

ACTA nº2
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EMPLEO
DEL PLAN SOCIAL 2005-2009 DE RENFE-OPERADORA

En Madrid, a las 10.00 horas del día 14 de octubre de 2005, se reúnen en las dependencias de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos, ubicada en el paseo del Rey, nº 30, 3ª planta, las personas a continuación relacionadas, en representación de la Dirección de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores, respectivamente.

Por la Dirección de la Empresa

José Ángel Méndez González	Director Corporativo de Recursos Humanos
José Núñez Blázquez	Dtor. Corp. de Política Retributiva, Planif. y Control de RRHH
José Mª Reyes Hernández	Director de Relaciones Laborales y Prevención
Raúl Blanco Aira	Director de Organización y RRHH UN de Mercancías
Alfonso Gamero Gracia	Director de Organización y RRHH UN de MIT
Pedro Molina Dávila	Director de RRHH UN de Cercanías
Ángel Espinilla Garrido	Director de Admon. de RRHH y Sistemas Retributivos
José Mª Serrano Bernal	Jefe de Coordinación de Negociación Colectiva

Por la Representación de los Trabajadores

José Mª Blázquez Blázquez	SEMAF
Santiago Pino Jiménez	SEMAF
Agapito Alcarazo Núñez-Barranco	UGT
Miguel Angel Escolano Sánchez	UGT
José Ángel García Bastante	CCOO
Juan Manuel León Gallego	CCOO
F. Rafael González Escudero	SF

La sesión, formalmente convocada, tiene por debatir diversas cuestiones que fueron presentadas en la reunión anterior y que la RDE expone a continuación:


Previsiones inmediatas


- ◆ Abordar un Plan previo de Formación en Conducción para el área de Cataluña, con vistas a la promoción interna y cuyas características principales serían:
 - Sujetos de la selección: trabajadores que voluntariamente lo soliciten y que presten su servicio en dicho ámbito, con un cupo mayoritario para los colectivos de Factores

e Interventores y basándose la asignación de cupos en un sistema ponderado para cada uno de los mismos, en relación con el volumen de necesidades, que se estima en 50 trabajadores.

- Establecimiento de un período formativo para la actividad de Conducción Restringida, en los términos establecidos en el acuerdo de fecha 22 de enero de 2004 en el seno de la Comisión de Seguimiento de la Nueva Regulación de Conducción Restringida”.
 - Formación que será complementada en su momento sobre la base de lo que se determine en la Orden Ministerial de desarrollo del artículo 60.2 de la Ley del Sector Ferroviario, que establece los conocimientos y requisitos que ha de cumplir el personal de Conducción.
 - Previsión de inicio de la acción de selección: 1 de noviembre de 2005.
- ◆ Abrir un proceso de contratación de trabajadores en las modalidades que más se ajusten a las necesidades de la Empresa, para dar cobertura a las previsiones relacionadas con la existencia de nuevos mantenimientos en la Unidad de Negocio de Mantenimiento Integral de Trenes, en las áreas de Madrid y Barcelona.

Para poder desarrollar los planes anteriormente descritos, la RDE expresa la necesidad de utilizar las modalidades de contrato en prácticas y las de contrato a tiempo parcial, según las necesidades de la actividad a desarrollar y, en este sentido, requiere a la RLT a negociar dichos contratos sobre la base de las previsiones establecidas para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores, procediendo a iniciar con estas formas de contratación las previsiones establecidas en el acuerdo 7 del Plan Social 2005-2009, para el cumplimiento de la tasa de reposición evolutiva previsto en dicha cláusula.

 Por parte de la RDE se comunica que, en el momento en el cual las modalidades de contratación anteriormente citadas estuviesen fijadas, la RDE procederá a aplicar las siguientes previsiones referidas a las mismas:

- ◆ En el área de Mantenimiento Integral de Trenes se procederá a la contratación inmediata de 20 trabajadores equivalentes en Madrid y 7 en Barcelona, de los cuales serían indefinidos a tiempo parcial entre el 20 y el 30 % para cada uno de los ámbitos y el resto de contrataciones en prácticas.
 - ◆ Todos los contratos, cualquiera que sea su modalidad, computarán, a efectos de la tasa de reposición, sobre la base de cálculo de contratos equivalentes en función del ratio aplicable a cada una de las modalidades proporcionalmente a su coste económico.
 - ◆ La modalidad de contratación a tiempo parcial estará dirigida, en esta primera fase, al área de Mantenimiento Integral de Trenes para la cobertura de puestos en sábado, domingo y festivos.
- 

- ◆ La posición de la RDE, en el supuesto de realizarse ofertas de trabajo con carácter indefinido, es que se dará preferencia a los trabajadores contratados bajo la modalidad a tiempo parcial.
- ◆ El 50%, como mínimo, de los contratos en prácticas, a los dos años, se convertirán en contratos indefinidos.
- ◆ La RDE está de acuerdo en el establecimiento de un porcentaje, respecto del total de la plantilla de la Empresa, de los contratos temporales e indefinidos a tiempo parcial que se formalicen.

La RDE hace entrega en este acto de la siguiente documentación:

- ◆ Un proyecto de oferta de empleo para la contratación bajo las modalidades de prácticas y/o a tiempo parcial en la Unidad de Negocio de Mantenimiento Integral de Trenes (anexo1).
- ◆ Un proyecto de convocatoria para la reconversión a personal de conducción en el área de Cataluña (anexo2).

A continuación se produjo un intenso debate sobre los proyectos presentados por la RDE, realizando cada una de las Organizaciones Sindicales, siguiendo el orden correspondiente desde el mayor nivel de representación que ostentan en el Comité General de Empresa, las siguientes manifestaciones:

SEMAF manifiesta, respecto al ofrecimiento para la reconversión a personal de Conducción en Cataluña, que estudiará la propuesta realizada por la Empresa, no realizando ningún análisis de la misma en el transcurso de la reunión.

Respecto al proyecto de oferta de empleo bajo las modalidades de prácticas e indefinido a tiempo parcial, que estudiarán la propuesta por considerar muy prematuro exponer su postura en el día de la fecha, aunque se manifiestan a favor de contratos indefinidos a tiempo completo.

UGT manifiesta, respecto al ofrecimiento para la reconversión a personal de Conducción en Cataluña, estando de acuerdo con la reconversión, esta oferta debe quedar abierta al ámbito de toda la Empresa y los cupos que se proponen, entiendo que no se debe diferenciar a ningún colectivo marcando porcentajes en su participación.

Respecto a la formación y sistema retributivo entiende que se debe clarificar la postura de la RDE para dar una respuesta, así como la categoría a asignar.

Respecto al proyecto de oferta de empleo bajo las modalidades de prácticas e indefinido a tiempo parcial, la necesidad de abordar contratos indefinidos a tiempo completo, pero si hubiera que llegar a un posible acuerdo respecto al proyecto presentado éste debe presentar algunas variaciones sobre el texto presentado.

CCOO manifiesta, respecto al ofrecimiento para la reconversión a personal de Conducción en Cataluña, que considera incompleto el proyecto entregado por la Empresa y procederá a su estudio y valoración.

Respecto al proyecto de oferta de empleo bajo las modalidades de prácticas e indefinido a tiempo parcial, manifiesta que se ha llegado a un principio de acuerdo que se adjunta a este acta como anexo nº 3.

SF manifiesta, respecto al ofrecimiento para la reconversión a personal de Conducción en Cataluña estar de acuerdo en casi todo lo expuesto en el proyecto pero discrepa en que se mantenga la categoría de procedencia para los trabajadores durante el período de formación y trabajo efectivo de conducción restringida, proponiendo que se les otorgue la de Ayudante de Maquinista Autorizado.

Respecto al proyecto de oferta de empleo bajo las modalidades de prácticas e indefinido a tiempo parcial, que no aceptan este tipo de contratación considerando que esta Comisión debería servir para generar contrataciones indefinidas a tiempo completo.

La RDE manifiesta que es voluntad de la misma incorporar nuevas fórmulas que complementen los procedimientos de ingreso en la Empresa como trabajadores indefinidos a través de las modalidades de contratación propuestas.

Al finalizar el debate se procedió al establecimiento de un Preacuerdo con las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO (anexo nº3), que podrá ser ratificado por las mismas en las fechas señaladas en el propio Preacuerdo y al que se podrán suscribir el resto de Organizaciones Sindicales pertenecientes a la Comisión de Seguimiento y Empleo, si así lo deciden.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 15 horas en el lugar y la fecha señalados.

**POR LA REPRESENTACIÓN
DE LOS TRABAJADORES**

51
A. González
A. García
A. García

**POR LA REPRESENTACIÓN
DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**

R. J.
Serpillo
Serpillo
Serpillo

ACUERDO ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

En Madrid, a las 10.00 horas del día 14 de octubre de 2005, se reúnen en las dependencias de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos, ubicada en el Paseo del Rey, nº 30, 3ª planta, las personas a continuación relacionadas, en representación de la Dirección de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores, respectivamente.

Por la Representación de la Dirección de la Empresa

José Ángel Méndez González	Director Corporativo de Recursos Humanos
José Núñez Blázquez	Dtor. Corp. de Política Retributiva, Planif. y Control de RRHH
José M ^a Reyes Hernández	Director de Relaciones Laborales y Prevención
Raúl Blanco Aira	Director de Organización y RRHH UN de Mercancías
Alfonso Gamero Gracia	Director de Organización y RRHH UN de MIT
Pedro Molina Dávila	Director de RRHH UN de Cercanías
José Antonio Pérez Navarro	Director de RRHH y Organización UN de Grandes Líneas
Javier Pesquera Iglesias	Director de RRHH UN de Regionales

Por la Representación de los Trabajadores

José M ^a Blázquez Blázquez	SEMAF
Santiago Pino Jiménez	SEMAF
Salvador Santos Castuera	SEMAF
Agapito Alcarazo Núñez-Barranco (Presidente CGE)	UGT
Miguel Angel Escolano Sánchez	UGT
José Ángel García Bastante	CCOO
Juan Manuel León Gallego	CCOO
F. Rafael González Escudero	SF

OBJETO

Establecer las modalidades de contratación así como las estipulaciones y los términos de las mismas, como desarrollo a los acuerdos alcanzados en el Plan Social 2005-2009 de RENFE-Operadora, una vez detectadas las necesidades de la Empresa, que permitan alcanzar la tasa de reposición y siempre considerándola sobre la base de cálculo de contratos equivalentes.

Para facilitar el ingreso a la Empresa, cumpliendo los requisitos emanados del Estatuto de RENFE-Operadora el personal no directivo será seleccionado mediante convocatoria pública basándose en los principios de igualdad, mérito y capacidad; así como las estipulaciones normativas de ingreso establecidas en el Título IV *Ingresos* de la Normativa Laboral, identificando en el seno de esta Comisión que se hace necesario incorporar nuevas fórmulas que complementen los procedimientos de ingreso en la Empresa como trabajadores indefinidos a través de las modalidades de contratación que a continuación ambas partes.

ACUERDAN

PRIMERO.- Las modalidades de contratación utilizadas serán:

- ◆ Contrato de trabajo en prácticas, con una duración de seis meses prorrogable hasta los dos años.
- ◆ Contrato indefinido a tiempo parcial.

SEGUNDO.- Una vez detectadas la necesidad de la existencia de nuevos mantenimientos en la Unidad de Negocio de Mantenimiento Integral de Trenes, los ámbitos en los que se realizarán las contrataciones son las áreas de actividad de Madrid y Barcelona. La contratación se realizará por cómputo total de 27 trabajadores equivalentes, con la siguiente distribución:

MODALIDAD	Nº	ÁMBITO
PRÁCTICAS	XXXXXX	MADRID
PRÁCTICAS	XXXXXX	BARCELONA
INDEFINIDA A TIEMPO PARCIAL	XXXXXX	MADRID
INDEFINIDA A TIEMPO PARCIAL	XXXXXX	BARCELONA

TERCERO.- A efectos de la tasa de reposición y siempre considerándola sobre la base de cálculo de contratos equivalentes, la ratio de los contratos será:

- ◆ Contratos en Prácticas: XXXXX
- ◆ Contratos indefinidos a Tiempo Parcial: XXXX

CUARTO.- El 50% de los contratos celebrados bajo la modalidad de prácticas y que hubiesen alcanzado los dos años de duración, se convertirán en contratos indefinidos.

QUINTO.- El volumen total de contratos de duración determinada y/o temporales, incluidos los formativos, no superen el 5% de la existencia total de contratos de duración indefinida en la Empresa, en cada momento.

El volumen total de contratos a tiempo completo respecto de los contratos a tiempo parcial, no supere el 5 % de la existencia total de contratos de duración a tiempo completo en cada momento, para este cálculo se computarán como contratos a tiempo completo aquellos contratos de tiempo parcial que sean por deseo voluntario de los trabajadores.

En los casos en que se convoquen plazas de nuevo ingreso para contratos de duración indefinida, una vez atendidas las preferencias reconocidas que tienen los trabajadores en situación de excedencia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 276 del X Convenio Colectivo, en la cláusula octava del XV Convenio Colectivo y en el Plan Social 2005-2009 de RENFE-Operadora, se dará en segundo lugar preferencia a los trabajadores de RENFE-Operadora con contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos, sobre terceros sin relación con la Empresa, para posibilitar siempre que se pueda, la conversión de sus contratos en indefinidos.

Quando la Empresa realice una oferta de contrataciones a tiempo completo, aquellos trabajadores que tengan suscrito un contrato de trabajo a tiempo parcial, tendrán preferencia para cubrir estas vacantes, siempre y cuando formulen la solicitud voluntaria de conversión de su contrato de trabajo a tiempo parcial en un contrato de trabajo a tiempo completo.

SIXTO.- La actividad a desarrollar mediante los contratos celebrados bajo la modalidad de indefinidos a tiempo parcial se desarrollará los sábados, domingos y festivos y el número de horas anuales se fija en 864. Asimismo, los trabajadores deberán realizar las horas complementarias que se estimen necesarias para el mejor desarrollo de la actividad.

SÉPTIMO.- Para poder acceder a la modalidad de contratos en prácticas, es preciso que los aspirantes estén en posesión, al menos, del nivel académico del Título de Técnico en Formación Profesional de Grado Medio o cualquier otra titulación de Formación Profesional equivalente.

Las retribuciones para estos tipos de contratos serán referidas a las correspondientes a la categoría de Oficial de Oficio de Entrada, según tablas salariales:

- ◆ Para el primer año:
 - ◆ Conceptos fijos: 60 %
 - ◆ Conceptos variables: 70 %

◆ Para el segundo año:

- ◆ Conceptos fijos: 75 %
- ◆ Conceptos variables: 80 %

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las horas en el lugar y fecha del encabezamiento.

**POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL
DE LOS TRABAJADORES**

**POR LA REPRESENTACIÓN DE LA
DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**



OFRECIMIENTO PARA TOMAR PARTE EN EL PROCESO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL AL COLECTIVO DE CONDUCCIÓN

PREÁMBULO

Este ofrecimiento forma parte de un conjunto de acciones de movilidad geográfica y funcional orientado a dotar a la empresa de los recursos críticos que necesita para la normal prestación de sus servicios a lo largo del Plan Estratégico 2005-2009.

La denominación de recursos críticos se refiere a aquellos que están íntimamente ligados a la naturaleza y Plan Estratégico de un Negocio o Producto. Dentro de esta denominación existen puestos y categorías que afectan a varios negocios, como Maquinista e Interventor, y otros que son específicos de un solo negocio como es el Personal de Oficio en Mantenimiento.

En lo que se refiere a Personal de Conducción está previsto desarrollar una serie continuada de acciones que comienzan con el presente ofrecimiento porque es un colectivo que será preciso aportar un número importante de recursos como consecuencia del incremento de la oferta prevista en el Plan Estratégico 2005-2009 y de la disminución de recursos derivada de las previsibles adhesiones al ERE recientemente aprobado.

Esta primera acción se ha situado en el ámbito de Cataluña, porque en esta área geográfica se presentarán las necesidades de recursos más inmediatas y asimismo porque existe expectativa de movilidad hacia otras áreas que podrán ser planteadas conjuntamente con acciones globales, una vez resueltas las carencias concretas de este ámbito.

OBJETIVO

El objetivo final de esta acción es la promoción profesional a la rama de conducción cuando se hayan superado los cursos y etapas previstas en la normativa laboral y en las presentes bases.

PROCESO

Esta promoción se llevará a cabo mediante el desarrollo y superación de las fases que se indican a continuación:

- **1ª fase:** Selección de aspirantes.
- **2ª fase:** Curso para capacitación en las funciones de conducción restringida.
- **3ª fase:** Curso para capacitación en funciones de maquinista.
- **4ª fase:** Asignación de plaza y nombramiento en la categoría correspondiente, para desempeñar las funciones de conducción.

1. BASES DEL OFRECIMIENTO

1.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA.

1.2. MODALIDAD

TODAS LAS UNIDADES DE NEGOCIO Y ÓRGANOS CORPORATIVOS

1.3. NÚMERO DE ASPIRANTES MÁXIMO ADMITIDO

El número de aspirantes máximo es de 50, en esta primera promoción profesional.

1.4. PARTICIPANTES

Podrán participar todos los trabajadores pertenecientes al ámbito y modalidad indicados en los anteriores apartados 1.1. y 1.2.

Subsidiariamente podrán participar los trabajadores del resto de España.

Los trabajadores que tomen parte en el presente ofrecimiento deberán cumplir lo dispuesto en la Circular de Presidencia Nº 1, de 1 de enero de 2005, y en los artículos 547 a 564, ambos inclusive, del Texto de la Normativa Laboral y los Anexos de "Vigilancia de la Salud".

2. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

Los trabajadores interesados deben formalizar su petición en el modelo de solicitud unido como anexo, y la cursarán a la Dirección de Recursos Humanos de su Unidad de Negocio. Esta a su vez, la remitirá a la Dirección de Administración de Recursos Humanos y Sistemas Retributivos.

El plazo de admisión de solicitudes de participación comenzará el día XX de XXXXXXXX de 2005 y finalizará el día XX de XXXXXXXXXX de 2005, fecha límite para la admisión de solicitudes y de las posibles impugnaciones que pudieran formularse contra la convocatoria, siendo exigible en cualquier momento la documentación acreditativa de los datos figurados en la misma.

Se publicará una relación de solicitantes durante cinco días, al objeto de que los trabajadores puedan poner de manifiesto la existencia de errores en la relación.

3. SISTEMA DE SELECCIÓN Y RESOLUCIÓN DE LA PRIMERA FASE

Una vez acreditado que el aspirante ha superado las pruebas de capacidad médico-psicológica exigida para el acceso a la conducción, el acceso estará condicionado a la superación de una prueba de aptitud orientada al desarrollo de la acción formativa.

Dicha prueba versará sobre las siguientes materias:

- Prueba cultural de nivel equivalente al de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La calificación de las pruebas será de la modalidad de PUNTUACIÓN

Se dará a conocer oportunamente el lugar y fecha de realización de la referida prueba de aptitud.

Los participantes que resulten mejor clasificados de acuerdo con la puntuación obtenida en la prueba de aptitud establecida anteriormente serán convocados, comenzando por el que mayor puntuación total haya obtenido, y en número igual al de plazas ofertadas, para la realización de los cursos de formación específicos de la segunda fase, respetando los siguientes cupos:

Categoría de los participantes	Aspirantes a admitir	
	Porcentaje	Cupo
Factor / Factor encargado	40%	20
Interventor en Ruta	30%	15
Resto de Categorías	20%	10
Personal de Talleres	10%	5
TOTAL	100%	50

Si alguno de los cupos no se cubre se acumulará al de mayor ponderación que tenga demandantes.

Se publicará una resolución definitiva, al objeto de que los trabajadores puedan reclamar contra los datos que intervienen en la ordenación de los participantes, dentro de los 5 días siguientes contados desde la fecha de su exposición.

Una vez analizadas las reclamaciones, se procederá a la selección definitiva de candidatos, sin que exista la posibilidad de renunciar a la plaza asignada.

Aquellos participantes que, no resulten seleccionados, pasarán a integrar una lista de espera, ordenados de mayor a menor puntuación obtenida, cuya vigencia finalizará a la vez que termine el curso de formación en conducción restringida.

4. DESARROLLO DE LA 2ª FASE

Los aspirantes seleccionados en la fase anterior, se incorporarán al curso de conducción restringida. La no superación de cualquiera de los módulos que componen dicho curso, implicará la exclusión del candidato, retornando el interesado a ocupar el puesto y residencia de procedencia.

4.1. RETRIBUCIÓN EN LA 2ª FASE

La retribución en esta fase será definida de forma específica, manteniendo todos los participantes la categoría y nivel salarial de procedencia.

5. DESARROLLO DE LA TERCERA FASE

Los trabajadores que superen el curso de capacitación para conducción restringida, se incorporarán al curso de capacitación para funciones de maquinista.

Este curso alternará periodos de trabajo efectivo en conducción restringida con periodos de formación teórica y práctica de conducción de vehículos. La no superación de cualquiera de los

módulos que componen dicho curso, implicará la exclusión del candidato, retornando el interesado a ocupar el puesto y residencia de procedencia.

La duración máxima prevista para esta fase, es de un año.

5.1. RETRIBUCIONES EN LA 3ª FASE

La retribución en esta fase será definida de forma específica, manteniendo todos los participantes la categoría y nivel salarial de procedencia.

6. CUARTA FASE

Los trabajadores que superen el curso de capacitación para funciones de maquinista, serán asignados a la plaza que corresponda con el nombramiento en la categoría correspondiente para desempeñar la actividad de conducción.

6.1. RETRIBUCIONES EN LA 4ª FASE

Una vez nombrados en la nueva categoría, los trabajadores pasarán a percibir su retribuciones por el nuevo sistema que será definido oportunamente.

22

22

Madrid, de de 2005

Fdo.: José Núñez Blázquez
*Director Corporativo de Política Retributiva,
Planificación y Control de Recursos Humanos*

**PREACUERDO ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA
Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES**

En Madrid, a las 10.00 horas del día 14 de octubre de 2005, se reúnen en las dependencias de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos, ubicada en el Paseo del Rey, nº 30, 3ª planta, las personas a continuación relacionadas, en representación de la Dirección de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores, respectivamente.

Por la Representación de la Dirección de la Empresa

José Ángel Méndez González	Director Corporativo de Recursos Humanos
José Núñez Blázquez	Dtor. Corp. de Política Retributiva, Planif. y Control de RRHH
José Mª Reyes Hernández	Director de Relaciones Laborales y Prevención
Raúl Blanco Aira	Director de Organización y RRHH UN de Mercancías
Alfonso Gamero Gracia	Director de Organización y RRHH UN de MIT
Pedro Molina Dávila	Director de RRHH UN de Cercanías
Ángel Espinilla Garrido	Director de Admon. de RRHH y Sistemas Retributivos
José Mª Serrano Bernal	Jefe de Coordinación de Negociación Colectiva

Por la Representación de los Trabajadores

Agapito Alcarazo Núñez-Barranco	UGT
Miguel Ángel Escolano Sánchez	UGT
José Ángel García Bastante	CCOO
Juan Manuel León Gallego	CCOO

OBJETO

Establecer las modalidades de contratación así como las estipulaciones y los términos de las mismas, como desarrollo a los acuerdos alcanzados en el Plan Social 2005-2009 de RENFE-Operadora, una vez detectadas las necesidades de la Empresa, que permitan alcanzar la tasa de reposición y siempre considerándola sobre la base de cálculo de contratos equivalentes. Para facilitar el ingreso a la Empresa en categorías de ingreso o comienzo, cumpliendo los requisitos emanados del Estatuto de RENFE-Operadora el personal no directivo será seleccionado mediante convocatoria pública basándose en los principios de igualdad, mérito y capacidad; así como las estipulaciones normativas de ingreso establecidas en el Título IV Ingresos de la Normativa Laboral, identificando en el seno de esta Comisión que se hace

necesario incorporar nuevas fórmulas que complementen los procedimientos de ingreso en la Empresa como trabajadores indefinidos a través de las modalidades de contratación que a continuación ambas partes.

ACUERDAN

PRIMERO.- Las modalidades de contratación utilizadas serán:

- ◆ Contrato de trabajo en prácticas, con una duración máxima de dos años.
- ◆ Contrato indefinido a tiempo parcial.

SEGUNDO.- Una vez detectadas las necesidades en la Unidad de Negocio de Mantenimiento Integral de Trenes, los ámbitos en los que se realizarán las contrataciones son las áreas de actividad de Madrid y Barcelona. La contratación se realizará por cómputo total de 27 trabajadores equivalentes, con la siguiente distribución:

MODALIDAD	Nº	ÁMBITO
PRÁCTICAS	18	MADRID
PRÁCTICAS	6	BARCELONA
INDEFINIDA A TIEMPO PARCIAL	8	MADRID
INDEFINIDA A TIEMPO PARCIAL	6	BARCELONA

TERCERO.- A efectos de la tasa de reposición (para este caso concreto) y siempre considerándola sobre la base de cálculo de contratos equivalentes, la ratio de los contratos será:

- ◆ Contratos en Prácticas: 0,8
- ◆ Contratos indefinidos a Tiempo Parcial: 0,5

CUARTO.- Se convertirán en contratos indefinidos, al menos, el 80% de los contratos celebrados bajo la modalidad de prácticas. Asimismo, el 50% de los contratos celebrados bajo la modalidad de indefinidos a tiempo parcial se convertirán a tiempo completo

QUINTO.- El volumen total de contratos de duración determinada y/o temporales no superará el 2% de la existencia total de contratos de duración indefinida en la Empresa, medido en términos de trabajadores equivalentes en cada momento.

SEXTO.- En los casos en que se convoquen plazas de nuevo ingreso para contratos de duración indefinida a tiempo completo, una vez atendidas las preferencias reconocidas que tienen los trabajadores en situación de excedencia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 276 del X Convenio Colectivo, en la cláusula octava del XV Convenio Colectivo y en el Plan Social 2005-2009 de RENFE-Operadora, se dará en segundo lugar preferencia a los trabajadores de RENFE-Operadora con contratos de prácticas o indefinidos a tiempo parcial, sobre terceros sin relación con la Empresa, para posibilitar siempre que se pueda, la conversión de sus contratos en indefinidos a tiempo completo, sin menoscabo de lo previsto en el Acuerdo Segundo del Acta de 26 de marzo de 2003.

SEPTIMO.- Podrán permutar aquellos trabajadores cuya relación laboral sea de la modalidad por tiempo indefinido a tiempo completo con los trabajadores contratados indefinidamente a tiempo parcial, y viceversa, siempre que coincidan en el mismo centro de trabajo y permuten, también, todas sus condiciones laborales, siendo este cambio válido de forma temporal o indefinida.

OCTAVO.- La actividad a desarrollar mediante los contratos celebrados bajo la modalidad de indefinidos a tiempo parcial, para este caso concreto de Mantenimiento Integral de Trenes, se desarrollará los sábados, domingos y festivos, representando el 50% de la jornada anual ordinaria de trabajo.

NOVENO.- Para poder acceder a la modalidad de contratos en prácticas, es preciso que los aspirantes estén en posesión, al menos, del nivel académico del Título de Técnico en Formación Profesional de Grado Medio o cualquier otra titulación de Formación Profesional equivalente.

Las retribuciones para estos tipos de contratos serán referidas a las correspondientes a la categoría de Oficial de Oficio de Entrada, según tablas salariales:

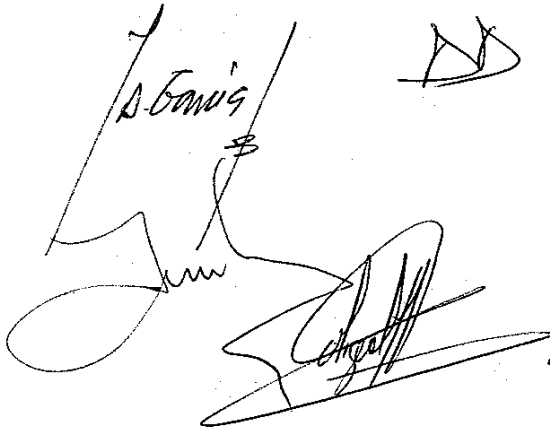
- ◆ Para el primer año:
 - ◆ Conceptos fijos: 65 %
 - ◆ Resto de conceptos: 100 %

- ◆ Para el segundo año:
 - ◆ Conceptos fijos: 80 %
 - ◆ Resto de conceptos: 100 %

DÉCIMO.- Se otorgará preferencia a las mujeres solicitantes de los puestos que se van a ofertar en base a este acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el XIV Convenio Colectivo para facilitar la incorporación de las mismas a los colectivos donde están subrepresentadas, como es el caso de la categoría de Oficial de Oficio de Entrada.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 14.30 horas en el lugar y fecha del encabezamiento. Para su entrada en vigor, este preacuerdo deberá ser ratificado por las Organizaciones Sindicales firmantes antes del jueves 20 de octubre de 2005 y de aquellas otras que a la fecha quieran suscribirlo, pertenecientes a la Comisión de Seguimiento y Empleo.

**POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL
DE LOS TRABAJADORES**



Handwritten signatures for the legal representation of workers. The most legible signature is 'L. Bonis' with a small 'B' to its right. Below it are several other stylized signatures.

**POR LA REPRESENTACIÓN DE LA
DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**



Handwritten signatures for the company's legal representation. The most legible signature is 'Espinal' with a small 'E' to its right. Above and to the right are several other stylized signatures.