden de incoación la dará el Jefe del Centro de Trabajo o el superior jerárquico a que este adscrito el agente inculpado, bien por propia iniciativa o por orden superior.

Se encomienda la tramitación correspondiente a los denominados Instructores de Expedientes, Licenciados en Derecho o Graduados Sociales, los cuales una vez finalizado el mismo procederán como indica el Artículo siguiente, a fin de que pueda adoptarse la resolución pertinente por el Órgano competente, si se trata de falta grave, o por la Dirección General de Organización y Recursos Humanos si se trata de falta muy grave o el expediente pertenece a un Órgano Corporativo.

Procedimiento

Artículo 467.

Los Jefes de Centros de Trabajo, en cada caso, y de conformidad con lo especificado en el Artículo anterior, en el mismo día en que tengan conocimiento de la presunta falta, darán cuenta de la misma al Instructor correspondiente, limitándose a describir los hechos y absteniéndose de emitir juicios de valor.

Evidenciada la fecha en que los ~~Jefes de Centro de Trabajo~~ **LA JEFATURA** tuvieron **TUVO** conocimiento de los hechos, no podrán transcurrir más de 10 días entre dicha fecha y la orden de incoación.

A ESTOS EFECTOS SE ENTENDERÁ COMO JEFATURA CUALQUIER SUPERIOR DEL EXPEDIENTADO CON CATEGORÍA IGUAL O SUPERIOR A MANDO INTERMEDIO Y CUADRO TANTO DE SU PROPIO CENTRO DE TRABAJO COMO DE CUALQUIER OTRO CENTRO PERO, EN ESTE ÚLTIMO SUPUESTO, CUANDO INTERVENGA EN LA ACLARACIÓN O SOLUCIÓN DE LOS HECHOS O EN LA TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE. (AÑADIR)

El incumplimiento de este plazo no afectara a la validez del expediente, pero será computable a los efectos de la prescripción señalada en el Artículo siguiente. Bien la Jefatura que ordena la incoación del expediente, o la superior en su caso, remitirán una certificación de antecedentes del presunto inculpado al Instructor.

Recibida la expresada orden, el Instructor notificara de inmediato, y en el plazo no superior a 5 días, la incoación del expediente al agente expedientado, formulando en su caso el correspondiente pliego de cargos.

El agente expedientado podrá formular su descargo ante el Instructor en el improrrogable plazo de 5 días laborales, contados desde la fecha en que se hubiera entregado el correspondiente pliego de cargos, pudiendo acompañar o proponer las pruebas que considere favorables a su derecho al tiempo de presentar los descargos.

En este último caso, el Instructor procederá a practicar aquellas que considere pertinentes, teniendo en cuenta las que proponga la Representación Legal de los Trabajadores.

Si transcurrido el plazo señalado para el descargo el inculpado no lo presentara, el Instructor reflejara mediante providencia haber cumplido el trámite de audiencia y continuara la tramitación del expediente.

Recibidos los descargos, o superado dicho termino sin haberlo hecho, el Instructor a la vista de los antecedentes y pruebas aportadas o practicadas, formulara un informe de los hechos que considere probados y calificara la falta de acuerdo con su gravedad, remitiendo todo lo actuado, en la misma fecha, al que ordeno la incoación a fin de que proponga la sanción correspondiente u ordene el archivo.

La resolución, que deberá ser motivada, se remitirá al Jefe inmediato del agente expedientado para notificación al inculpado, haciendo constar el recurso que contra la misma puede interponerse.

Artículo 468.

Desde ~~la evidencia de~~ (SUPRIMIR) la fecha en que la Jefatura tuvo conocimiento de los hechos y la notificación FEHACIENTE (AÑADIR) al agente expedientado del acuerdo provisional adoptado en el mismo, no podrá transcurrir un plazo superior a DOS MESES.

A ESTOS EFECTOS SE ENTENDERÁ COMO JEFATURA CUALQUIER SUPERIOR DEL EXPEDIENTADO CON CATEGORÍA IGUAL O SUPERIOR A MANDO INTERMEDIO Y CUADRO TANTO DE SU PROPIO CENTRO DE TRABAJO COMO DE CUALQUIER OTRO CENTRO PERO, EN ESTE ÚLTIMO SUPUESTO, CUANDO INTERVENGA EN LA ACLARACIÓN O SOLUCIÓN DE LOS HECHOS O EN LA TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE. (AÑADIR)

El plazo de dos meses que, como el límite máximo, se establece en este Artículo para la tramitación de los expedientes, se podrá excepcionalmente prorrogar por UN MES mas, en aquellas actuaciones donde se exigiera presunta responsabilidad a varios inculpados, fuera precisa práctica de pruebas acordadas por el Instructor o solicitadas por la Representación del Personal, o incorporación de informes técnicos cualificados para el esclarecimiento o confirmación de los hechos, todo ello debidamente acreditado por el Instructor mediante las oportunas diligencias **Y PREVIO ACUERDO CON LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DEL TRABAJADOR (AÑADIR).**

Las sanciones que se notifiquen fuera de los plazos antes mencionados, se consideraran prescritas y nulas a todos los efectos.

Los Instructores son responsables de que los expedientes se tramiten dentro de los expresados plazos.

Artículo 469.

Cuando la naturaleza de la falta cometida así lo aconseje, el Instructor podrá acordar la suspensión de empleo del agente infractor y proponer su adscripción transitoria a otro puesto durante el periodo de tramitación del expediente, notificando esta medida a los Representantes del Personal del Centro de Trabajo a que este adscrito el agente.

Esta situación no podrá exceder del periodo determinado para la tramitación de los expedientes y durante la misma el agente expedientado percibirá los emolumentos del puesto que venia desempeñando, excepto aquellos que obedecieran a compensación por desplazamientos, calculados según la media que resulte de los tres últimos meses.

Artículo 470.

El Jefe del Centro de Trabajo que ordene la incoación de un expediente disciplinario, dará traslado de una copia de la referida orden a los Representantes Legales del Personal del respectivo Centro de Trabajo.

En todos los expedientes deberá necesariamente incorporarse documento de que la orden de incoación ha sido notificada a los Representantes.

En la tramitación de los expedientes por faltas de carácter muy grave, susceptibles de despido o de suspensión de empleo y sueldo de 46 a 180 días, habrá de informarse inmediatamente de tal circunstancia a los Representantes del agente expedientado, **NO PUDIENDO INICIARSE NINGUNA ACTUACIÓN SIN ÉSTA PREVIA NOTIFICACIÓN, COMPUTÁNDOSE NO OBSTANTE EL TIEMPO QUE TRANSCURRA HASTA LA MISMA A LOS EFECTOS DE LO DISPUESTO EN EL ART. 468 (AÑADIR).**

Los Representantes del Personal podrán asesorar a los agentes expedientados y acompañarles en las declaraciones que presten ante los Instructores, debiendo estos otorgarles las máximas facilidades para el cumplimiento de su misión, practicando en su caso, las pruebas propuestas por aquellos en orden a la más exacta averiguación de los hechos.

Artículo 471.

Como norma general, la práctica de las pruebas se llevara a cabo en la propia residencia del agente expedientado, siempre que por su naturaleza no exijan desplazamientos.

Artículo 472. Recursos.

Los agentes a quienes les sea notificado el acuerdo provisional adoptado, podrán recurrir el mismo, por conducto reglamentario, ante la Dirección General de la Red **RENFE**, en los 5 días hábiles siguientes a partir de la fecha en que les sea notificado el acuerdo provisional de sanción, si aquel es por falta muy grave o pertenece a un Órgano Corporativo, o ante el Órgano competente si es por falta grave. Si transcurrido el plazo de los 5 días antes señalados el agente no hubiese recurrido dicho acuerdo, se elevara a definitivo.

La resolución al recurso adquirirá firmeza una vez notificada al agente, ~~o, en su defecto, transcurrido UN MES desde la interposición del mismo sin recibir contestación.~~ **DECLARÁNDOSE LA SANCIÓN NULA Y SIN EFECTO EN CASO DE TRANSCURRIR UN MES DESDE LA INTERPOSICIÓN DEL CITADO RECURSO SIN QUE SE NOTIFIQUE FEHACIENTEMENTE SU RESOLUCIÓN DEFINITIVA.**

Los plazos legales establecidos para impugnar las sanciones impuestas ante la Jurisdicción Social competente comenzaran a partir de la fecha en que la resolución adquiera firmeza.

Este precepto tan solo será aplicable a las sanciones por faltas graves o muy graves, excepto a la de despido.

Artículo 473. Comisión de Recursos.

Se establece una Comisión de Recursos Central y una Comisión de Recursos por cada Comité de Centro de Trabajo.

Ambas estarán formadas por Representantes de la Empresa y al menos cinco Representantes de los Trabajadores.

La Comisión de Recursos Central, que se reunirá con una periodicidad no superior a 15 días, examinará los expedientes en los que haya recaído acuerdo de sanción por falta muy grave y que hubiesen sido recurridos por los sancionados, levantando Acta de las propuestas efectuadas y comunicándolas a la Dirección General de Organización y Recursos Humanos.

Dicha Comisión de Recursos Central puede tratar y deliberar sobre aquellos expedientes disciplinarios, terminados en despido que hayan sido recurridos por los interesados y ello obviamente sin merma de la ejecutividad de la decisión y de la vigencia e imperatividad de lo dispuesto en el Artículo siguiente de este Capítulo.

Esta Comisión podrá emitir informes sobre los recursos tratados, formulando las alegaciones que estime pertinentes y proponiendo, en su caso, la ampliación o aportación de nuevas pruebas y, a tal fin, podrá solicitar informes de los Comités Provinciales para apoyar, si así lo estima, un mayor esclarecimiento de los hechos.

Las Comisiones de Recursos Provinciales o de Comités de Centro de Trabajo, que se reunirán con la misma periodicidad que la Central, examinarán los expedientes en los que haya recaído acuerdo de sanción por falta grave y hayan sido recurridas por el agente sancionado, levantando Acta de las propuestas efectuadas y comunicándolas al órgano que adoptó el acuerdo sancionador.

Artículo 474.

Cuando la sanción impuesta fuera la de despido, el agente sancionado, previa reclamación ante el SMAC, podrá acudir ante la Jurisdicción Social dentro del plazo de 20 días hábiles siguientes a aquel en que se hubiese producido, de conformidad con lo determinado en el apartado 3 del Artículo 59 ~~de la Ley 8/1980, de 10 de marzo~~ **DEL 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.**

Artículo 475.

Las sanciones que se impongan por la ~~Red~~ **EMPRESA**, se notificarán a los Agentes y no serán ejecutivas hasta tanto no adquieran firmeza, según lo determinado en el Artículo 472. La ~~Red~~ **EMPRESA** viene obligada a no demorar la aplicación de la sanción, que deberá hacerse efectiva en el término de 48 horas a partir de que esta adquiera firmeza, excepto en los traslados de residencia y en los casos de agentes que ocupen puestos sujetos a gráfico, que podrán llevarla a cabo en un plazo no superior a quince días.

En los casos de sanciones de ~~treinta~~ **DIEZ** o más días de suspensión de empleo y sueldo, estas se aplicarán a petición del interesado, fraccionándolas en dos o tres plazos, respectivamente, con un intervalo entre ellos de quince días. La ejecución de las sanciones deberá seguir el orden cronológico en que fueron notificadas.

Las sanciones por faltas muy graves que se impongan a los agentes serán notificadas a los Representantes Legales de los mismos, sin perjuicio de que en los casos de despido se comunique también al Comité General de Empresa.

Artículo 476.

Las sanciones por faltas muy graves o graves serán anotadas en los expedientes personales de los agentes cuando sean firmes, y se cancelarán inexcusablemente al cumplirse los ~~cinco~~ **TRES** años si se trata de faltas muy graves y a los ~~tres años~~ **AL AÑO** en las faltas graves, ~~si el agente no incurriera en tales periodos en otra falta de la misma o superior gravedad.~~ **(SUPRIMIR)**

Si durante la vigencia de la anotación de la sanción el agente fuera premiado por un acto heroico, quedara aquella anulada. Si fuera premiado por acto meritorio, espíritu de servicio o afán de superación profesional, se reducirá el periodo de vigencia de la anotación por sanción en un 10, 25 o 50 por 100, respectivamente.

En los casos en que se haya efectuado el cumplimiento de sanciones de suspensión de empleo y sueldo, que posteriormente sean revocadas por sentencia firme de los Tribunales de Justicia, se compensara a los agentes afectados con los complementos salariales personales y de puesto de trabajo correspondientes al periodo revocado; en cuanto a los de calidad y cantidad, se calcularan tomando como base **EL QUE RESULTE SUPERIOR ENTRE (AÑADIR)** el promedio obtenido en los días de trabajo efectivo del agente en los tres meses anteriores, **O EL QUE RESULTE DE LA MEDIA DE LOS TRABAJADORES DE SU CATEGORÍA Y RESIDENCIA EN ESOS PERÍODOS. (AÑADIR)**

Artículo 477. Situación especial de los agentes en los casos de detención o privación de libertad por condena.

En los casos de detención o procesamiento o de eventual condena que puedan sufrir los agentes por acciones u omisiones ajenas a su condición de ferroviarios, se seguirán las siguientes normas:

- 1º Al conocerse la detención de un agente, se ordenara su suspensión de empleo y sueldo, en cuya situación quedara en espera de ulteriores acontecimientos.
- 2º Si se decreta su libertad con carácter provisional, se le dará el trabajo, también provisionalmente, a reserva de la resolución que dicte la autoridad respectiva, de la que el interesado deberá presentar una copia para la solución definitiva del caso.
- 3º Si la libertad concedida tiene carácter definitivo, probándose ello mediante la documentación correspondiente, se reintegrara el agente a su servicio definitivamente.
- 4º En el momento de condena definitiva, la ~~Red EMPRESA decidirá libremente si adopta el despido u ofrece~~ **OFRECERÁ** al agente condenado una situación especial de excedencia forzosa o licencia sin sueldo pactada, por el tiempo que dure la privación de la libertad; a partir de cuya extinción deberá procederse a la incorporación al servicio activo del agente, ~~en el supuesto de que este lo solicite en el plazo de ocho días y las conveniencias del servicio lo permitan.~~
(SUPRIMIR)

Artículo 478. Garantías de los Representantes de los Trabajadores.

Los miembros de los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo y del Comité General de Empresa, así como los Delegados de Sección Sindical en sus distintos niveles, gozaran de las garantías que les reconocen las disposiciones legales y normativas de la ~~Red~~ **EMPRESA** sobre derechos sindicales.

Sindicato Ferroviario, 30 de enero de 2008