

LA EMPRESA ABONARÁ EL INCREMENTO ECONÓMICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2007 EN FEBRERO

En la tarde de ayer tuvo lugar una reunión en la que la mayoría de la Representación de los Trabajadores (S.E.M.A.F., U.G.T., C.G.T. y S.F.) presentó una propuesta de distribución del incremento económico en respuesta a la propuesta planteada por la Dirección de la Empresa en la reunión del Plenario celebrada el día 18 de diciembre.

Asimismo, se presentó una propuesta consensuada por todos los sindicatos sobre los temas fundamentales que deben abordarse en la Mesa de Desarrollo de Materias Generales.

En este sentido, entendemos que en la próxima reunión de esta Mesa la Dirección de la Empresa debe pronunciarse al respecto, con objeto de avanzar en la concreción de los diversos temas planteados.

Por lo que se refiere al incremento económico, la Empresa considera que, dado el respaldo mayoritario con que cuenta la propuesta de distribución por parte de la representación de los trabajadores, no existe impedimento para proceder al abono de los atrasos correspondientes al incremento económico del año 2007, manifestando que serán abonados en nómina adicional en el mes de febrero.

De acuerdo con los planteamientos que S.E.M.A.F. ha venido realizando en las diferentes mesas, el abono de los atrasos correspondientes al año 2007 no requería de la firma de un acuerdo específico y que, por ello, se viese condicionada la negociación del resto de materias del Convenio, dado que, para S.E.M.A.F., el Convenio es un todo y el incremento económico es sólo una parte más del mismo, por lo que el acuerdo sólo será posible cuando exista una respuesta satisfactoria en la globalidad de las materias a negociar.

Los aspectos más relevantes del incremento salarial correspondiente al año 2007 para el personal operativo son los siguientes: Incremento del 2'7% a Tablas Salariales, a las que se incorporará un 0'4% adicional correspondiente al Plan de Objetivos, pasando a ser del 3'1%; 0'4% de subida lineal a Clave 401 correspondiente también al Plan de Objetivos, pudiendo incrementarse hasta el 0'72% en función del grado de cumplimiento de dicho Plan; 1'3% correspondiente a la incorporación a las pagas extraordinarias del valor de la prima mínima garantizada. En los colectivos de Estructura de Apoyo y MIC los valores resultantes de la aplicación del incremento se incorporarán al componente fijo de su retribución.

Con la perspectiva de que el año que empieza debe llevarnos a conseguir un Convenio satisfactorio para el Colectivo de Conducción, la Comisión Ejecutiva de S.E.M.A.F. desea a todos sus afiliados, al Colectivo de Conducción y a todos los ferroviarios en general un

FELIZ Y PRÓSPERO AÑO 2008

ACTA DE NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-OPERADORA

En Madrid, a las 17:00 horas del día 27 de diciembre de 2007, se reúnen, en la sala de la Dirección General de Seguridad, Organización y RRHH, las personas que a continuación se relacionan, en su calidad de representantes, respectivamente, de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores,

Por la Dirección de la Empresa (RDE)

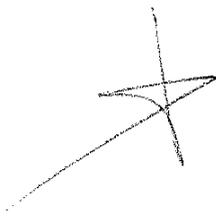
| | |
|---------------------------|----------------------------------------------------|
| José Núñez Blázquez | Director Corporativo de Recursos Humanos |
| Raúl Blanco Aira | Director de Relaciones Laborales |
| Tomás López Ruiz | Director de Planificación y SS. de Inform. de RRHH |
| Pedro Molina Dávila | Director de Org. y RRHH DG Mercancías y Logística |
| José Berenguer Pérez | Gerente de Política Retributiva |
| José María Nieto Toledano | Jefe de Estudios y Normas Laborales |
| Juan López Pulido | Jefe de Coordinación de Negociación Colectiva |

Por la Representación de los Trabajadores

| | |
|------------------------------------|-------|
| Valentín Arranz García | SEMAF |
| Santiago Pino Jiménez | SEMAF |
| Agapito Alcarazo Núñez-Barranco | UGT |
| Ángel Ruiz Ordóñez | UGT |
| Santiago Aparicio de la Rica | CGT |
| Francisco Rafael González Escudero | SF |



La reunión de hoy da continuidad a la del Plenario de la Comisión Negociadora de fecha 17 de diciembre y a la celebrada con los Sindicatos que conforman el Comité General de Empresa el día 21 de diciembre, con la doble finalidad de que la Representación de los Trabajadores dé respuesta unitaria a la distribución de la propuesta económica presentada por la Representación de la Dirección de la Empresa el día 17 de diciembre, y formule una propuesta unitaria de las materias generales a tratar en la negociación del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora.



En cuanto a la distribución de la propuesta económica realizada por la RDE, la Representación de los Trabajadores presenta a su vez una propuesta mayoritaria con las siguientes modificaciones, todas ellas referentes al año 2007:

- Respecto del Plan de Objetivos se incorpora una escala de progresión del 50 a 140. Por debajo del valor 50, el valor será 0. Entre el 50 y el 100, el valor será proporcional al resultado. Cuando el grado de cumplimiento supere el 100% corresponderá el 140%
- El Plan de Objetivos se abonará de la siguiente forma: Un 0,4% pasará a incorporarse a tablas y el resto, cuando se evalúe el grado de cumplimiento, se abonará en clave 401 de forma lineal y con efectos del día 1 de enero de 2007. Con esta incorporación, el incremento de tablas pasa del 2,7% al 3,1%.
- Para el personal de Estructura de Apoyo y MMII y Cuadro, el resultado del Plan de Objetivos se aplicará incorporándolo individualmente al componente fijo de su retribución.
- Las tablas salariales correspondientes a 31/12/2006. de las cuales se hará entrega a la Representación de los Trabajadores en la próxima reunión, llevarán incorporadas la consolidación del Plan de Objetivos Específico del año 2006.

Este tratamiento económico con las modificaciones incluidas, se adjunta a la presente como Anexo I.

En relación con las Materias Generales, la Representación de los Trabajadores presenta una propuesta unitaria que recoge la relación de materias a tratar en la mesa específica del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora, adjuntándose a la presente como Anexo II. A este respecto, la RDE estudiará el mencionado documento y dará respuesta en la mesa correspondiente.

Ante la propuesta de distribución económica consensuada por la Representación de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa manifiesta que durante el mes de febrero, en la fecha en que técnicamente sea posible, se procederá al abono de los atrasos, correspondientes al incremento económico del ejercicio 2007, en nómina adicional. Previamente se efectuará la ratificación correspondiente por el Plenario de la Comisión Negociadora.

La presente acta se suscribe por las Organizaciones Sindicales de SEMAF, UGT, CGT Y SF.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 21:00 horas del día y en el lugar indicados en el encabezamiento de esta Acta.

POR LA REPRESENTACIÓN
DE LOS TRABAJADORES

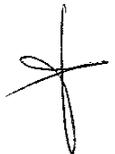


POR LA REPRESENTACIÓN
DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA



I CONVENIO COLECTIVO RENFE-OPERADORA TRATAMIENTO ECONÓMICO

Se recogen las modificaciones incorporadas en la reunión del 27 de diciembre de 2007
Estas propuestas económicas deberán ser ratificadas en la próxima reunión del Plenario



1. TRATAMIENTO ECONÓMICO

Incremento Económico año 2007

1. INCREMENTO A TABLAS

Partiendo de las Tablas Salariales y bandas salariales vigentes a 31/12/2006, se establece, con carácter general, un incremento del 2,7% a todos los conceptos económicos, con efectos de 1 de enero de 2007, más el 0,4% correspondiente al Plan de Objetivos.

2. INCORPORACIÓN PRIMA MÍNIMA GARANTIZADA A PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se incorpora a las pagas extraordinarias el valor de la prima mínima garantizada.

La incorporación de esta prima a las pagas extraordinarias se efectuará en base al Nivel Salarial de cada trabajador y a los valores que, en base a este Nivel se fijan en las tablas salariales para la clave 427 actual.

Para los trabajadores de los colectivos de Estructura de Apoyo y MIC, el porcentaje equivalente de este incremento se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador y se incorporará al componente fijo de su retribución.

Los componentes fijos de las bandas salariales de referencia se incrementarán con los mismos criterios expresados en el párrafo anterior respecto del tratamiento individualizado.

3. PLAN DE OBJETIVOS 2007 INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Se dedicará un 0,8% de la masa salarial para este ejercicio.

El grado de cumplimiento del objetivo se calculará dividiendo el Total de Ingresos reales (sin incluir la subvención devengada del ERE), entre el número medio de trabajadores. Tendrá un cumplimiento del 100% cuando el resultado sea igual o superior al valor resultante de realizar la misma operación con los mismos conceptos a valores presupuestados.

Con el fin de incentivar el logro del objetivo establecido, se fija la escala de progresión que a continuación se expone, a aplicar sobre los parámetros de referencia.

El parámetro tendrá una escala de 50 a 140. Por debajo del 50, el valor será 0. Entre el 50 y 100, el valor será proporcional al resultado. En caso de superarse este nivel, se considerará 140.

El valor resultante una vez deducido el 0,4% incorporado a tablas y aplicada la escala de progresión se consolidará en clave 401 hasta un máximo del 0,72%, de forma lineal.

Para los niveles salariales 3 a 6, la masa salarial que se tomará como referencia será la correspondiente al ejercicio 2006, a valores de dicho año 2006 y a los trabajadores de los niveles salariales 3 a 6 en activo durante 2006.

Para la Estructura de Apoyo y MIC, una vez aplicada la escala de progresión citada, y una vez deducido el 0,4% incorporado a bandas salariales, se repercutirá individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador, incorporándose al componente fijo de su retribución hasta un máximo del 0,72%

Incremento Económico año 2008

El incremento global que tiene como referencia el establecido para la función pública, se desarrollará de la forma siguiente.

1. INCREMENTO A TABLAS

Se establece, con carácter general, un incremento del 3% a todos los conceptos económicos.

Este incremento se trasladará a las tablas salariales y a las bandas salariales de referencia para la Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y Cuadros, con efectos de 1 de enero de 2008.

2. PLAN DE OBJETIVOS 2008/MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

Se dedicará un 0,8% de la masa salarial para este ejercicio.

El parámetro utilizado como medida del incremento de productividad, será el incremento del valor del ejercicio anterior, del Total de Ingresos por Empleado en un porcentaje mínimo del 5%, correspondiendo a este porcentaje el 0,8.

Con el fin de incentivar el logro del objetivo establecido, se fija la escala de progresión que a continuación se expone, a aplicar sobre los parámetros de referencia.

El parámetro tendrá una escala de 50 a 140. Por debajo del 50, el valor será 0. Entre el 50 y 100, el valor será proporcional al resultado. En caso de superarse este nivel, se considerará 140.

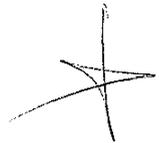
Para los niveles salariales 3 a 6, la masa salarial que se tomará como referencia será la correspondiente al ejercicio 2007, a valores de dicho año 2007 y a los trabajadores de los niveles salariales 3 a 6 en activo durante 2007.

Para la Estructura de Apoyo y MIC, una vez aplicada la escala de progresión citada, se repercutirá individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador, incorporándose al componente fijo de su retribución.

Incremento Económico años 2009 y 2010

Las partes podrán prorrogar la vigencia del convenio hasta la finalización del Contrato Programa, en función de la evolución e implantación del desarrollo profesional.

Los incrementos globales para cada ejercicio, serán los que se establezcan para la función pública.



SEMAF-CCOO-UGT-CGT-SF

RELACIÓN DE MATERIAS GENERALES

1.1 GARANTIA Y CALIDAD EN EL EMPLEO

Establecimiento de una Comisión Paritaria entre Empresa y Representación de los Trabajadores, para la gestión, control y aprobación, anualmente, de los **planes de ingresos**.

Compromiso de articular una garantía del nivel de empleo en Renfe-Operadora.

1.2 CONTRATACIÓN

Igual que el documento de plenario (a desarrollar)

1.3 JUBILACIÓN

Eliminar

1.4 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Conforme a lo previsto en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007 se crea una Comisión Mixta que tendrá entre sus funciones:

- ✓ La negociación del plan de igualdad referido en dicha Ley.
- ✓ Redacción de un protocolo de acoso.
- ✓ Redacción de un módulo de formación en igualdad.
- ✓ Establecer un protocolo con medidas concretas de acción positiva.
- ✓ Medidas de protección contra la violencia de género. Derechos preferentes de movilidad, flexibilidad horaria, excedencias y suspensiones de la relación laboral.

1.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

1. La Empresa modificará la Normativa Laboral de acuerdo a la Legislación vigente en esta materia, en concreto en lo referente a jornada y horarios, regulación de permisos y licencias, así como de las excedencias.
2. Aumentar la licencia por nacimiento de hijo de 2 a 6 días.
3. Ampliar al tercer grado de consanguinidad la licencia por defunción.

4. Elevar el permiso de lactancia hasta los doce meses o el disfrute acumulado de 16 días.
5. Organización del trabajo (teletrabajo, análisis de posibilidad de aplicar fórmulas de conciliación en los colectivos que desarrollan su actividad en jornadas especiales).
6. Aumentar la edad del menor hasta los 12 años en cuanto a reducción de jornada.
7. Derecho al disfrute de las vacaciones coincidente con el periodo de visitas acordado por sentencia judicial firme en caso de divorcio o separación.
8. Estudio de otras mejoras a negociar contempladas en la Ley que afectan a la Función Pública.

1.6 PROTECCIÓN JURIDICA

1. Derecho del trabajador para elegir su defensa jurídica con cargo a la Empresa en los procedimientos penales que deriven del ejercicio de la actividad profesional.
2. Asunción por parte de la Empresa del coste de las Sanciones Administrativas impuestas con motivo del ejercicio de la actividad profesional.
3. La Empresa garantizará la cobertura y reposición de los daños que sufran los agentes y sus efectos personales durante la prestación del servicio.

1.7 SEGURO COMPLEMENTARIO

- 
1. Extensión de la cobertura establecida para los viajeros del Seguro Obligatorio de Viajeros a los trabajadores de la Empresa.
 2. Contratación de un seguro que garantice las percepciones del personal en caso de encontrarse de baja por accidente laboral

1.8 QUEBRANTO DE MONEDA

A fecha de 2008, se acordará la forma de hacer frente a los posibles quebrantos de moneda que pudieran producirse en las operaciones de venta de billetes, mediante una de estas dos opciones: implantación de una compensación económica o la constitución de un fondo y el procedimiento de funcionamiento del mismo, que se elaboraría con la participación de la RLT.



1.9 MOVILIDAD

Revisión de la Norma Marco de Movilidad.

1.10 COMISIÓN DE CONFLICTOS

1.11 NORMATIVA LABORAL VIGENTE

1. Mantenimiento de la Normativa Laboral actual vigente.
2. Incorporación de acuerdos.
3. Durante la vigencia del convenio recopilación normas aplicables en RENFE-Operadora.

1.12 TÍTULOS DE TRANSPORTE

1. Gratuidad en todos los trenes de Media Distancia.
2. Reducir % en A.V. M/D, A.V. L/D y resto L.D.
3. Aplicación todos los descuentos comerciales a los ferroviarios antes de aplicar el % que abonan los ferroviarios.
4. Eliminar días de alto tráfico (días blancos).

1.13 JORNADA

1. 1 día más de convenio en 2008.
2. Hora finalización jornada partida no más tarde de las 18.00.
3. Extensión de los tiempos máximos de jornada y conducción establecidos en el acuerdo de Agente Único a la totalidad del Personal de Conducción.

1.14 POLITICA SOCIAL

1. Incremento del Fondo de Política Social y Revisión de la tabla de ingresos.
2. Mejora del porcentaje en función de los miembros de la unidad familiar.
3. Cobertura libro de textos enseñanzas regladas.
4. Plan de Acción contra la Drogodependencia y Alcoholismo (PACDA)
5. Adecuación del tratamiento de la LUDOPATÍA
6. Ampliación de los fondos de las comisiones de anticipos.
7. Garantía de acoplamiento del trabajador, por pérdida de licencia, en idénticas condiciones a las establecidas por pérdida de facultades.
8. Establecimiento de una compensación económica para paliar la merma en la retribución del trabajador en situación de Incapacidad Transitoria en caso de que dicha retribución sea superior a la cotización máxima establecida, en los casos de bajas de duración superior a un período continuo de 3 meses.

1.15 SALUD LABORAL/MEDIO AMBIENTE

1. PVD's (pantallas de visualización de datos).
2. Mesa de desarrollo y análisis frente a BURNOUT y MOBBING.
3. Reconocimientos médicos voluntarios.
4. Delegados de Prevención.
5. Creación de planes específicos en materia de medioambiental.
6. Mejoras de las medidas prestacionales, asistenciales y rehabilitadoras.
7. Medidas prestacionales económicas

8. Potenciación de la mesa de prevención de la violencia en el puesto de trabajo.

1.16 MEJORAS SOCIALES

1. La Empresa facilitará aparcamiento al personal durante la prestación del servicio
2. La empresa adoptará las medidas necesarias para facilitar el establecimiento de Comedores Laborales en aquellos ámbitos con un importante número de trabajadoras y trabajadores.
3. Restauración en servicio.
4. Guarderías

1.17 FORMACIÓN

Todo este enunciado de puntos deberá ser desarrollado en la Mesa de Materias Generales, por lo que los subpuntos de cada uno de ellos son de carácter orientativo.

