

29 de julio de 2026

Preacuerdo del IV Convenio Colectivo del Grupo Renfe: más derechos, más empleo y más estabilidad

Hoy, en la madrugada del 29 de julio tras una jornada de 19 horas negociación, comenzando a las 10:00 y acabando a las 5:30, la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo del Grupo Renfe ha alcanzado, por una amplia mayoría, un preacuerdo que supone un importante avance para el conjunto de la plantilla y un paso decisivo en la mejora de las condiciones laborales y sociales de las personas trabajadoras.

Este preacuerdo da respuesta a **reivindicaciones históricas** planteadas durante años, como las retribuciones variables, por UGT y fortalece el marco de las relaciones laborales en el Grupo Renfe. Entre sus principales avances, este acuerdo destaca el refuerzo del empleo y del relevo generacional mediante medidas que impulsan las desvinculaciones voluntarias y las jubilaciones parciales, favoreciendo la incorporación de nuevas personas trabajadoras, además de un aspecto esencial que es la garantía retributiva de las variables, garantizando así la continuidad y el futuro de la empresa.

Asimismo, el acuerdo incorpora mejoras significativas en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, refuerza la estabilidad en el empleo y mejora las condiciones retributivas de la plantilla, contribuyendo a reconocer el esfuerzo, la profesionalidad y el compromiso demostrado por las personas trabajadoras.

El preacuerdo alcanzado es el resultado de un proceso de negociación intenso y de la firme defensa de los intereses de la plantilla. Constituye una base sólida para seguir avanzando en la consolidación de derechos, la mejora de las condiciones de trabajo y el fortalecimiento de un modelo de empleo estable, de calidad y con garantías para el conjunto de las personas trabajadoras del Grupo Renfe.

A continuación, os detallamos las **medidas alcanzadas**, tanto de carácter transversal con afectación a todos los colectivos de la empresa, como aquellas medidas específicas para los distintos colectivos que componen el Grupo Renfe.

Medidas transversales

Vigencia.- Se acuerda la duración del convenio hasta el **31 de diciembre de 2028**.

Rodalies.- Se incorpora al **ámbito de aplicación del Convenio** la Sociedad Rodalies SME, S.A, aspecto esencial para UGT al proteger los derechos de aplicación de convenio y proteger las movilidades geográficas de un gran número de personas trabajadoras, cumpliendo la desconvocatoria de huelga.

Variables. - Más salario fijo para toda la plantilla. Se alcanza un IMPORTANTISIMO acuerdo traspasando entre el 40% y el 50% de la retribución variable actual de todos los colectivos vinculados por el convenio, a un **Complemento Específico fijo, consolidable, pensionable y revalorizable** anualmente. Esto implica una mayor seguridad económica al obtener la garantía de percibir siempre esta cuantía.

Protección de las liquidaciones en las retribuciones variables: La variable no sufrirá penalizaciones derivadas de circunstancias ajenas a la persona trabajadora o a su desempeño. Fruto de esta garantía, se adelanta un 90 % del total de la variable en lugar del 84 % que se viene percibiendo en la nómina mensual.

Incremento salarial garantizado: Garantizando los próximos incrementos que faltan por la vigencia del convenio: 2027: +4,5%, 2028: +2%, que será aplicable al conjunto de conceptos retributivos recogidos en convenio.

Ampliación del Plan de Empleo. - Prórroga de las desvinculaciones y jubilaciones parciales durante toda la vigencia del convenio, con el adelanto de la jubilación parcial en seis meses. Todo ello implica un Impulso a la renovación generacional y nuevas incorporaciones.

Mejora de las vacaciones: Garantía de disfrutar, al menos, **21 días naturales entre junio y septiembre**, siendo el resto del periodo en invierno.

24 y 31 de diciembre días no laborables: Reconocimiento general como días no laborables.

- Se establece que las personas cuyo descanso semanal siempre sea el sábado y domingo, y coincida en estas fechas, se les compensará teniendo el día anterior.
- Para las personas sujetas a gráficos rotativos que trabajen esas fechas, se les compensará añadiendo esos días a su calendario de vacaciones del año siguiente.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE
PIDE, SINO POR LO QUE CONSIGUE**

Grupo Renfe

Comunicado 73

Nuevos derechos sociales y de conciliación: con importante cobertura económica para:

- Menstruación incapacitante.
- Interrupción del embarazo.
- Semana 39 de gestación.
- Donación de órganos y tejidos.

Nuevos permisos retribuidos para especialistas y pruebas diagnósticas del Sistema Público de Salud. Se acuerda hasta 15 horas anuales con derecho a remuneración. La ausencia debe estar previamente notificada a la mayor antelación posible. Materia de Igualdad y diversidad.

- Desarrollo del III Plan de Igualdad.
- Protocolo frente al acoso sexual.
- Protocolo frente al acoso laboral.
- Protocolo específico LGTBI.
- Derecho a la desconexión digital gracias a la creación de nuevo protocolo.

Movilidad continua: Se crea una mesa de movilidad geográfica que tendrá un carácter de continuidad y finalizará sus trabajos el 31 de mayo de 2027, donde se avanzará a un sistema en el que se **eliminen las permanencias**, las limitaciones de participación del 14.6 y se adecuarán los movimientos a las adjudicaciones definitivas.

RESUMEN DE MEJORAS POR COLECTIVOS

**Administración y Gestión, Cuadros Técnicos, MMII
y Estructura de Apoyo**

- Creación del **Complemento Específico fijo** detráído de la variable y nuevos parámetros para evitar las penalizaciones al igual que el resto de colectivos. **Adelanto del 90 %**.
- Implantación **voluntaria** de la **jornada intensiva de verano** (15 de junio al 14 de septiembre).
- Reconocimiento y abono de la **jornada partida** para quienes la realicen el resto del año, técnicos del entorno operacional de oficinas incluidos, suponiendo un importante avance en materia retributiva para estos profesionales que antes de este acuerdo no la percibían pese a realizarla en muchos casos.

Centros de Gestión

- Creación de una **clasificación profesional propia** y desarrollo de una auténtica carrera profesional.
- Adelanto del **84% al 90% de la prima variable**, percibiendo más cantidad mes a mes en la nómina de la persona trabajadora.
- Impulso de los ascensos y **promoción interna** con prevalencia a las personas trabajadoras que prestan servicio en esta rama profesional.
- Ampliación del **complemento de fidelidad** para supervisores y estructura de apoyo. Siendo un acuerdo histórico para que todo el personal vinculado por el convenio, computándose además el tiempo desde el primer día que estos profesionales se integraron en el Centro de Gestión.
- Creación de **mesas específicas** de Tracción y Mantenimiento.

Comercial

- **Complemento Específico fijo** procedente del 40% de la variable e inclusión de que en la liquidación **no podrán ser penalizada** por aspectos externos o ajenos de las personas trabajadoras.
- Adelanto del **84% al 90% de la prima variable**, percibiendo más cantidad mes a mes como adelanto de la variable en la nómina de la persona trabajadora.
- **Reconocimiento progresivo como jornada efectiva de los tiempos de espera**, presencia y viaje sin servicio para el personal de Intervención. Este acuerdo finaliza computándose como jornada efectiva todos aquellos tiempos que hoy no se computan en jornadas sin dormidas en los actuales marcos, que únicamente computan 1.5 horas en MD y 1 hora en LD. Ese computo se mantiene, pero se incrementa según el siguiente escalado:
 - Desde 1 de enero del 2027, 10 minutos por cada 60.
 - Desde 1 de junio de 2027, 20 minutos de 60.
 - A partir de 1 de enero de 2028, 30 minutos por cada 60.

El resto de minutos será aplicado en las mismas proporciones.

- **Mejora retributiva** para el personal de Intervención, con residencia MD, que presten servicio puntual en AVE, Avlo, Avant o Larga Distancia, percibiendo la variable de LD.
- Avance hacia el reconocimiento del personal de intervención como **Agente de la Autoridad**, el acuerdo recoge y blinda el contenido de la desconvocatoria de huelga de febrero de 2026 y cumple la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible. La empresa proporcionará las credenciales correspondientes para las profesionales de intervención.

Conducción

- Nuevo sistema de primas más transparente y vinculado a la actividad real.
- Adelanto del **90% de la prima variable**, percibiendo más cantidad mes a mes en la nómina de la persona trabajadora, suprimiendo penalizaciones que han venido reduciendo las variables.
- Creación y regulación de la **Mesa de Tracción** en los Centros de Gestión.
- **Nuevo Complemento Específico** para el colectivo que detrae porcentajes muy importantes de la variable, cercanas al 50 % de la misma, en un concepto consolidable, revalorizable y pensionable.
- Mejoras en los procesos de **renovación de licencia**.
- **Garantías reforzadas** en situaciones de pérdida de facultades.

Renfe Ingeniería y Mantenimiento

- **Complemento Específico fijo, consolidable y revalorizable** de en torno al 40 por ciento de la variable, aspecto muy importante por la garantía total de su percepción.
- Apertura de una **mesa específica** para avanzar hacia la **reclasificación** del nivel de las Bases de Mantenimiento con criterios productivos y objetivos, desde UGT defendemos un modelo en el que **todos los talleres tengan prima A**.
- Adelanto al **90% de la prima variable**, percibiendo más cantidad mes a mes en la nómina de la persona trabajadora.
- Creación de un **complemento** de carácter salarial destinado a compensar aquellos supuestos de movilidad temporal que impliquen pernocta continuada (**2 noches**) fuera del domicilio habitual de la persona trabajadora por valor **de 17'68€** al día.
- **Nueva regulación de los gastos** relativos a los tipos de viaje del personal de Renfe Ingeniería y Mantenimiento, tanto en servicio (38'746€ día) como fuera de servicio (50% del valor).
- Cada hora de trabajo efectivo entre las 22:00 y las 6:00 en la **ATL**, será compensada con hora y media de descanso.
- Creación de un **complemento** en franja horaria nocturna (entre 22:00 y 6:00).

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE
PIDE, SINO POR LO QUE CONSIGUE**

Grupo Renfe

Comunicado 73

- Creación y regulación de la **Mesa de Mantenimiento** en los Centros de Gestión, percibiendo las primas 292 y 284, además de la prima de fidelización del Centro de Gestión.
- **Eliminación de penalizaciones** derivadas de factores ajenos al desempeño para el cálculo de la variable.

Todas estas medidas y avances logrados por UGT con la negociación y firma del IV Convenio Colectivo, están **sujetos a la aprobación definitiva** por parte del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, así como el Ministerio de Hacienda.

UGT considera que este preacuerdo del IV Convenio Colectivo del Grupo Renfe supone un **importante avance** en derechos laborales, estabilidad en el empleo, conciliación, reconocimiento profesional y mejora retributiva.

Seguiremos trabajando para desarrollar los aspectos pendientes y continuar ampliando derechos para toda la plantilla del Grupo Renfe. **Más salario fijo, más empleo, más conciliación y más derechos. Ese es el compromiso de UGT con los trabajadores y trabajadoras de Renfe.**