

**ACTA N° 1****COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-OPERADORA**

En Madrid, a las 12:00 horas del día **30 de octubre de 2007**, se reúnen, en la sala de la Dirección General de Seguridad, Organización y RRHH, actuando como secretario D. José María Nieto Toledano, las personas que a continuación se relacionan, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora.

**Por la Dirección de la Empresa (RDE)**

José Núñez Blázquez	Director Corporativo de Recursos Humanos
Vicente Camarena Miñana	Director Corporativo de Org. y Desarrollo
Raúl Blanco Aira	Director de Relaciones Laborales
Tomás López Ruiz	Director de Planificación y SS. de Inform. de RRHH
Cecilio Gómez-Comino Barrilero	Director de Org., RRHH y Seg. DG Cercanías/MD
Alfonso Gamero Gracia	Director de Org., RRHH y Seg. DG Fabricación y Mantº
Amador González Aparicio	Director de Org. y RRHH DG AV/Larga Distancia
Pedro Molina Dávila	Director de Org. y RRHH DG Mercancías y Logística
José Esteban Berenguer Pérez	Gerente de Política Retributiva
Juan López Pulido	Jefe de Coordinación de Negociación Colectiva

**Por el Comité General de Empresa (CGE)**

Juan Jesús García Fraile	SEMAF
Valentín Arranz García	SEMAF
Roberto Sáez Izquierdo	SEMAF
Santiago Pino Jiménez	SEMAF
Juan Carlos Cáceres Díez	CCOO
José Ángel García Bastante	CCOO (Presidente)
Juan Manuel León Gallego	CCOO
Jesús Agudo Zarzuela	UGT (Secretario)
Agapito Alcarazo Núñez-Barranco	UGT
Alejandro Jiménez Hernández	UGT
Roberto Carrasco de la Torre	CGT
Francisco Rafael González Escudero	SF



Conforme al orden del día previsto, la reunión tiene por objeto proceder a determinar las mesas técnicas de negociación del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora.

Tras el debate de las propuestas planteadas se acuerda abrir tres mesas de negociación, una de Desarrollo Profesional, que comprende cuatro submesas específicas (del ámbito funcional de Conducción, del ámbito funcional de Comercial, del ámbito funcional de Fabricación y Mantenimiento y del ámbito funcional de Gestión y Administración), otra Económica, que abordará el tratamiento retributivo del Convenio y una tercera mesa de negociación, denominada de Otras Materias, que tratará los temas que no sean susceptibles de incluirse en las anteriores mesas.

La duración de las reuniones que no tengan fijada previamente la hora de finalización se convendrá al inicio de las mismas; las actas incluirán, de forma sucinta, el contenido de los avances y se presentarán a la mesa del Plenario para su conocimiento y, en su caso, ratificación. Asimismo, las reuniones se autoconvocarán en el seno de cada una de las mesas de negociación.

Se establecen las sesiones de las reuniones para la constitución de las mesas de negociación:

- ◆ Mesa Económica, el 5 de noviembre de 2007, a las 12:00 horas.
- ◆ Mesa de Desarrollo Profesional, el 6 de noviembre de 2007, a las 9:30 horas.
- ◆ Mesa de Otras Materias, el 13 de noviembre de 2007, a las 17:00 horas.

Se acuerda que las reuniones de la Mesa Económica se celebren todos los lunes a las 12:00 horas y que las submesas específicas derivadas de la Mesa de Desarrollo Profesional se celebren todos los martes, abordándose dos reuniones diarias de distinto ámbito funcional, de forma rotatoria entre las cuatro submesas, con horario de 9:30 a 11:30 horas y de 12:00 a 14:00 horas, empezando la correspondiente a Conducción el próximo día 13 de noviembre y celebrándose a continuación la relativa a Comercial.

Las mesas técnicas se compondrán de ocho miembros por cada una de las partes, quedando conformada la de representación de los trabajadores por dos miembros de SEMAF, dos miembros de CCOO, dos miembros de UGT, un miembro de CGT y un miembro de SF.

Por parte de CCOO, UGT, CGT y SF se hace entrega de propuestas individualizadas que incluyen materias de negociación, y que se incorporan, respectivamente, como Anexos 1, 2, 3 y 4 a la presente acta.

Asimismo, se acuerda designar a D. Fernando Valdés Dal-Ré como Presidente de la Comisión Negociadora.

El Plenario se reunirá cuando en las mesas de negociación se concreten acuerdos susceptibles de ser ratificados por la Comisión Negociadora.

Finalmente, la Dirección de la Empresa hace entrega en soporte digital a todas las organizaciones sindicales presentes en la Comisión Negociadora de la información económica solicitada.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 14:00 horas del día y en el lugar indicados en el encabezamiento de esta Acta.

**EL SECRETARIO**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Valdés', written over a horizontal line.

## CONVENIO COLECTIVO DE RENFE OPERADORA 3ª MESA TÉCNICA Y MATERIAS A TRATAR

Conforme a lo acordado y comprometido en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y la creación de una 3ª Mesa Técnica:

CC.OO. propone, para su tratamiento en dicha Mesa Técnica o en las Submesas más específicas que de la misma pudieran derivarse, las siguientes Materias de Negociación:

- ⇒ Garantía de Empleo – Permeabilidad.
- ⇒ Jornada Laboral.
- ⇒ Aspectos y Beneficios Sociales.
- ⇒ Movilidad, Formación, Promoción.
- ⇒ Seguridad, Salud (PRL) y Medioambiente.
- ⇒ Medidas para la Conciliación de la vida familiar y laboral.
- ⇒ Medidas contra la violencia de género.
- ⇒ Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Ello sin perjuicio de abordar otros aspectos que completen el contenido del Convenio Colectivo entre los que están: **Ámbito funcional y temporal; Comisión de Conflictos; Comisión Paritaria, etc...**



**Federación Estatal de Transportes Comunicaciones y Mar**  
**SECTOR FEDERAL FERROVIARIO Y SERVICIOS TURÍSTICOS**

**SR RAUL BLANCO AIRA.**  
**DIRECTOR DE RELACIONES LABORALES.**  
**RENFE-OPERADORA.**

**Madrid a 30 de Octubre 2007**

**Asunto.- Materia 3ª Mesa de Convenio Colectivo**

En referencia a los puntos a tratar en la 3ª Mesa de Convenio Colectivo, como anexo al acta de la Comisión Negociadora de hoy 30 de Octubre de 2007 enumeramos los siguientes entre otros:

- Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Normativa Laboral ( Norma Marco de Movilidad, Formación, Promoción, Jornada Laboral, etc).
- Aspectos y Beneficios Sociales.
- Prevención de Riesgos Laborales ( Seguridad y Prevención de la Salud y Protección Civil).
- Empleabilidad y Permeabilidad.
- Medio Ambiente.
- Violencia de Genero.

Reciba un cordial saludo



Fdo.- Agapito Alcarazo Núñez-Barranco  
Comisión Ejecutiva Estatal

AVDA. CIUDAD DE BARCELONA, 10 - 28007 MADRID \* TEL. 91 506 72 77 \* FAX: 91 506 60 29

AVDA. DE AMÉRICA, 25 8º - 28002 - MADRID \* TEL: 91 589 71 07 \* FAX: 91 589 75 68

Email: [ferroviarios@telefonica.net](mailto:ferroviarios@telefonica.net)

Email: [agapitougt@telefonica.net](mailto:agapitougt@telefonica.net)



## ENUMERACIÓN DE LAS MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN PLANTEADAS POR EL SFF-CGT

<b>JORNADA LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 35 horas semanales con carácter general.</li><li>✓ Jornadas inferiores en puestos de trabajo con implicaciones directas en la protección de la salud y seguridad (trabajo a turnos, nocturnos, con responsabilidades en la seguridad,...).</li></ul>
<b>ECONÓMICA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Consolidación del 0,5% correspondiente al 2006.</li><li>✓ Incremento salarial en cada uno de los conceptos retributivos del IPC real + 4%. Esta subida está basada en un informe de la OCDE que sitúa a España con un 4% de retroceso en el salario medio en los últimos 10 años. Se podrá abonar una parte mediante abono lineal.</li><li>✓ Nueva estructura salarial, contemplando criterios contrastables por l@s trabajador@s.</li><li>✓ Adecuar la compensación de horas extras al Estatuto de los Trabajadores.</li><li>✓ Incrementar plus de nocturnidad.</li><li>✓ Complemento de antigüedad para todos.</li><li>✓ Creación de complementos de puestos con carácter general: trabajo a turnos, fines de semana y festivos, a la intemperie, titulaciones académicas, etc. Y específicos: quebranto moneda, responsabilidad circulación derivados Orden Ministerial de Títulos y habilitaciones.</li></ul>
<b>MOVILIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Nueva Norma Marco de Movilidad para todo el personal regulado por convenio basada en los principios de IGUALDAD Y CAPACIDAD, eliminando todo atisbo de discrecionalidad.</li><li>✓ Traslados voluntarios definitivos continuos dentro de la misma categoría.</li><li>✓ Pases y ascensos, como mínimo una vez cada año, para todas las categorías profesionales.</li><li>✓ Las plazas vacantes de categorías de ingreso se ofertarán en concurso público de ingreso.</li><li>✓ Traslados temporales voluntarios limitados a puestos que están cubiertos por personal en situaciones legales o convencionales de licencias, excedencias, etc.</li><li>✓ Reemplazos a categoría superior voluntario y rotativo.</li><li>✓ Ningún trabajador será obligado a realizar funciones que no sean propias de su categoría profesional.</li></ul>
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Nueva Clasificación Profesional estructurada por Grupos o Subgrupos Profesionales por Áreas de Funciones comunes y específicas, incluyendo CATEGORÍAS PROFESIONALES por niveles salariales, para delimitar funciones, responsabilidad y remuneración, garantizando la elección de oficio o profesión a l@s trabajad@s, y teniendo en cuenta las categorías profesionales que deben realizar las funciones establecidas legalmente: Orden Ministerial de titulaciones y habilitaciones.</li></ul>



**MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN PARA EL PRÓXIMO  
CONVENIO COLECTIVO  
30 de octubre de 2007**



<b>SALUD LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Adecuación y mejora del sistema de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.</li><li>✓ Creación de Unidades Básicas Sanitarias, como mínimo, en todas las estaciones de capitales de provincia y centros específicos: talleres, depósitos, terminales, etc.</li><li>✓ La empresa correrá previamente con todos los gastos derivados del desplazamiento de l@s trabajador@s a los centros sanitarios de empresa correspondientes, motivados por contingencias profesionales o comunes.</li><li>✓ Creación de un órgano de coordinación de actividades empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con participación de las representaciones sindicales de los Comités Generales de Empresa.</li><li>✓ Traslados, en un máximo de 15 días, por motivos de enfermedad (trabajador@, cónyuge o pareja de hecho e hijos) o socio-familiares.</li></ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Negociación de los Planes de Formación y Aumentos de recursos.</li><li>✓ Mejora de la formación continua (reciclajes) y de prevención de riesgos laborales.</li><li>✓ Procedimiento con garantías de acceso en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores a los planes de formación general, y la concesión y tramitación de los Permisos Individuales de Formación, eliminando cualquier discrecionalidad empresarial.</li></ul>
<b>BENEFICIOS SOCIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Adaptar, ampliar y crear casos de licencia, excedencias, reducción de jornada, voluntariedad de la jornada partida, traslados, teniendo en cuenta la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</li><li>✓ En despido improcedente la elección de reingreso o indemnización, en cualquier caso, la tendrá el/la trabajador@.</li><li>✓ La empresa se haga cargo de todos los gastos, indemnizaciones, multas, etc. derivados de la realización de las funciones, sin posibilidad de repercutirlo a l@s trabajador@s.</li><li>✓ Revisión y ampliación de los conceptos y cuantías de las ayudas sociales.</li><li>✓ Ampliar las categorías profesionales con derecho a la reducción de la edad de jubilación por realizar trabajo a turnos, nocturnos, a la intemperie, corresponsabilidad directa en la seguridad en la circulación, etc.</li><li>✓ Revisión y ampliación títulos de transporte Largo Recorrido y AVE.</li><li>✓ Aumento de fondos de las comisiones de anticipos.</li></ul>
<b>GARANTÍA DE EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Permeabilidad con carácter indefinido entre RENFE-Operadora y ADIF, contemplada como derecho de l@s trabajador@s.</li><li>✓ Incremento y rejuvenecimiento de la plantilla mediante nuevos ingresos y reducción de la edad de jubilación sin externalizar cargas de trabajo y sin ampararse en ERE's.</li><li>✓ Mantener y mejorar las condiciones de los trabajadores de ADIF y RENFE y extenderlas a todo el personal que realice actividades ferroviarias, para garantizar la calidad y seguridad del servicio público ferroviario.</li></ul>

❖ Estas materias tienen carácter genérico, pudiendo ampliarlas y desarrollarlas dentro de la propia NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

# Sindicato Ferroviario

## PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

construyendo futuro

**Sindicato Ferroviario**

Propuesta de  
CLASIFICACION DE CATEGORIAS  
para la  
Negociacion

**S.f.** Sindicato Ferroviario

**PLATAFORMA PARA LA  
NEGOCIACION COLECTIVA**

Plus cada cual al rumbo siguió de su lado,  
ajustó su brazo, accedió su lado,  
dejó como un espejo hendido su nombre,  
y dijo: "El hoy es malo, pero el futuro es bueno".

Barcelon, 1976

S.F.

PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL  
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora

**SINDICATO FERROVIARIO**

# CUESTIONES GENERALES

## EMPLEO Y PROMOCION PROFESIONAL

Desde el **Sindicato Ferroviario** planteamos que para conseguir el modelo de ferrocarril que nosotros defendemos, no sólo es necesario mantener sino que es necesario recuperar las cargas de trabajo que garanticen el empleo en el ferrocarril.

La paralización de los procesos de externalización y la recuperación de cargas de trabajo debería ser un objetivo a conseguir en todo momento.

Es cierto que los avances tecnológicos suponen, en muchas ocasiones, una simplificación de las actividades y en consecuencia las necesidades de personal para realizarlas son menores. Ahora bien, los beneficios que reportan esos avances, deben revertir también en el conjunto de los ferroviarios y ferroviarias, y no sólo y de forma exclusiva en los intereses empresariales.

La creación de nuevo empleo en el ferrocarril supondría reducir el alto grado de empleo precario existente y garantizaría la necesaria promoción profesional de los ferroviarios y las ferroviarias.

Desde el **Sindicato Ferroviario** proponemos:

- Que se oferten, mediante Promoción Profesional Interna, las vacantes para aquellas categorías donde más deficiencias de personal existe, particularmente Maquinista e Interventor, tanto en régimen de traslado dentro de los colectivos como de ascenso, pues son muchos los compañeros y compañeras que tienen derecho a ascender y muchos quienes, con esa situación, promocionarían a categorías de mayor nivel salarial.
- Permeabilidad. Debe garantizarse la permeabilidad entre los trabajadores y trabajadoras de RENFE-Operadora y del ADIF, ofertándoles siempre -con carácter previo a las contrataciones externas- las plazas vacantes en ambas empresas.
- Contrataciones externas, mediante contratos indefinidos y a tiempo completos, paliando así el déficit de personal existente y promoviendo con ello la promoción profesional del colectivo ferroviario.
- Cláusulas de recuperación del nivel de empleo, al menos de un nuevo ingreso por cada prejubilación o jubilación que se produzca.
- Establecimiento de una Comisión Paritaria entre Empresa y Representación de los Trabajadores, para la gestión, control y aprobación, anualmente, de los planes de ingresos.
- Cumplimiento del porcentaje establecido en la legalidad vigente para personas discapacitadas en las nuevas contrataciones de personal.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

- En los casos de despido improcedente, que la decisión entre reingreso o indemnización la tome siempre el trabajador/a afectado.
- Que se consoliden por medio de Convenio Colectivo las actuales condiciones de Prejubilación y Bajas Incentivadas vigentes en RENFE-Operadora y en ADIF, pasando a formar parte de los derechos del colectivo ferroviario.

### JORNADA

Es hora ya de que los importantísimos avances tecnológicos no reviertan como ya hemos expresado exclusivamente en el incremento de los beneficios empresariales, sino que signifiquen una mejora sustancial de las condiciones de vida social y laboral del conjunto de ferroviarios y ferroviarias.

#### JORNADA SEMANAL DE 35 H.

Es imprescindible actuar sobre la reducción de jornada diaria y sobre la jornada semanal o cíclica, para conseguir la implantación de la jornada semanal de 35 h.

Además de que la implantación de las 35 h. sea regulada por Ley -para garantizar este derecho al conjunto de trabajadores y trabajadoras- el **S.F.** defiende la necesidad de avanzar en el ámbito ferroviario en la aplicación de esta jornada laboral, como ya se ha conseguido en muchas de nuestras empresas que actualmente disfrutan de las 35 h. semanales o tienen establecida una importante reducción en este sentido: Contratas Ferroviarias, FGV, FEVE, FGC, Ferrocarril de Soller, Serveis Ferroviaris de Mallorca, etc.

Defendemos la adopción de las medidas necesarias para la implantación de las 35 h. semanales de jornada en todos los puestos de trabajo durante la vigencia del próximo Convenio Colectivo.

#### MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.

Defendemos la aplicación y desarrollo en nuestras empresas ferroviarias, de la forma más amplia, de las Medidas de Conciliación de la Vida Familiar, que han sido establecidas ya por Ley.

Debe tenderse a la reducción de todas las barreras que imposibilitan la conciliación de la vida familiar (uso excesivo de jornadas partidas, etc.).

Para el cuidado de los hijos/as de hasta 12 años (edad en que finaliza la etapa escolar de Educación Primaria), el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un horario flexible durante la jornada diaria, que le permita atender las necesidades propias del cuidado de su hijo/a.

## ASUNTOS PROPIOS.

Debe garantizarse el disfrute, sin excepciones, de todos los días de Licencia con sueldo sin justificar (Asuntos Propios), que hay que recordar que fueron negociados como días de reducción anual de jornada.

En este sentido, es muy importante la sentencia ganada por el **S.F.** que nos da la razón en que se debe compensar el día cuando se disfruta Asuntos Propios en Festivo que correspondía trabajar.

## VACACIONES.

Establecer, en los casos de vacaciones partidas, un equilibrio entre los días que se disfrutan en verano y los que se disfrutan en invierno, garantizando que el período de mayores días de disfrute coincida con la época estival.

Garantizar, en los meses de julio y agosto, un disfrute mínimo anual de 15 días naturales al personal sujeto a gráfico o turnos rotativos.

Quienes voluntariamente decidan cambiar vacaciones concedidas de periodo estival a invierno, disfrutarán de un incremento del 50 % sobre los días concedidos en ese periodo estival.

Posibilidad de sumar los 14 festivos anuales a las vacaciones, en aquellos servicios y dependencias donde así lo acuerden los trabajadores y trabajadoras. En este caso se tendrá en cuenta que estos festivos, prorrateados, forman parte de los ciclos y por lo tanto generan días de descanso, los cuales deben ser también acumulados a los días de vacaciones.

## INTERRUPCION PARA TOMA DEL REFRIGERIO.

Incremento del descanso a 30 minutos diarios para el refrigerio, para todos los ferroviarios y ferroviarias.

## RETRIBUCIONES

### EQUILIBRIO SALARIAL. NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL.

Desde el **S.F.** defendemos un sistema retributivo que signifique un mayor equilibrio salarial entre categorías con parecidas condiciones de trabajo, responsabilidad, nivel salarial, etc.

Es necesario establecer, con carácter general, una nueva estructura salarial, más clara y simplificada, basada en los conceptos de: fijo + complemento de puesto + variable.

Debe establecerse el criterio de ir aumentando de forma considerable los conceptos fijos y disminuyendo los conceptos variables.

Entre los complementos de puesto, debería tenerse en cuenta el destino o ámbito geográfico concreto, para compensar adecuadamente las diferencias en cuanto a saturación, carestía de la vida, etc. Todo ello mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

### TERCERA PAGA.

Establecimiento de una tercera paga extraordinaria (como ya se disfruta en otras empresas y sectores de la producción), abonándose el 50% en el mes de marzo y el 50% en el mes de septiembre.

### GARANTIA SALARIAL.

Debe establecerse un sistema de garantía salarial, según el cual la percepción mínima bruta anual en conceptos fijos sea la equivalente a 3'5 veces el Salario Mínimo Interprofesional.

Con ello, la cantidad mínima que debería percibir todo ferroviario por conceptos fijos debería estar garantizada en al menos 22.717,80 €/año (1.893,15 €/mes).

### INCREMENTO DEL PODER ADQUISITIVO.

### CLÁUSULA DE REVISION SALARIAL.

La subida salarial a todos los conceptos debe situarse siempre por encima del IPC real y con cláusula de revisión salarial, única manera de garantizar el incremento real del poder adquisitivo.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

### DECISION PROPIA DE LOS FERROVIARIOS Y FERROVIARIAS.

Recuperar el poder de decisión por parte del colectivo ferroviario, siendo las organizaciones representativas de los trabajadores y trabajadoras del ferrocarril quienes negocien y acuerden la subida salarial que nos corresponde.

Que nunca más se vuelva a condicionar la subida salarial de los ferroviarios y ferroviarias a ámbitos de negociación ajenos a nuestras empresas, como sucedió cuando referenciaron nuestro incremento salarial a lo establecido por otros en la Mesa de la Función Pública.

### 100 % POR I.T. Y EN VACACIONES.

En los casos de Incapacidad Temporal, tanto por accidente laboral como por enfermedad común, debe garantizarse el abono del 100 % de la Base Reguladora, desde el primer día.

En los periodos de vacaciones las retribuciones se establecerán sobre la media de los tres meses anteriores completos, que no presenten incidencias, en los que se haya prestado trabajo efectivo antes del inicio de esa situación.

### PLUSES E INDEMNIZACIONES

(Trabajo en sábados, domingos o festivos, trabajo en días especiales, turnicidad, nocturnidad, jornada partida, quebranto de moneda, toxicidad, penosidad y peligrosidad, compensación por título e idiomas, movilidad forzosa, traslaciones...)

Deben establecerse nuevos criterios de compensación económica para aquellas tareas que hoy se desarrollan sin compensación o, cuando se abona, lo es de manera claramente insuficiente.

Debe establecerse un valor unitario de las mismas para todos los niveles salariales, ya que no tiene sentido que este tipo de retribución por situaciones especiales que afectan por igual a quienes las padecen, genere diferencias entre las personas.

### Trabajo en sábado, domingo o festivo.

- Trabajo en sábado o domingo: 27,18 €/día trabajado
- Trabajo en festivo: 86,57 €/festivo trabajo
- Descanso coincidente en festivo: 27,18 €/día

Estas compensaciones podrán ser sustituidas en tiempo de descanso, en las fechas elegidas por el trabajador/a y se disfrutará en días enteros:

- ½ día por cada sábado o domingo trabajado.
- 1 ½ día por cada festivo trabajado.

## Trabajo en días especiales.

Además de abonarse el plus por trabajo en festivo (86,57 €), se compensará con 1 día más de descanso en la fecha elegida por el trabajador/a, el trabajo en las siguientes situaciones:

- Noche del 24 de diciembre
- Día 25 de diciembre
- Noche del 31 de diciembre
- Día 1 de enero

## Turnicidad.

### Turnicidad 1 (mañana, tarde y noche)

Complemento de Puesto por turnicidad 1, en aquellos puestos en que se trabaja a turnos rotativos de mañana, tarde y noche: 216,11 €/mes.

### Turnicidad 2 (mañana y tarde)

Complemento de Puesto por turnicidad 2, en aquellos puestos en que se trabaja a turnos rotativos de mañana y tarde: 194,50 €/mes.

## Horarios especiales.

Complemento de Puesto de 108,06 €/mes, para aquellos trabajadores/as que presten servicio en jornada continuada con horario que comience antes de las 6 h. o finalice después de las 16 h. y no estén afectados por ninguna de las situaciones anteriores de turnicidad 1 o turnicidad 2.

## Nocturnidad.

2,70 € por hora nocturna trabajada.

Tendrán el carácter de hora nocturna, las trabajadas en los siguientes periodos y horarios:

- Del 1 de mayo al 30 de septiembre: de 22 h. a 6 h.
- Del 1 de octubre al 30 de abril: de 19 h. a 7 h.

## Jornada Partida.

16,21 €/ día.

Cuando la interrupción de la jornada sea inferior a 2 h. se entregará, además, un Cheque de Restauración o situación similar por día trabajado.

## Quebranto de Moneda.

Establecimiento del plus de quebranto de moneda para quienes manejan fondos en su puesto de trabajo, con un valor mínimo del 1x1.000 de la recaudación de cada trabajador/a. Partiendo de un valor mínimo de 100 euros

## Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.

A demás de lo planteado en nuestro apartado de Salud Laboral para reducir estas situaciones a su mínima expresión, proponemos un incremento del 200% sobre el valor máximo de los pluses por prestar servicio en este tipo de puestos, equiparando el mismo valor para todos los trabajadores/as afectados.

## Compensación por Título e Idiomas.

Homogeneizar al alza, estableciendo un importe único sin discriminación en función del nivel salarial o tipo de idioma. Incremento de las cantidades a percibir por tal concepto.

Revisión de los criterios que generan derecho a percibir compensación por título, teniendo en cuenta la relación existente entre funciones del puesto y título que se ostenta.

Debe abonarse a todos los trabajadores y trabajadoras para los que esos conocimientos, titulación o idioma son de aplicación en su puesto de trabajo.

## Traslaciones

- Para las primeras 8 horas: 1,50 €/h.
- De la 9ª hora en adelante: 3,00 €/h.

## Complemento de Puesto por destino o ámbito geográfico concreto.

Establecer un complemento para aquellos puestos o ámbitos geográficos que, mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores, así lo requieran; incentivando las situaciones de mayor saturación en el trabajo, carestía de la vida, IPC, etc.

## SISTEMAS DE PRIMAS

Una de las reivindicaciones pendientes para el colectivo ferroviario es la implantación de unos sistemas de primas que reflejen y compensen realmente los incrementos de productividad y la actividad que se desarrolla en los centros de trabajo.

Para conseguir ese objetivo, desde el **Sindicato Ferroviario** venimos defendiendo que se renegocien todos los sistemas de primas de los diferentes colectivos, con nuevos criterios no tenidos en cuenta hasta ahora por parte de las empresas:

- Crecimiento anual y sin topes.
- Cálculo a través de una fórmula sencilla, transparente y con parámetros medibles por los propios trabajadores/as.
- No incluirán criterios que puedan suponer polivalencias, reducción de plantilla o de inversiones.
- Retribución homogénea para el mismo tipo de actividades o mismo tipo de funciones.
- Deben retribuir la totalidad de los trabajos que se realizan, incluyendo también aquellos que se hagan por cuenta de otras Direcciones Generales o Ejecutivas (antiguas UNEs).
- No se basarán en la fórmula de “prima de asistencia”, concepto que debe desaparecer de la regulación normativa.

## ASPECTOS SOCIALES

### TITULOS DE TRANSPORTE.

Dos billetes internacionales gratuitos anuales, ida y vuelta, en plaza sentada o cama (a escoger por el trabajador/a), para los agentes y sus beneficiarios.

Gratuidad para plazas sentadas en clase turista y preferente en todos los trenes nacionales sin restauración incluida en el precio del billete.

Descuento del 80% del billete en clase preferente en los trenes con restauración incluida en el precio del billete.

Descuento del 75% del precio del billete en los servicios de coche-cama, autoexpreso y motoexpreso.

Establecimiento de la compatibilidad del descuento con carnet ferroviario a los demás descuentos comerciales en la adquisición de títulos de transporte (Familia Numerosa, Niño, Tarjeta Dorada, etc.).

Anulación de la regulación de los días de alto tráfico y de la limitación máxima de 48 horas previas a la salida del tren para la adquisición del billete en determinados trenes.

Reducción del 40% de todos los productos que se adquieran en los restaurantes y las cafeterías situadas dentro del recinto de las estaciones o a bordo de los trenes para el titular y sus beneficiarios (generalizándose para todos los ferroviarios/as lo que ya vienen disfrutando algunos colectivos en determinados trenes).

Títulos de transporte gratuitos para el titular y beneficiarios en los medios de transporte de todas las empresas ferroviarias.

## POLÍTICA SOCIAL.

Equiparación al alza, de las prestaciones, coberturas y porcentajes establecidos para las ayudas en Política Social.

Incremento importante del fondo económico dedicado a Política Social.

Actualización de las Normas de Adjudicación de dichos fondos con criterios de solidaridad, en función del nivel de ingresos y cargas familiares por unidad familiar.

Potenciación de las acciones y competencias del Plan de Drogodependencias, Alcoholismo y Ludopatía. Incremento de los Fondos destinados a dicho Plan.

Establecer la obligación de los instructores de expedientes de trasladar al equipo del Plan de Drogodependencias, Alcoholismo y Ludopatía - siempre antes de concluir la instrucción del expediente- todos aquellos casos en que se detecte que detrás de las causas que originan la apertura de un expediente, existe un problema relacionado con estas enfermedades.

Incluir la concesión de ayudas graciabiles para los casos de nacimiento de hijos, adopciones, inseminación artificial y causas penosas de carácter extraordinario.

Aumento del límite para la concesión de anticipos hasta 4 mensualidades incluyendo todos los conceptos fijos (no sólo la clave 2 como hasta ahora), aumentando el periodo para la devolución del mismo.

Eliminación de la obligación de presentar facturas originales para la solicitud de ayudas graciabiles, siendo suficiente la presentación –como se ha venido haciendo durante muchos años- de “copia compulsada del original” (la situación actual genera numerosas quejas, al no ser devueltas en muchos casos las facturas originales).

## MEJORAS SOCIALES.

### Penosidad.

Identificar y acordar las categorías aún no reconocidas como penosas y que deberían ser incluidas como tales, con objeto de efectuar todas las gestiones para su reconocimiento.

### Comedores Laborales.

Establecimiento de comedores laborales en los núcleos ferroviarios donde presta servicio un importante número de trabajadores/as de las diferentes empresas ferroviarias, generalizándose así la situación ya existente en determinados núcleos.

### Parking en estaciones.

Derecho a aparcamiento gratuito en estaciones para el personal de servicio, garantizando a todos los ferroviarios/as la situación ya existente en algunas estaciones.

### Guarderías.

Establecimiento de guarderías laborales en los núcleos ferroviarios donde presta servicio un importante número de trabajadores y trabajadoras de las diferentes empresas ferroviarias, como viene ocurriendo en otras empresas y sectores de la producción.

### Restauración de servicio.

Recuperar el derecho a desayunos, comidas y cenas de servicio, para el personal de servicio en trenes, tanto a bordo del tren como en los restaurantes y cafeterías de las estaciones.

### Uniformes.

Dotación periódica y de calidad de las prendas de uniforme, con participación de la Representación de los Trabajadores en los criterios de diseño, calidad y seguridad.

Gastos de mantenimiento a cargo de la empresa.

Supresión del nombre y apellidos de las placas identificativas en aquellos servicios y dependencias donde se han implantado, sustituyéndolos por el número de matrícula, como ya se ha conseguido en algunas Dependencias.

### Útiles de trabajo.

Dotaciones periódicas de todos los útiles y herramientas de trabajo necesarias para la prestación de los diferentes servicios ferroviarios.

La dotación personal de herramientas, máquinas y útiles de trabajo, cumplirán escrupulosamente los requerimientos CE.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

### Cobertura Jurídica y de daños.

La Empresa garantizará cobertura jurídica gratuita y abonará cualquier cantidad que se imponga a los trabajadores /as en concepto de responsabilidad civil, así como cualquier otra cantidad que pudiera imponerse en cualquier jurisdicción, a causa de procedimientos surgidos como consecuencia del desempeño de su actividad laboral.

La Empresa garantizará la cobertura y reposición de los daños que sufran los agentes y sus efectos personales durante la prestación del servicio.

### Días especiales.

Garantizar el disfrute de la noche del 24 de diciembre, el día 25 de diciembre, la noche del 31 diciembre y el día 1 de enero al mayor número posible de agentes.

### Premio de Permanencia. Mes adicional de vacaciones.

Además del abono en efectivo del actual premio de permanencia, disfrute de un mes adicional de vacaciones, a elegir por el trabajador/a, al cumplir treinta años de antigüedad en la empresa (como ya se viene disfrutando en otras empresas y sectores de la producción).

### Premios y Régimen Disciplinario.

Es necesaria la redefinición y racionalización del apartado "*Premios y Régimen Disciplinario*" de nuestra Normativa Laboral.

En este sentido, desde el **Sindicato Ferroviario** aportaremos, para su negociación en el próximo Convenio Colectivo, una propuesta que suponga la mejora sustancial de este aspecto: mayores garantías, diferente calificación de faltas y sanciones, reducciones del tiempo para su cancelación, etc. Así mismo, plantearemos que se potencien los premios y reconocimientos a las acciones meritorias de los trabajadores y trabajadoras del ferrocarril.

## FORMACIÓN

Es imprescindible racionalizar la actual gestión de la formación en la empresa para convertirla en un instrumento al servicio del colectivo ferroviario, rompiendo la actual dinámica de utilizar la formación como un simple sistema empresarial de financiación a través de las subvenciones.

La elaboración de Planes de Formación serios, con criterios de rentabilidad social y laboral es uno de nuestros objetivos.

### CURSO ANUAL DE RECICLAJE Y FORMACION.

Todos los trabajadores y trabajadoras realizarán al menos un curso anual de reciclaje relativo a su puesto de trabajo, posibilitando así no solo el mejor desarrollo de sus tareas sino su propia promoción profesional.

Se destinarán a los cursos anuales de formación, como mínimo, 80 horas lectivas en horario laboral, pudiendo programarse cursos voluntarios de duración superior a cargo del trabajador, en lo que a tiempo de asistencia se refiere. Estos cursos son independientes de los preceptivos cursos de Seguridad y Salud.

### DESPLAZAMIENTO A CURSOS DE FORMACION.

Los cursos de formación se procurarán realizar en la misma Residencia del agente.

Cuando no sea posible la realización de las acciones formativas en la residencia del trabajador/a y tenga que desplazarse a otra distinta a la suya, se devengarán los gastos de viajes desde la salida de su residencia hasta el retorno a la misma una vez finalizada la acción formativa.

Para los desplazamientos en estos casos, la empresa dotará al trabajador/a de título de viaje gratuito: en clase preferente si el viaje se realiza durante el día y en plaza de cama individual si se realiza por la noche.

La Empresa proporcionará la manutención completa y el alojamiento en Hotel de, como mínimo, tres estrellas.

### RETRIBUCIONES DURANTE LOS CURSOS DE FORMACION.

Las percepciones económicas por la asistencia a Cursos de Formación se establecerán sobre la media de los tres meses anteriores completos, que no presenten incidencias, en los que se haya prestado trabajo efectivo.

## FORMACION GRATUITA PARA HIJOS/AS DEL PERSONAL FERROVIARIO.

Para facilitar en las convocatorias de ingreso y contrataciones de personal la incorporación de los hijos/as del personal ferroviario y la obtención de los títulos y homologaciones necesarias, se les garantizará –con carácter gratuito- el acceso a los cursos propios de formación o a los centros específicos de formación ferroviaria.

## CONTROL SINDICAL Y MAYORES COMPETENCIAS.

Deben establecerse mecanismos de control sindical para el acceso a todos los cursos de formación y para la concesión de los permisos individuales de formación.

Los Comités Provinciales deberán ser dotados de competencias en temas relativos a la formación en su ámbito de actuación.

## SALUD LABORAL

### FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un crédito horario de cuarenta horas anuales para asistir a cursos de Prevención de Riesgos Laborales en materia de Salud Laboral.

Todos los trabajadores/as tendrán conocimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de su respectiva empresa, así como de la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo y del centro donde lo desempeñan.

### VIGILANCIA DE LA SALUD.

Prevención.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto. Por ello, las pruebas médicas serán específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones.

Se hará especial vigilancia y seguimiento de las denominadas “Enfermedades Emergentes” (como el síndrome burnout, el estrés, la depresión, la ansiedad y las derivadas del mobbing, la intimidación, el acoso, la violencia en el trabajo, etc.) ya que son responsables de casi el 20% de los problemas de salud asociados con el trabajo. Siendo estas patologías dos veces superior en nuestra actividad, según contempla el Estudio de las Comunidades Europeas de fecha 11/03/2002.

Revisión anual.

Los trabajadores/as que realicen su actividad mediante la utilización continua de ordenadores, tendrán derecho a una revisión médica anual -voluntaria y a cargo de la empresa- efectuada por especialistas en oftalmología, otorrinolaringología, traumatología, psicología y psiquiatría.

Los trabajadores/as que realicen trabajos en el turno fijo de noche, podrán solicitar anualmente, y siempre de manera voluntaria, un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada laboral. El tiempo de desplazamiento y los gastos de transporte correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Cambios en el puesto de trabajo.

Cuando haya cambios en el modo y forma de desarrollar el trabajo de algún colectivo o trabajador/a, se tendrá en cuenta las patologías de éstos, recopilando informes clínicos y médicos para tener la información precisa y

evitar posibles daños derivados de la nueva forma de desempeño de su categoría.

### Cartilla Sanitaria.

Se dotará de Cartilla Sanitaria a todos los trabajadores y trabajadoras, en la que se reflejará (garantizando la estricta confidencialidad de sus datos) su estado inicial de salud y la evolución de la misma durante su vida laboral, pudiéndose demostrar con ello –en su caso- la pérdida de salud que se hubiera producido a causa de enfermedades profesionales, estén o no reconocidas como tales, y de las condiciones laborales en las que ha prestado servicio.

### Banco de Datos Sobre Enfermedades Profesionales

Se establecerá un banco de datos que recoja, con vistas a medio y largo plazo, la incidencia de las condiciones de trabajo en las enfermedades profesionales.

Se incluirán en dicho banco de datos todas las enfermedades laborales, incluidas aquellas no recogidas aún en la actual legislación, y las condiciones de trabajo que las provocan.

Se dotará a los Gabinetes de Salud de las empresas de los medios necesarios para que puedan desarrollar de forma óptima las necesarias medidas de prevención.

### Dotación Sanitaria y de Primeros Auxilios

Independientemente de la Normativa Legal Vigente en materia de Seguridad y Salud, en los Centros de Trabajo que no dispongan de Gabinete Sanitario y se encuentren situados a más de ocho kilómetros de distancia de otro Gabinete Sanitario o de un Centro Hospitalario o Asistencial, las empresas estarán obligadas a formar a un trabajador/a -en un centro especializado- para que pueda prestar los Primeros Auxilios en caso de accidente. Este cursillo se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.

Si el Centro de Trabajo tiene más de 50 trabajadores, o menos pero con condiciones de trabajo que así lo aconsejen, será obligada la asistencia permanente -durante toda la jornada de trabajo- de un Médico, Ayudante Técnico Sanitario o Diplomado en Enfermería.

### PROTECCION DE LA MATERNIDAD

Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrán derecho a cambiar la jornada nocturna de trabajo por la diurna.

Durante el período de embarazo, la trabajadora podrá optar -por indicación facultativa- a un cambio temporal de su puesto de trabajo a otro en el que pueda prestar servicio, preferentemente en el mismo departamento en que ejercita su trabajo, sin riesgos para su salud o la de su futuro hijo/a y sin merma en las retribuciones que venía percibiendo.

## PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento médico voluntario con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones y pruebas específicas para mujeres embarazadas.

Dentro de la jornada laboral se tenderá a la reducción paulatina del trabajo efectivo ante pantallas para que no exceda de cuatro horas y media diarias, estableciéndose pausas de 10 minutos cada hora y media de trabajo ante pantallas y complementándose el resto de la jornada con otras actividades propias de su categoría profesional.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa -cuando exista prescripción facultativa- unas gafas correctoras.

## PERSONAL QUE PRESTA SERVICIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO

Se establecerán pausas de quince minutos cada dos horas para todo el personal que presta Servicio de Atención al Público.

## TURNICIDAD Y TRABAJO NOCTURNO.

Diferentes investigaciones llevadas a cabo en los últimos años, demuestran que el trabajo a turnos es un factor psicosocial desfavorable para el bienestar del trabajador/a. Se producen alteraciones en la salud del trabajador/a: alteraciones del sueño, de la alimentación, de la vida familiar, social y laboral.

Para paliar estos efectos negativos, existen medidas preventivas y recomendaciones legales, como las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que la empresa debería cumplir para contrarrestar las consecuencias negativas del trabajo a turnos, especialmente del turno de noche:

- La duración de la jornada debería ser inferior a la media de la establecida para los trabajadores/as que efectúan el mismo trabajo durante el día.
- Aumento de las pausas y tiempos de descanso, que permitan a los trabajadores descansar y alimentarse.
- Al determinar las tareas asignadas a los trabajadores nocturnos debería prestarse especial atención a factores como: las sustancias tóxicas, el ruido, las vibraciones y los niveles de iluminación, esfuerzo físico o mental, etc. La acumulación de estos factores debería ser evitada o reducida.
- Los trabajadores/as que realizan trabajo nocturno deberían tener a su disposición, en lugares adecuados, alimentos y bebidas apropiados para su consumo durante la noche, con instalaciones donde puedan –incluso– preparar, calentar o consumir los alimentos.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

- Las trabajadoras embarazadas que presten servicio en turno de noche, en cualquier momento del embarazo, cuando voluntariamente lo soliciten, deberían ser asignadas a un trabajo diurno.
- A los trabajadores/as que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno se les debería tener particularmente en cuenta para ocupar vacantes de puestos diurnos de su misma categoría profesional; así mismo, debería tenerse en cuenta en lo que respecta a posibilidades de jubilación voluntaria anticipada.
- Debería reconocerse el derecho para los trabajadores mayores de 55 años a no realizar turnos de noche.
- Se debería recurrir a las innovaciones en materia de organización del trabajo, así como a los progresos científicos y técnicos, con el fin de limitar el recurso al trabajo nocturno.

### RIESGO QUIMICO.

Son muchas las enfermedades producidas por la utilización o manipulación de productos químicos y tóxicos: dermatosis, neurotoxicidad, asbestosis, insuficiencias respiratorias y cardiacas, afectaciones de mucosas, etc.

Para evitarlos, quedará prohibido el uso en la empresa de cualquier producto considerado tóxico (como pegamentos con benzol o benceno, etc.) y deberán eliminarse definitivamente los productos y residuos de amianto.

La Comisión Técnica de Seguridad y Salud Laboral deberá elaborar un estudio exhaustivo de todos aquellos productos que se están utilizando en nuestras empresas, por si pudieran ser considerados tóxicos, para su control y prohibición.

### NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES:

BURNOUT (QUEMADO) O SOBRECARGA EMOCIONAL

MOBBING (ACOSO MORAL)

La progresiva implantación de sistemas de trabajo unipersonalizados, producto de la mimetización laboral de las políticas neoliberales, impulsoras de criterios de competencia entre entes (tanto empresariales como personales), está provocando el nacimiento de nuevas agresiones hacia los trabajadores y las trabajadoras.

Estas agresiones desembocan también en nuevos riesgos psicosociales y en potenciales nuevas enfermedades que hay que ir incorporando al ya largo catalogo de enfermedades profesionales.

Dentro de estos tipos de riesgos psicosociales están emergiendo con fuerza y de manera preocupante el síndrome burnout (quemado) o sobrecarga emocional y el mobbing (acoso moral).

Síndrome Burnout (quemado) o sobrecarga emocional.

El síndrome de “burnout”, también llamado síndrome de “estar quemado” o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario. Este síndrome es un mal invisible que afecta y repercute directamente en la calidad de vida.

El Comité General de Seguridad y Salud debería realizar los estudios y elaborar propuestas tendentes a paliar y aminorar las consecuencias del burnout profesional en aquellos puestos de trabajo que están expuestos a sus efectos.

Desde el **Sindicato Ferroviario** proponemos que se consideren, al menos, las siguientes opciones:

Períodos de descanso (a petición del trabajador o trabajadora), que en cualquier caso no serán inferiores a cinco meses, y para los que se deberá concretar su duración máxima.

Medidas adecuadas para que los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de su jornada a otro tipo de tareas consideradas de menor riesgo de burnout, sin que ello afecte a su retribución y de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Lograr evitar el burnout puede parecernos una utopía, pero tenemos que trabajar para que esta enfermedad aparezca lo menos posible en nuestras empresas.

Mobbing (Acoso Moral).

El concepto del acoso moral se define como una situación en la que una persona, o un grupo de personas, ejercen una violencia extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o grupo de 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.

Desde el **Sindicato Ferroviario** proponemos que se consideren, al menos, las siguientes opciones:

La limitación racional de las polivalencias y definición exacta de funciones y competencias de cada categoría, así como la enumeración de los requerimientos formativos necesarios de cada una de ellas.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

Aplicación estricta de los sistemas de promoción profesional reglados y establecimiento de itinerarios formativos vinculados a ellos.

Aplicación estricta de la movilidad funcional en lo referente al desempeño de puestos de superior e inferior categoría, avanzando en su regulación hacia mecanismos de selección no subjetivos.

En el ámbito del entorno laboral inmediato de los centros de trabajo se establecerán medidas de carácter organizativo, modificando el procedimiento de producción, aumentando la transparencia, participación de los trabajadores y trabajadoras y, en su caso, la rotación en diferentes tareas, reduciendo la demanda y aumentando su posibilidad de control sobre su trabajo. Todo ello destinado a disminuir los ambientes de crispación y stress que con frecuencia originan las situaciones de acoso moral.

Puesta en práctica de medios de ayuda y atención a la persona agredida valiéndose de especialistas en la materia.

Establecer medidas de prevención general en cuanto a los modos de conducta en los centros de trabajo para que este tipo de situaciones no se reproduzcan en lo sucesivo.

Inclusión de medidas disciplinarias disuasorias que actúen sobre el agresor o agresores, priorizándolas ante cualquier acción respecto a la víctima.

Debe establecerse un Protocolo de actuación para las denuncias que efectúen los trabajadores y trabajadoras sobre acoso laboral o mobbing.

Para realizar el seguimiento de los supuestos casos de acoso se solicitará la intervención y mediación de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo quienes investigarán el caso y presentarán un informe al Comité General de Seguridad y Salud.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial y deberá resolverse en un periodo breve de tiempo.

### TRABAJOS PENOSOS, TOXICOS Y PELIGROSOS.

Mientras se mantengan situaciones de riesgo, la jornada laboral de los trabajadores/as que durante toda su jornada realicen trabajos nocivos, penosos o peligrosos, se reducirá a 30 horas semanales.

En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición habitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 30 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

Se establecerá la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Se adoptarán las medidas pertinentes para suprimir tales riesgos. Mientras sigan existiendo los mismos, se abonará un 25% sobre el salario que viniera percibiendo el trabajador/a. No obstante, de existir acuerdo expreso entre empresa y trabajador/a, en lugar de abonar el incremento salarial anterior, se reducirá la jornada en los mismos porcentajes.

### PROTECCION DE LOS TRABAJADORES EXTERNOS.

Los trabajadores de las empresas de trabajo temporal podrán participar en la prevención de riesgos laborales a través de los órganos de prevención establecidos en la organización interna de la empresa usuaria.

Para ello, se potenciarán reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud de contratadas con los Comités de Seguridad y Salud de RENFE-Operadora y ADIF.

La empresa exigirá por contrato a las empresas contratadas la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

### PREVENCIÓN DE AGRESIONES Y PROTECCIÓN AL TRABAJADOR/A.

Será obligación por parte de la Empresa proteger a los trabajadores/as de las agresiones físicas o verbales que éstos pudieran llegar a sufrir. Facilitará los mecanismos necesarios que garanticen el control de la situación lo antes posible, minimizando al máximo las posibles consecuencias derivadas de tales agresiones. Así mismo, se pondrán en marcha políticas destinadas a la erradicación de este tipo de actos.

Las actuaciones se llevarán a cabo organizándose en torno a cuatro puntos:

- Medidas de Prevención
- Protocolo de Actuación
- Evaluación de daños
- Reposición de daños y asistencia jurídica

Medidas de Prevención.

Formación preventiva. En los últimos años, los colectivos que más en contacto están con el público han cambiado -en algunos casos de forma radical- su método de trabajo, así como la naturaleza del mismo.

Es indispensable que estos agentes cuenten con el grado de formación adecuada en materia de Seguridad Preventiva para poder determinar las medidas a adoptar que sean más eficaces desde el primer momento. Durante

## **SINDICATO FERROVIARIO**

una incidencia el tiempo de reacción es un factor decisivo, así como la información específica de las causas del problema.

Normas de actuación. Un agente que disponga de la formación adecuada sabrá o podrá valorar de forma efectiva el peligro de agresión al que se expone en cada momento; sin embargo, tendrá que acogerse a unas normas de actuación que pongan a su disposición los mecanismos de Protección de una forma rápida, eficaz y segura.

Protocolo de Actuación.

Interrelación con el personal de seguridad. La Empresa deberá de establecer y definir la interrelación entre sus trabajadores y los Agentes o Vigilantes de Seguridad a través de un Protocolo de Seguridad para evitar discrepancias entre ambos colectivos que puedan entorpecer la solución de la incidencia, o incluso agravar el problema.

Protocolo de actuación con las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado. Para los casos en que deba hacerse uso de la presencia de éstas fuerzas, se establecerá un protocolo para que cuando sean requeridas sus funciones, se muestre en todo momento coherencia entre su actuación y la de los agentes ferroviarios, que el ADIF deberá reconocer, de acuerdo con RENFE-Operadora, como Agentes de la Autoridad en el ejercicio de sus funciones, en virtud de lo establecido en el art. 86 de la Ley del Sector Ferroviario.

Protección de datos de identificación personal. El número profesional de matrícula a de ser suficiente, ante el requerimiento de la Policía, para identificar a los trabajadores y trabajadoras de la Empresa en el uso de sus funciones.

Evaluación de daños.

Atención primaria al trabajador/a. Establecimiento del Parte Facultativo de Accidente en el Servicio de Urgencias Médicas correspondiente contemplando un modelo específico para los casos de agresión.

Seguimiento del estado emocional de la víctima. Algunas agresiones pueden afectar emocionalmente al Agente, incapacitándolo para realizar su trabajo y en algunos casos, para llevar una vida normal. Es preciso, con el seguimiento oportuno, evaluar el estado emocional del Agente mediante los profesionales en la materia.

Reposición de daños y Asistencia Jurídica.

Reposición material y compensación económica. En el plazo máximo de un mes desde que sufrió la pérdida, se resarcirá al trabajador de los bienes materiales y/o económicos que hubiera podido perder como consecuencia de una agresión, así como de las indemnizaciones económicas correspondientes si hubiera lugar.

Asistencia Jurídica.

En los casos necesarios se garantizará asistencia jurídica a cargo de la Empresa.

SITUACIONES DE DEPENDENCIA.

Todo trabajador/a que se encuentre con familiares directos en situaciones de dependencia por su estado de salud podrá acogerse a una excedencia no superior a dos años o a la elección de una jornada reducida con las mismas características que las de cuidado de hijos/as.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Dotación de Medios

A los Delegados de Prevención se les dotará de los medios materiales y de consulta que sean necesarios para desarrollar su labor con garantías.

Formación de los Delegados de Prevención y Sección Sindical

La empresa dará a los Delegados de Prevención y a los Delegados de Sección Sindical asistentes a los Comités de Seguridad y Salud un curso básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los Delegados de Prevención y los Delegados de Sección Sindical asistentes a los Comités de Seguridad y Salud de las empresas han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos Delegados contarán con un crédito de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos Jornadas Técnicas anuales.

La Empresa extenderá acreditación de la formación recibida.

Elección de los Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud Provinciales serán designados por los Representantes del Personal, garantizándose un Delegado como mínimo por cada Central Sindical representada en el Comité Provincial.

Consolidación y Ampliación de los Derechos de Consulta, Participación e Información.

Nuevas tecnologías y organización del trabajo.

El Comité de Salud y Seguridad deberá ser consultado sobre todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental de los trabajadores y las trabajadoras.

Cuando se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores/as modificación sustancial de condiciones de trabajo o períodos de formación o adaptación técnica superiores a un mes, se deberán previamente comunicar las mismas a los Representantes de los Trabajadores y con un plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con el empleo, la salud laboral, la formación y la organización del trabajo. Asimismo, la empresa deberá facilitar a los trabajadores y trabajadoras afectadas la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

La empresa informará a los Delegados de Prevención, o en su defecto a los Representantes del Personal, de la instalación de nueva maquinaria o modificación notable de la existente, con carácter previo a la puesta en práctica de las mismas.

Elección de Mutuas y control de la Incapacidad Transitoria.

Existirá participación de los Representantes de los Trabajadores sobre la elección de la Mutua y sobre el control de la Incapacidad Transitoria.

## MEDIO AMBIENTE.

Todos los trabajadores y trabajadoras deberán recibir cursos específicos en materia medioambiental.

Además de cumplir la legislación vigente, se profundizará en todo lo referente a la Seguridad y el Medioambiente. Cada uno de los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrá de 8 horas mensuales retribuidas para dedicarlas a estas funciones.

Se realizarán auditorias ambientales con la participación sindical.

Se pondrán en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

La formación continua de los trabajadores/as en materia medioambiental debe ser uno de los objetivos permanentes de la empresa a través del área de Medio Ambiente. Se informará al Grupo de Trabajo de Medio Ambiente de todos aquellos cursos que se impartan.

Se formará e informará a aquellos colectivos de trabajadores/as que por las características de su actividad y de los productos que manipulan puedan incidir negativamente en el medio ambiente.

Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada centro de trabajo donde se realice el almacenamiento de residuos y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.

## MOVILIDAD

### SISTEMAS DE CONTROL

Es necesario romper con el actual abuso y mal uso que la Empresa hace de la Norma Marco de Movilidad y establecer sistemas de control por parte del Comité General de Empresa, que garanticen transparencia e igualdad de condiciones en todas las convocatorias.

### PLANTILLAS

La Empresa deberá entregar a la Representación Legal de los Trabajadores, con carácter urgente, las Plantillas del Personal (tanto plantilla real como plantilla objetivo), con indicación de todos los agentes que en la actualidad desempeñen funciones diferentes a las de su categoría profesional.

Una vez aclarada esta situación, la Empresa identificará y comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, dentro del primer trimestre de cada año la relación de vacantes existentes, ofreciéndolas en concursos de movilidad geográfica y funcional (traslados y ascensos).

### LOS REEMPLAZOS GENERAN VACANTES.

Las plazas que estén cubiertas durante seis meses en régimen de reemplazo, se consideraran vacantes a todos los efectos y deberán ser necesariamente ofertadas en el siguiente concurso de movilidad, posibilitando así la Promoción Profesional del personal ferroviario.

### CONCURSOS DE MOVILIDAD ANUALES.

Se realizarán concursos de movilidad anuales, estableciéndose en ellos listas de espera con vigencia hasta el concurso del año siguiente.

### COBERTURA DE PUESTOS CON CARÁCTER DEFINITIVO A TRAVES DE CONCURSO

Toma de posesión.

Ante la interpretación sesgada que la empresa hace de la normativa de movilidad, debe regularse de manera distinta el punto 1.5 de la Movilidad para la cobertura de puestos con carácter definitivo a través de concurso de la actual Normativa (XII CC), Toma de Posesión, estableciendo el siguiente redactado:

## **SINDICATO FERROVIARIO**

En el plazo máximo de 10 días desde la fecha de la Resolución Definitiva del Concurso (que no podrá ser posterior a dos meses después de realizadas las pruebas), el trabajador/a deberá tomar posesión de la plaza asignada.

A partir de los 10 días, los trabajadores/as percibirán las siguientes cantidades en concepto de “indemnización por incumplimiento de traslado y/o ascenso”:

- a) Para los niveles salariales del 3 al 6 será de 16,671051 € por día transcurrido des de la fecha en que debería haberse hecho efectivo el traslado.
- b) Para los niveles salariales del 7 al 9 y MM.II. será de 18,516270 € por día transcurrido des de la fecha en que debería haberse hecho efectivo el traslado.

Acoplamiento Por Movilidad Forzosa.

**Modificación** de la Norma Marco de Movilidad, estableciendo la correspondiente indemnización por los acoplamientos que se realicen en un entorno de hasta 10 kilómetros respecto de la residencia anterior.

Incremento de las indemnizaciones por movilidad forzosa en las demás situaciones: entre 10 y 80 kilómetros y superiores a 80 kilómetros.

En los traslados forzosos de carácter colectivo, temporales o definitivos, la Empresa estará obligada a facilitar transporte colectivo hasta el nuevo destino a todos los trabajadores/as afectados.

PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL  
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora

**SINDICATO FERROVIARIO**

# CUESTIONES ESPECIFICAS

PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL  
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora

**SINDICATO FERROVIARIO**

PERSONAL ADMINISTRATIVO,  
DE ORGANIZACIÓN, DELINEACIÓN,  
TESORERÍA Y CONTABILIDAD,  
PROCESO DE DATOS,  
SECRETARIADO DE ALTA DIRECCIÓN

# JORNADA

Incremento del descanso para el refrigerio a 30 minutos diarios para todo el colectivo.

Reducción de la jornada a 35 horas semanales de acuerdo con lo establecido en los criterios generales de esta plataforma.

Se garantizará la compensación con tiempo de descanso todas las horas extras realizadas, incrementadas en un 75%. Cuando las circunstancias no hagan posible su compensación en tiempo de descanso, serán abonadas con el mismo incremento del 75% siendo, además, cotizadas de forma estricta según la legislación vigente.

## TRABAJO CON JORNADA FLEXIBLE.

Establecer, con carácter general y voluntario para todas estas categorías, la jornada de carácter flexible, permitiéndose el inicio y el final de cada jornada dentro de un intervalo de 2 horas a contar desde las legalmente determinadas en el puesto concreto.

La jornada, en estos casos, se computará de forma semanal, pudiendo compensarse las jornadas realizadas diariamente dentro de una semana natural para alcanzar la jornada total que se establezca.

No podrá realizarse la compensación citada y deberán abonarse o compensarse las horas extraordinarias realizadas como se ha explicado anteriormente, cuando los excesos de jornada de un día se deban a la necesidad de la empresa.

## TELETRABAJO.

Junto con la Representación Legal de los Trabajadores se acordarán aquellos puestos en los cuales no sea necesaria la prestación presencial de servicios, permitiéndose en tales casos que, siempre que sea aceptado voluntariamente por el trabajador/a, éste trabaje desde su domicilio u otra ubicación a su elección sin necesidad de acudir a un centro de trabajo concreto.

La empresa pondrá a disposición del trabajador/a que así lo acepte, los medios informáticos y telemáticos necesarios para ello.

# RETRIBUCIONES

El sistema retributivo de este personal estará configurado por cuatro elementos:

- Componente Fijo
- Componente Variable (Prima de Producción)
- Complementos de puesto
- Complementos Personales

## COMPONENTE VARIABLE (PRIMA DE PRODUCCIÓN). ADMINISTRATIVOS

Además de la adecuación y mejora de los diversos sistemas específicos de prima que percibe y debe seguir percibiendo el personal administrativo y de organización de algunos colectivos (Talleres, Proceso de Datos, Tracción, etc.), debe establecerse un nuevo sistema que sustituya al actual Sistema de Primas de Administrativos y Servicios Generales aprobado en el XIII Convenio Colectivo que, como decíamos ya antes de su implantación, provocaría graves problemas para su seguimiento y una muy insuficiente retribución.

Así, desde el **Sindicato Ferroviario** planteamos la sustitución de este sistema por otro que, garantizando en cualquier caso los mínimos planteados en nuestro Libro Rojo (540,28 € para los Técnicos y 486,25 € para los Especialistas), se calcule aplicando la media de las primas que percibe el personal de oficina que sí disfruta de un sistema propio de primas tales como Talleres, Tracción y Proceso de Datos, lo que indudablemente no sólo provocaría un aumento considerable de la retribución por este concepto sino que reduciría al mínimo las abismales desigualdades en las primas que percibe nuestro colectivo en función de su adscripción administrativa.

En cualquier caso, y aún siendo lo señalado en el párrafo anterior el objetivo a alcanzar, transitoriamente debe modificarse de forma sustancial el vigente Sistema de Primas de Administrativos y Servicios Generales, planteándose reformar los siguientes aspectos del mismo:

### 1º.- Supresión (o fijación en valor 1.0) del Coeficiente Kp.

Actualmente este coeficiente se sitúa en 0.81 para ADIF y 0.61 para RENFE-Operadora (pese a que mediante Sentencia de la Audiencia Nacional por el Conflicto Colectivo planteado por el SF, pendiente de resolución del Recurso ante el Supremo planteado por las empresas, se ha fijado éste en 0.89 y 0.69, respectivamente).

Como es conocido, este coeficiente de productividad lastra la prima que se alcanza suponiendo que al resultado obtenido de la fórmula, que se basa en la media de prima obtenida por otros colectivos, se le aplique un

## **SINDICATO FERROVIARIO**

porcentaje determinado (los citados 81% ó 61%) que directamente provoca que la prima a percibir por los afectados sea entre un 19 y un 39% inferior a la citada media o percepciones del resto de trabajadores, siendo la supresión de este coeficiente o su implantación fija en el 100% (Kp 1.0) el único modo de eliminar esta injustificada discriminación de nuestro colectivo.

### 2º.- Inclusión de las primas y resto de variables obtenidas en los Colectivos de Tracción e Intervención para el cálculo.

En el Sistema vigente estos colectivos son excluidos puesto que sus variables (aquí no cabe hablar sólo de los conceptos denominados prima sino de todas las variables que se perciban) resultan más elevadas que las del resto de sistemas considerados, suponiendo ello que, además del efecto del Kp (cobrar un porcentaje sobre la media de prima obtenida por otros colectivos), ya dicha media resulte inferior a la real de haberse considerado para el cálculo también a estos colectivos.

### 3º.- Supresión de la corrección por absentismo.

Debe tenerse en cuenta que con el actual sistema nuestro colectivo se ve doblemente perjudicado por el absentismo laboral. Así, el absentismo de los colectivos de los que se obtiene el cálculo de la prima ya nos afecta de forma indirecta (a menor prima de producción en otros servicios menor es también la nuestra, las ausencias de corta duración no disminuyen de forma proporcional el número de preceptores considerados cada mes para el cálculo del Cmr, etc.) y, además, es de sobra conocido que en nuestro colectivo las ausencias (excepto las incapacidades de larga duración, etc.) se saldan con el necesario esfuerzo del propio trabajador para poner al día el trabajo atrasado por dicha ausencia tal y como también ocurre en festivos, vacaciones, licencias, etc..

Finalmente, en aquellas dependencias (como por ejemplo en Talleres) donde los coeficientes de prima del personal de organización y de suministros sean inferiores a los del personal administrativo se equiparán éstos tomando como referencia los de dicho personal administrativo o, en cualquier caso, los que resulten superiores.

## COMPLEMENTOS DE PUESTO ESPECÍFICOS.

Por trabajo ante pantallas de visualización directa (PVD)

Se establecerá un Complemento de Puesto de 129,67 € mensuales para todos aquellos agentes de estos colectivos cuyas funciones principales se realicen con pantallas de visualización directa (ordenadores, etc.).

Complemento de Puesto específico para la función de Secretariado de Alta Dirección

Absorberá la actual Gratificación a Secretarios/as de Alta Dirección y tendrá el carácter de consolidable (se mantendrá a título personal aún cuando por decisión del Gerente, Director o Presidente se retire de la función al trabajador), siendo la cuantía mensual del mismo, para el año 2.006, la que se expresa en la siguiente Tabla:

Puestos afectados	Valor Mensual
Presidencia y Dirección General	583,50 €
Directores (1er. o 2º nivel)	454,83 €
Gerentes	324,17 €

## COMPLEMENTOS PERSONALES.

Asimismo se devengarán, cuando corresponda, todas aquellas claves que se incluyen en la vigente Normativa Laboral y no han sido incluidas en los anteriores puntos ni en el punto de retribución del apartado de condiciones generales como componente fijo ni como complemento de puesto.

Finalmente, debe modificarse la actual regulación sobre Gratificación por Título permitiéndose que el personal Administrativo, de Proceso de Datos o Contabilidad y Tesorería perciba el mismo cuando ostenten el título de Maestro Industrial o Técnico Especialista (FP2) como ya lo perciben el personal de Organización y Delineación.

En el mismo sentido, se ampliará la percepción de la gratificación por título de Licenciado en Derecho a todo el personal de oficinas que lo ostenta (agentes de cualquiera de las ramas objeto de esta clasificación de categorías) y se abonará igualmente el mismo a Ingenieros Superiores o Técnicos (de cualquier rama) y Arquitectos Superiores o Aparejadores que ostenten categorías de las ramas de Organización, Delineación o Proceso de Datos.

# PROPUESTA DE CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS DEL S.F. PARA

Personal Administrativo, de Organización, Delineación,  
Tesorería y Contabilidad, Proceso de Datos,  
Secretariado de Alta Dirección

## PERSONAL ADMINISTRATIVO

### MANDO INTERMEDIO (SUPERVISOR DE ADMINISTRACIÓN)

Todos los agentes de la categoría Jefe de Negociado (Nivel Salarial 6) se encuadrarán, como otras del mismo nivel ya lo han hecho, en el grupo de Mando Intermedio (Supervisor de Administración) manteniendo sus actuales funciones y condiciones de trabajo.

### TÉCNICO ADMINISTRATIVO

Descripción de la Categoría: Absorbe a la categoría de Oficial Administrativo de 1ª.

Acceso a la categoría: Por Ascenso de Especialista Administrativo a los 5 años de permanencia en la categoría.

Salida de la categoría: Por ascenso a Mando Intermedio.

Por pase a otras categorías del mismo nivel.

Funciones: Estos agentes desarrollarán tareas relacionadas con trabajos administrativos y contables que requieran propia iniciativa, tales como: clasificación de entrada y redacción de la correspondencia e informes; preparación de los expedientes para su resolución; redacción de asientos contables; preparación de las carpetas de documentos de pago; realización de estadísticas e inventarios; cálculos necesarios para el establecimiento de costes de material o personal; confección y revisión de nóminas de personal; liquidación de impuestos en general y de la Seguridad Social, así como tareas de taquimecanografía, funciones de secretaría y cualquier otro trabajo análogo.

## ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO

Descripción de la Categoría: Absorbe a las categorías de Oficial de 2ª Administrativo, Listero, Oficial Administrativo de Entrada y Telefonista.

Acceso a la categoría: Categoría de ingreso. Por ser de comienzo todos los agentes que lo soliciten.

Salida de la categoría: Por ascenso automático a Técnico Administrativo a los cinco años de permanencia en la categoría.

Por pase a otras categorías del mismo nivel.

Funciones: Estos agentes, bajo la supervisión oportuna, desarrollarán tareas sencillas relacionadas con trabajos administrativos y contables, de fiscalización y vigilancia de la entrada y salida del personal, liquidación de impuestos en general y de la Seguridad Social, y cualquier otro trabajo análogo.

## PERSONAL DE ORGANIZACIÓN

### MANDO INTERMEDIO (SUPERVISOR DE ORGANIZACIÓN)

Todos los agentes de la categoría Técnico de 1ª de Organización (Nivel Salarial 6) se encuadrarán, como otras del mismo nivel ya lo han hecho, en el grupo de Mando Intermedio (Supervisor de Organización) manteniendo sus actuales funciones y condiciones de trabajo.

### TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN

Descripción de la Categoría: Absorbe a la categoría de Técnico de 2ª de Organización.

Acceso a la categoría: Por Ascenso de Especialista de Organización a los 5 años de permanencia en la categoría.

Salida de la categoría: Por ascenso a MM.II. Por pase a otras categorías del mismo nivel.

Funciones: Realizarán funciones de organización científica del trabajo como las siguientes: cronometraje de todo tipo; colaboración en la selección de datos para la confección de normas; estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipos de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; definición de conjuntos de trabajo con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempo con datos de dificultad media; despiece de dificultad media y croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en casos de dificultad normal; inspección y control; colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas.

## ESPECIALISTA DE ORGANIZACIÓN

Descripción de la Categoría: Absorbe las categorías de Auxiliar de Organización y de Auxiliar de Organización de Entrada.

Acceso a la categoría: Categoría de ingreso. Por ser de comienzo todos los agentes que lo soliciten.

Salida de la categoría: Por ascenso automático a Técnico de Organización a los cinco años de permanencia en la categoría.

Por pase a otras categorías del mismo nivel.

Funciones: Estos agentes, bajo la supervisión oportuna, realizarán funciones de organización científica del trabajo como los siguientes: cronometrajes sencillos; acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pago, control de operaciones sencillas; archivo y numeración de planos y documentos; fichas de existencia de materiales y fichas de movimiento de pedidos; cálculo de tiempos, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas.

## PERSONAL DE DELINEACIÓN

### MANDO INTERMEDIO (SUPERVISOR DE DELINEACIÓN)

Todos los agentes de la categoría Delineante Principal (Nivel Salarial 6) se encuadrarán, como otras del mismo nivel ya lo han hecho, en el grupo de Mando Intermedio (Supervisor de Organización) manteniendo sus actuales funciones y condiciones de trabajo.

### TÉCNICO EN DELINEACIÓN

Descripción de la categoría: Absorbe la categoría de Delineante de 1ª.

Acceso a la categoría: Por Ascenso de Especialista en Delineación a los 5 años de permanencia en la categoría.

Salida de la categoría: Por ascenso a MM.II. Por pase a otras categorías del mismo nivel.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

Funciones: Ejecutarán planos de conjunto o de detalle e interpretarán croquis o planos esquemáticos del tipo industrial o de vías, obras o edificaciones, topografía y cartografía, realizando cuantos cálculos y operaciones sean precisos para ello. Deberán dominar, previa formación por parte de la empresa, los distintos sistemas de proyección y técnicas de dibujo. Se ocuparán, igualmente, del calco de los planos, gráficos, estadillos, reproducción, archivos, ficheros y custodia de originales y reproducibles.

### **ESPECIALISTA EN DELINEACIÓN**

Descripción de la Categoría: Absorbe las categorías de Delineante de 2ª y Delineante de Entrada.

Acceso a la categoría: Categoría de ingreso. Por ser de comienzo todos los agentes que lo soliciten.

Salida de la categoría: Por ascenso automático a Técnico en Delineación a los cinco años de permanencia en la categoría.

Por pase a otras categorías del mismo nivel.

Funciones: Estos agentes, bajo la supervisión oportuna, realizarán básicamente las mismas funciones que el Técnico en Delineación pero debiendo ser las tareas encomendadas de menor complejidad que las asignadas al citado Técnico en Delineación.

### **PERSONAL DE TESORERIA Y CONTABILIDAD**

#### **MANDO INTERMEDIO (SUPERVISOR DE CONTABILIDAD Y SUPERVISOR DE RECAUDACION)**

Todos los agentes de la categoría Contable Auxiliar (Nivel Salarial 6) se encuadrarán, como otras del mismo nivel ya lo han hecho, en el grupo de Mando Intermedio (Supervisor de Contabilidad) manteniendo sus actuales funciones y condiciones de trabajo.

En el mismo sentido, todos los agentes de la categoría Jefe de Recaudación (también del Nivel Salarial 6) se encuadrarán en el grupo de Mando Intermedio (Supervisor de Recaudación) manteniendo sus actuales funciones y condiciones de trabajo.

## TÉCNICO EN TESORERÍA Y CONTABILIDAD

Descripción de la categoría: Absorbe la categoría de Oficial de 1ª de Tesorería y Contabilidad

Acceso a la categoría: Por Ascenso de Especialista en Tesorería y Contabilidad a los 5 años de permanencia en la categoría.

Salida de la categoría: Por ascenso a MM.II. Por pase a otras categorías del mismo nivel.

Funciones: Efectuarán, bajo la supervisión adecuada de sus superiores, las operaciones contables o burocráticas específicas de esta rama profesional, efectuando recuentos, recaudación, entrega o distribución de numerarios siguiendo las precisas instrucciones de tales superiores.

## ESPECIALISTA EN TESORERÍA Y CONTABILIDAD

Descripción de la categoría: Absorbe las categorías de Oficial de 2ª de Tesorera y Contabilidad y de Oficial de Tesorera y Contabilidad de Entrada.

Acceso a la categoría: Categoría de ingreso. Por ser de comienzo todos los agentes que lo soliciten.

Salida de la categoría: Por ascenso automático a Técnico en Tesorería Contabilidad a los cinco años de permanencia en la categoría.

Por pase a otras categorías del mismo nivel.

Funciones: Estos agentes, bajo la supervisión oportuna, realizarán básicamente las mismas funciones que el Técnico en Tesorería y Contabilidad pero debiendo ser las tareas encomendadas de menor complejidad que las asignadas al citado Técnico en Tesorería y Contabilidad.

## PERSONAL DE PROCESO ELECTRÓNICO DE DATOS

### MANDO INTERMEDIO (SUPERVISOR DE PROGRAMACIÓN, SUPERVISOR OPERADOR Y SUPERVISOR DE LANZAMIENTO- CORRECCIÓN DE DATOS)

Todos los agentes de la categoría Programador de Entrada, Operador y Lanzador-Corrector de Datos (todas del Nivel Salarial 6) se encuadrarán, como otras del mismo nivel ya lo han hecho, en el grupo de Mando Intermedio (como Supervisor de Contabilidad, Supervisor Operador y Supervisor de Lanzamiento-Corrección de Datos respectivamente) manteniendo sus actuales funciones y condiciones de trabajo.

### TÉCNICO EN PROCESO DE DATOS

Descripción de la categoría: Absorbe las categorías de Operador de Captura de Datos y Grabador-Perforador-Verificador de 1ª.

Acceso a la categoría: Por Ascenso de Especialista en Proceso de Datos a los 5 años de permanencia en la categoría.

Salida de la categoría: Por ascenso a MM.II. Por pase a otras categorías del mismo nivel.

Funciones: Realizara operaciones de puesta en funcionamiento del equipo carga selectiva de programas, conexión, si procede, con el ordenador central, envío y recepción de información, etc. Realiza funciones muy selectivas de corrección de errores y organización de la documentación. Desarrolla y pone a punto los programas de captura de datos. Efectúa operaciones de captura de datos. Siguiendo las especificaciones oportunas, realiza trabajos de grabación, perforación o verificación.

No obstante lo anterior, todos aquellos agentes que a la fecha de entrada en vigor de esta clasificación ostentasen alguna de las dos categorías que la nueva categoría de Técnico en Proceso de Datos absorbe, podrán mantener en exclusividad las funciones ya asignadas en su categoría de procedencia en la anterior clasificación de categorías.

## ESPECIALISTA EN PROCESO DE DATOS

Descripción de la categoría: Absorbe las categorías de Grabador–Perforador-Verificador de 2ª y de Grabador–Perforador-Verificador de Entrada.

Acceso a la categoría: Categoría de ingreso. Por ser de comienzo todos los agentes que lo soliciten.

Salida de la categoría: Por ascenso automático a Técnico en Proceso de Datos a los cinco años de permanencia en la categoría.

Por pase a otras categorías del mismo nivel.

Funciones: Estos agentes, bajo la supervisión oportuna, realizarán básicamente trabajos de grabación, perforación o verificación pero debiendo ser las tareas encomendadas de menor complejidad que las asignadas al citado Técnico en Proceso de Datos.

## NOTAS COMUNES A LAS CATEGORÍAS DE LAS RAMAS DE TESORERÍA Y CONTABILIDAD Y PROCESO DE DATOS:

Todos aquellos agentes que lo deseen pasarán automáticamente a la Rama Administrativa manteniendo su actual nivel salarial (como Mando Intermedio, Técnico o Especialista, según el caso) y con respeto de las condiciones más favorables que en materia retributiva, de jornada, etc. pudieran existir en su actual situación laboral.

## SECRETARIADO DE ALTA DIRECCIÓN

Este colectivo, dada su alta responsabilidad, se clasificará como Mando Intermedio (Supervisor de Dirección), exceptuándose de esta norma aquellos/as agentes que actualmente ostenten una categoría superior y respetándose, en cualquier caso, las condiciones más favorables que en materia retributiva, de jornada, etc. pudieran existir en su actual situación laboral.

El ascenso a esta categoría se realizara siempre mediante concurso de ascenso en aplicación de la normativa vigente.

PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL  
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora

**SINDICATO FERROVIARIO**

MANDOS INTERMEDIOS Y CUADROS

## **SINDICATO FERROVIARIO**

*Desde el **Sindicato Ferroviario** siempre hemos planteando la necesidad de desarrollar, mejorar y solucionar determinados aspectos que quedaron sin resolver con la entrada en vigor del Marco Regulador de Mando Intermedio y Cuadro el 1 de enero de 1999.*

*Y, efectivamente, algunas de estas cuestiones han sido mejoradas. Otras, sin embargo, no sólo no han mejorado sino que han sufrido, desde nuestro punto de vista, un retroceso.*

*Entre las que han mejorado, podemos encontrar la distribución del Componente Variable. Con la regulación inicial se abonaba el 50% de la Variable asignada durante el mes de julio, no percibiendo cantidad alguna hasta abril del año siguiente en que se cobraba la regularización.*

*Otras cuestiones, sin embargo, han sufrido un retroceso. Por ejemplo, el Componente Fijo. La regulación inicial establecía un único Componente Fijo, pero establecía una banda con un límite mínimo y un límite máximo, lo que hacía que en la práctica hubiera diferentes tipos de fijos.*

*Por eso, desde el **Sindicato Ferroviario** también hemos planteado desde el principio la necesidad de establecer un solo componente fijo (sin banda), y que las diferenciaciones salariales entre unos puestos y otros vinieran dadas por la componente variable y el complemento de puesto.*

*En cuanto a la antigüedad, tampoco ha quedado resuelto. En el XIV CC se limitaron a “detracer” del componente fijo personal la devengada desde el 1/1/99, no reconociendo la anterior, y sólo para el colectivo que se acogió a las Disposiciones Transitorias del Marco Regulador. Se mantiene, con ello, un agravio comparativo entre muchos de nosotros y no dan una solución global al problema: unos no cobran antigüedad y otros cobran sólo la devengada desde el 1/1/99.*

*Otras cuestiones siguen sin resolver: definición de los Puestos y sus funciones, fijación anual de objetivos y su grado de cumplimiento, guardias, disponibilidad, desplazamientos fuera de la residencia para cobertura de vacantes, cláusula de garantía salarial, etc.*

## SISTEMA RETRIBUTIVO.

Desde el **Sindicato Ferroviario** proponemos la simplificación del actual sistema retributivo, estableciendo un solo componente fijo y suprimiendo las “bandas salariales de referencia”, tanto en el componente fijo como en la componente variable.

El actual sistema, permite infinitas “combinaciones salariales” que sólo controla la empresa y no equipara en su justa medida la realización del trabajo que se presta.

<i>Regulación actual</i> (valores 2006)	Propuesta del <b>S.F.</b>
<p><u>1. Componente Fijo.</u> Dos niveles con sus correspondientes bandas salariales cada uno (esta división se estableció el año 2003 con el XIV Convenio. Cuando se firmó el Marco Regulador, año 1998, sólo establecía 1 nivel y su banda salarial).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel 1: 25.442,66 a 30.679,59 €</li> <li>- Nivel 2: 25.442,66 a 30.625,81 €</li> <li>- Nivel 3: 24.875,04 a 30.560,78 €</li> </ul> <p><u>2. Componente Variable.</u> Tres niveles, con sus correspondientes bandas salariales de referencia cada uno.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel 1: de 2.527,33 a 5.487,93 €</li> <li>- Nivel 2: de 1.805,23 a 3.249,43 €</li> <li>- Nivel 3: de 1.083,15 a 2.527,33€</li> </ul> <p><i>Distribución de la variable.</i></p> <p>Desde el XV Convenio (2005):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 35% en junio (anticipo)</li> <li>- 35% en diciembre (anticipo)</li> <li>- 30% en abril (liquidación)</li> </ul> <p><u>3. Complementos de Puesto.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brigada de Socorro</li> <li>- Toma y deje</li> <li>- Jornada Partida</li> <li>- Nocturnidad</li> </ul>	<p><u>1. Componente Fijo.</u> Supresión de los dos niveles, establecimiento de un sólo nivel, con un mínimo garantizado de 33.384 € /año, prorrateados en 12 pagas de carácter mensual.</p> <p><u>2. Componente Variable.</u> (ver Nota a pie de página) Supresión de las bandas de referencia y establecimiento de tres niveles, según responsabilidad del puesto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel 1: 6.624 €</li> <li>- Nivel 2: 4.850 €</li> <li>- Nivel 3: 3.054 €</li> </ul> <p>Distribución de la variable. Desde el año 2002 (Libro Verde) el <b>S.F.</b> viene proponiendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 40% en junio (anticipo)</li> <li>- 40% en diciembre (anticipo)</li> <li>- 20% en marzo (liquidación)</li> </ul> <p><u>3. Complementos de Puesto.</u> Nueva regulación de los existentes y nuevos complementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio de Guardia</li> <li>- Disponibilidad</li> <li>- Destino y/o ámbito geográfico</li> <li>- Trabajo en sábados, domingos y festivos</li> <li>- Trabajo en días especiales</li> <li>- Turnicidad</li> <li>- Título e Idiomas</li> </ul>

Nota: Actualmente, las bandas de variables establecen diferencias (entre la mínima, nivel 3 y la máxima, nivel 1) superiores al 500%. Desde el **S.F.** proponemos eliminar las bandas y establecer sólo 3 niveles. Una vez conseguido esto, deben establecerse mecanismos que garanticen una reducción importante de las diferencias existentes entre los niveles 1, 2 y 3.

## COMPLEMENTOS DE PUESTO

Además de los ya existentes (Brigada de Socorro, Toma y Deje, Jornada Partida y Nocturnidad) cuyos conceptos deben revisarse, según planteamos desde el Sindicato Ferroviario, deberían regularse otras situaciones como proponemos a continuación:

### Servicio de Guardia.

Complemento de Puesto por Servicio de Guardia en aquellos puestos que, de acuerdo con la R.L.T., así lo requieran.

Se garantizará el mantenimiento del régimen de jornada y descansos, a título individual, a quienes ostenten estos puestos en la actualidad, garantizándose la voluntariedad para la adscripción a esas nuevas situaciones.

### Disponibilidad.

Complemento de Puesto por disponibilidad en aquellos puestos que, de acuerdo con la R.L.T., así lo requieran.

Aquellos agentes que ocupen puestos sin la percepción de este complemento, no estarán obligados a permanecer permanentemente localizados y a disposición de la empresa mediante sistemas de telefonía móvil u otros similares.

### Destino y /o ámbito geográfico.

Complemento de Puesto por destino y/o ámbito geográfico en aquellos puestos que, de acuerdo con la R.L.T. así lo requieran.

### Trabajo en sábado, domingo o festivo.

- Trabajo en sábado o domingo: 27,18 €/día trabajado
- Trabajo en festivo: 86,57 €/festivo trabajo
- Descanso coincidente en festivo: 27,18 €/día

Estas compensaciones podrán ser sustituidas en tiempo de descanso, en las fechas elegidas por el trabajador/a y se disfrutará en días enteros:

- ½ día por cada sábado o domingo trabajado.
- 1 ½ día por cada festivo trabajado.

### Trabajo en días especiales.

Además de abonarse el plus por trabajo en festivo (86,57 €), se compensará con 1 día más de descanso en la fecha elegida por el trabajador/a, el trabajo en las siguientes situaciones:

- Noche del 24 de diciembre
- Día 25 de diciembre
- Noche del 31 de diciembre
- Día 1 de enero

### Turnicidad.

- 216,11 €/mes en aquellos puestos en que se trabaja a turnos rotativos de mañana, tarde y noche.
- 194,50 €/mes en aquellos puestos en que se trabaja a turnos rotativos de mañana y tarde.

### Nocturnidad.

- 2,70 € por hora trabajada entre las 22 h. y las 6 h.

### Jornada Partida.

- 16,21 €/ día
- Cuando la interrupción de la jornada sea inferior a 2 h. se entregará, además, un Cheque de Restauración o situación similar por día trabajado.

### Título e Idiomas.

Se abonará la gratificación por título a todos aquellos MM.II.y C. que ocupan puestos en los que se exige titulación para acceder a los mismos.

Así mismo, se abonará este complemento de puesto, a todos los Mandos Intermedios y Cuadros cuyo puesto de trabajo exige conocimientos y aplicaciones específicas de dicha titulación o idioma.

### GARANTIA SALARIAL.

En el caso de cambiar de Puesto por movilidad funcional o geográfica se mantendrán, a título individual, las retribuciones fijas y variables que se tenían en el Puesto anterior, si estas son superiores a las del nuevo destino.

## GARANTÍA DE VARIABLE.

La componente variable asignada no podrá fluctuar a la baja de un año para otro.

## EQUIPARACIÓN SALARIAL.

Equiparación al alza, tanto del componente fijo como del componente variable de aquellos puestos con similares responsabilidades y funciones básicas, independientemente de la UN, Dependencia y Residencia a la que pertenezcan.

## GASTOS DE VIAJE.

Se abonará el destacamento completo (dos comidas y una pernoctación) en los desplazamientos fuera de la residencia del agente, cuando el objetivo del mismo sea la cobertura temporal de vacantes en otra residencia (aún dentro de grandes poblaciones) o, a elección del trabajador, se aplicará el sistema general de retribución de los gastos de viaje para el personal de Estructura de Apoyo, Mandos Intermedios y Cuadros.

# ANTIGÜEDAD

## ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

Debe abonarse con los valores del Nivel Salarial 9 (al amparo de lo establecido en las Disposiciones Complementarias V del Marco Regulador).

Debe retribuirse la antigüedad a todos los Mandos Intermedios y Cuadros desde su fecha de ingreso en la empresa (actualmente sólo se abona a quienes se adscribieron a través de las Disposiciones Transitorias del Marco Regulador y se les devenga desde 1/1/99).

## ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORÍA COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Se considerará como fecha de antigüedad en la categoría de Mando Intermedio y Cuadro la de la categoría de origen en el momento de la adscripción a todos aquellos que se reclasificaron con la entrada en vigor del Marco Regulador de Mando Intermedio y Cuadro.

A aquellos MM.II. y C. que hubieran ostentado con anterioridad otra categoría inferior, de las clasificadas como Mando Intermedio y Cuadro, se les considerará como antigüedad en el cargo la de dicha categoría. A quienes provienen de ascenso por medio de los CEPs, se les considerará la antigüedad desde el 1/5/1995.

El mismo criterio se aplicará a efectos del cómputo para el cobro del Complemento Personal de Antigüedad por 20 años en el mismo nivel salarial.

## DEFINICION DE PUESTOS Y OBJETIVOS

Deberá establecerse, mediante acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores:

- La valoración de cada Puesto de Mando Intermedio y Cuadro.
- La definición clara de las funciones de la Categoría en general y de cada uno de los Puestos en particular.
- La fijación anual de objetivos y su grado de cumplimiento. Dichos objetivos deben ser medibles y posibles de conseguir.

La Dirección de la Empresa entregará a la R.L.T., durante el primer trimestre de cada año, el listado de Puestos de MM.II. y Cuadro de la Empresa, con desglose por Provincias, Dependencia y Residencia, con indicación del componente fijo, variable y complementos de puesto asignados a cada uno de ellos.

## TRABAJO CON JORNADA FLEXIBLE.

Se establecerá la jornada flexible, con carácter general y voluntario, en aquellos puestos en los cuales es posible, permitiéndose el inicio y el final de cada jornada dentro de un intervalo de 2 horas a contar desde las legalmente determinadas en el puesto concreto.

La jornada, en estos casos, se computará de forma semanal, pudiendo compensarse las jornadas realizadas diariamente dentro de una semana natural para alcanzar la jornada total que se establezca.

No podrá realizarse la compensación citada y deberán abonarse o compensarse las horas extraordinarias realizadas como se ha explicado anteriormente, cuando los excesos de jornada de un día se deban a la necesidad de la empresa.

## TELETRABAJO.

Junto con la Representación Legal de los Trabajadores se acordarán aquellos puestos en los cuales no sea necesaria la prestación presencial de servicios, permitiéndose en tales casos que, siempre que sea aceptado voluntariamente por el trabajador/a, éste trabaje desde su domicilio u otra ubicación a su elección sin necesidad de acudir a un centro de trabajo concreto.

PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL  
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora

**SINDICATO FERROVIARIO**

TECNICOS  
DE ESTRUCTURA DE APOYO

*Desde el S.F. siempre hemos visto a nuestro colectivo como uno de los más necesitados de regulación específica tanto por la especial responsabilidad de los puestos y sus funciones como por ser nuestras condiciones de trabajo y retribución históricamente determinadas por la empresa sin que la Representación Legal de los Trabajadores haya intervenido en su determinación ni haya prestado atención a las justas reivindicaciones de éste.*

*Igualmente, y como también decíamos, la continua absorción de funciones por nuestra parte tampoco ha encontrado reflejo en una adecuada promoción profesional.*

## JORNADA

Incremento del descanso para el refrigerio a 30 minutos diarios para todo el colectivo, siendo obligatoria su realización pero voluntaria la determinación del momento de disfrute.

Reducción de la jornada a 35 horas semanales de acuerdo con lo establecido en los criterios generales de esta plataforma.

Se garantizará la compensación con tiempo de descanso todas las horas extras realizadas, incrementadas en un 75%. Cuando las circunstancias no hagan posible su compensación en tiempo de descanso, serán abonadas con el mismo incremento del 75% siendo, además, cotizadas de forma estricta según la legislación vigente.

Igualmente, todas las horas de trabajo, viajes o esperas que superen la jornada diaria de 8 horas de trabajo (teniéndose en cuenta entre ellas todas las horas en las que el trabajador se encuentre fuera de su residencia con motivo de su labor) se considerarán horas extraordinarias a los efectos del párrafo anterior.

Junto con la Representación Legal de los Trabajadores se determinarán aquellos puestos en los cuales no sea necesaria la prestación presencial de servicios, permitiéndose en tales casos que, siempre que sea aceptado voluntariamente por el trabajador/a, éste trabaje desde su domicilio u otra ubicación a su elección sin necesidad de acudir a un centro de trabajo concreto, poniendo la empresa a su entero cargo los medios informáticos y telemáticos necesarios para ello.

## RETRIBUCIONES

Este apartado sólo recoge los diversos conceptos específicos del colectivo, encontrándose los conceptos retributivos de afectación a todos los colectivos, y también al de Técnicos, en el apartado de retribución del punto referente a cuestiones generales.

El sistema retributivo de este personal estará configurado por cuatro elementos: Componente Fijo, Componente Variable, Complementos de Puesto y Complementos Personales.

Componente fijo y componente variable

Se establece un único nivel de retribución por categoría tanto para el Componente Fijo como para el Variable.

Estas cantidades tendrán la consideración de mínimo garantizado, sin que esto suponga que no puedan ser superiores y sin que exista un tope máximo para ellas. No obstante lo anterior, en caso de ser mayores a las que se señalan en el cuadro siguiente, deberá garantizarse la igualdad en el abono de los componentes fijos y variables que se perciban en todo el Centro de Trabajo por cada trabajador/a de esta categoría, es decir, equiparándose todos ellos al alza.

Los mínimos por cada categoría, para el año 2.006, son los siguientes:

Categoría	Componente Fijo	Componente Variable
Técnico	39.980,50 €	5.402,77 €
Técnico especialista	44.843,00 €	6.483,32 €

Tanto el componente fijo como el variable deben incrementarse, anualmente, según lo establecido con carácter general en Convenio Colectivo, garantizándose, en cualquier caso, que éstas cantidades no puedan fluctuar a la baja de un año a otro.

Se garantizarán, de forma independiente, los valores mínimos de los componentes fijo y variable, no pudiendo trasvasarse cuantías de uno al otro a efectos de cumplir los valores mínimos que para cada uno de ellos se establezca.

Se equipará al alza tanto el componente fijo como el variable de aquellos puestos con similares responsabilidades y funciones básicas, independientemente de la División Ejecutiva o Industrial, Dependencia o Residencia a la que pertenezcan, debiendo fijarse tal equiparación mediante el acuerdo de una Comisión Paritaria creada al efecto y compuesta por 5 miembros nombrados por la empresa y 5 por el Comité General de Empresa, mediante el acuerdo del 40% de sus miembros.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

En el caso de cambio de puesto por movilidad funcional o geográfica, y aunque ello no suponga cambio de residencia o dependencia, se mantendrán a título individual las retribuciones fijas y variables que se ostentasen en el puesto anterior si éstas fuesen superiores a las del nuevo destino.

### COMPLEMENTOS DE PUESTO

#### Complemento de Puesto por Localizabilidad y Disponibilidad

Debe crearse un Complemento de Puesto de 233,40 € mensuales por la localizabilidad y disponibilidad de aquellos puestos técnicos que, de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, así lo requieran, no estando obligados los trabajadores/as que no perciban este Complemento a permanecer localizables ni a disposición de la empresa mediante sistemas de telefonía móvil u otros similares fuera de su jornada laboral.

#### Complemento por Gastos de Difícil Justificación

En supuestos de viajes de servicio ascenderán a la cantidad de 23,77 € diarios.

#### Complemento por trabajo ante Pantallas de Visualización Directa (PVD)

Se establecerá un Complemento de Puesto de 129,67 € mensuales para todos aquellos agentes de estos colectivos cuyas funciones principales se realicen con pantallas de visualización directa (ordenadores, etc.).

#### Complementos Personales.

Asimismo se devengarán, cuando corresponda, todas aquellas claves que se incluyen en la vigente Normativa Laboral y no han sido incluidas en los anteriores puntos ni en el punto de retribución del apartado de condiciones generales como componente fijo ni como complemento de puesto.

Igualmente, debe abonándose la denominada Bolsa de Vacaciones, el Premio de Permanencia así como el resto de conceptos retributivos no tratados específicamente en las normas que nos afectan, en igualdad de condiciones que el resto del personal operativo, pero tomándose como referencia los valores para el nivel salarial 18 de la Tablas vigentes.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

Deberá garantizarse que las plazas vacantes o de nueva creación se ofrezcan preferentemente dentro del Colectivo, ofreciéndose a los Mandos Intermedios o resto del personal, según el caso y en aplicación de la Normativa vigente, las vacantes resultantes de estas promociones internas en la categoría, impidiéndose, en cualquier caso, la ocupación de vacantes mediante la oferta directa a personal ajeno a la empresa.

PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL  
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora

**SINDICATO FERROVIARIO**

PERSONAL DE COMERCIAL

Venta de Billetes, Atención al Cliente e Información

*Los trabajadores y trabajadoras que desempeñamos nuestras funciones en la Venta de Billetes y en la Atención al Cliente, independientemente del área de actividad a la que pertenecemos (Estaciones, Cercanías y Grandes Líneas), somos uno de los colectivos que históricamente más hemos venido sufriendo las consecuencias de un mal reparto de los beneficios económicos y profesionales que se derivaban de la negociación colectiva (Convenios y acuerdos específicos).*

*Por ello, desde el **Sindicato Ferroviario** venimos defendiendo, con carácter prioritario, una actuación decidida sobre el Personal de Comercial.*

*Son muchos los años en que la empresa viene negando la posibilidad de reducir las diferencias existentes entre colectivos y no puede pasar más tiempo sin darle una solución. También son muchos los años que al colectivo de Comercial se le viene negando sistemáticamente la posibilidad de tener acceso a una promoción profesional, que se hubiese conseguido con tan solo respetar la Normativa existente.*

*Con esta Propuesta de Negociación Colectiva para el Personal de Comercial que realizamos desde el **Sindicato Ferroviario**, pretendemos solucionar de una vez tres problemas fundamentales que hoy tiene nuestro colectivo:*

- *Derecho a la promoción profesional.*
- *Dignificación y reconocimiento profesional.*
- *Incremento sustancial de las retribuciones.*

*Asimismo desde el **Sindicato Ferroviario** creemos que debe darse la importancia que merece a una de las reivindicaciones históricas de nuestro Colectivo como es la creación del Plus por “Quebranto de moneda”, situándola como un objetivo irrenunciable en la Negociación Colectiva.*

# RETRIBUCIONES

## PRIMAS

En tanto se establece un nuevo sistema de primas con parámetros objetivos, medibles por el propio trabajador y que recojan los incrementos de productividad que puedan producirse Reconociendo el número total de operaciones, percibiendo por este concepto las cantidades resultantes de la aplicación de los parámetros y formulas establecidas en el actual sistema de prima para las estaciones del grupo A, independientemente de la estación a que pertenezca. Estableciéndose el correspondiente listado de rendimiento diario para las estaciones que actualmente se encuentran en los grupos B y C.

Estableciéndose una cuantía mínima de 378,19€/mes para el nivel salarial 3, 432,22€/mes para el nivel salarial 4 y 486,25€/mes para el nivel salarial 5.

## CLASIFICACION DE ESTACIONES

La clasificación de estaciones con criterios objetivos y control sindical.

# JORNADA

## INDEMNIZACION POR DESCUBIERTO DE GRAFICO

Con el objetivo de que la empresa deje de realizar estas prácticas, se establecerá una indemnización por descubierto de gráfico que penalice a la empresa cada vez que incumpla los gráficos en vigor, y compense directamente al trabajador o trabajadora que asume sus cargas de trabajo.

# QUEBRANTO DE MONEDA

Establecimiento del quebranto de moneda para subsanar las posibles pérdidas de dinero en el ejercicio del trabajo.

La propuesta sería:

1 por 1000 de la recaudación de cada trabajador Con un mínimo de cien euros

## FORMACIÓN

Impartición de cursos de formación antiestrés, posturales y sobreesfuerzos.

Cursos de reciclaje de prevención de riesgos laborales.

Cursos de formación en idiomas Comercial nivel Básico, en horario laboral.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

Este Colectivo ha estado especialmente apartado de las posibilidades de traslado y promoción, ya que durante muchos años no ha habido convocatorias en esta rama. Por todo ello, desde el **Sindicato Ferroviario** proponemos que todos los trabajadores/as del Colectivo de Comercial tendrán acceso a las vacantes que se produzcan en los diferentes ámbitos de la Empresa, tanto por ascenso en la rama de Comercial, como por las salidas de la categoría que figuran en la normativa (Intervención, Supervisor Comercial, etc.), estableciendo métodos que posibiliten la permeabilidad entre RENFE-Operadora y ADIF.

Aplicación de los concursos de movilidad a nivel red.

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Sustitución de los programas de venta de billetes (SIRE Y ORIÓN) por otros programas más fáciles de manejar en situaciones varias como cambios de billetes, anulaciones, pago con tarjeta de crédito, reservas internacionales, etc. Lo mismo sucede con el sistema de información de trenes con fallos en cuanto a información de enlaces, etc. Podemos manejar una guía alemana o francesa para poder ver estos problemas.

Son sistemas informáticos con más de 20 años que solamente han sido parcheados.

Identificación de los trabajadores con su número de matrícula y no con su nombre y apellido por los problemas de seguridad que acarrearán.

# PROPUESTA DE CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS DEL S.F. PARA PERSONAL DE COMERCIAL

Mientras se realiza la reclasificación de categorías, como medidas transitorias para la mejora del colectivo se aumentará un nivel salarial a todos trabajadores de los niveles 3, 4 y 5. Siendo compatible con el complemento por antigüedad de 20 años en el mismo nivel salarial, para los trabajadores que lo perciban.

**GRUPO PROFESIONAL: Atención al Cliente y  
Venta de Billetes.**

**CATEGORIA:**

**COORDINADOR COMERCIAL**

Descripción de la Categoría: Absorbe a las actuales categorías de Factor Encargado e Informador Encargado.

Accesos a la categoría: Por ascenso de Agente Comercial.

Salidas de la categoría: por ascenso a MM.II (Supervisor Comercial), por pase a Interventor en Ruta.

Funciones: forman esta categoría los agentes que prestan servicio en dependencias relacionadas con el aspecto comercial del transporte ferroviario (Taquillas, Centros de Información, Oficinas de Atención al Cliente, Oficinas de Viajes) al frente de un grupo o grupo de Agentes Comerciales Sus funciones son:

Dirigir y controlar las tareas de los Agentes Comerciales.

Realizar la recaudación, con la periodicidad que se determine en cada caso, tanto de las maquinas autoventa, de las taquillas y de cualquier otro punto receptor de cantidades por la actividad comercial (salvo alquileres de locales).

Entrega de la recaudación a las personas u organismos encargados de su recogida.

Podrá realizar las funciones de Agente Comercial en casos de afluencia masiva de clientes y en otras situaciones imprevistas.

## SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo de este personal estará configurado por tres elementos: Componente Fijo, Complemento de puesto, Prima de Producción.

Componente fijo.

Será de 29715,24 €/año prorrateados en 12 pagas de carácter mensual y 2

pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre (total 14

mensualidades de prorrateo). Asimismo, percibirán lo que proceda en cada

caso en concepto de antigüedad en el cargo. complementos de Puesto.

### Por turnicidad:

216,11 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en turnos de mañana, tarde y noche.

194,50 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en turnos de mañana y tarde.

108,05 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en jornadas con horario que comiencen antes de las 6 o finalicen después de las 16 y no estén afectados por ninguna de las situaciones anteriores.

### Por trabajo en sábado, domingo y/o festivo:

27,18 €/día trabajado en sábado o domingo.

86,57 €/día trabajado en festivo.

27,18 €/día festivo coincidente con descanso y no compensado.

### Por Nocturnidad:

2,70 €/hora trabajada entre las 22 h. y las 6 h.

### Por Quebranto de Moneda:

1/1000 de la recaudación de cada trabajador/a.

### Por Jornada Partida:

16,21 €/día

### Incidencias

Compensación de 10€ por día grafiado, para el personal que realice el servicio de incidencias por no disponer de un grafico fijo para poder programar su vida familiar.

### Prima de producción

En tanto se establece un nuevo sistema de primas con parámetros objetivos, medibles por el propio trabajador y que recojan los incrementos de productividad que puedan producirse, percibirá por este concepto las cantidades resultantes de la aplicación de los parámetros y formulas establecidas en el actual sistema de prima para las estaciones del grupo A, independientemente de la estación a que pertenezca. Estableciéndose el correspondiente listado de rendimiento diario para las estaciones que actualmente se encuentran en los grupos B y C.

Estableciéndose una cuantía mínima de 378,19€/mes para el nivel salarial 3, 432,22€/mes para el nivel salarial 4 y 486,25€/mes para el nivel salarial 5.

Asimismo, se devengarán cuando corresponda todas aquellas claves que vienen generadas por situaciones particulares:

- 147 Bolsa de Vacaciones.
- 148 Retraso de Vacaciones.
- 163 Premio de Permanencia.
- 230 Complemento Personal de antigüedad.
- 563 Gastos de destacamento.
- 032 Título.
- 035 Taquigrafía.
- 333 Idiomas.

## **GRUPO PROFESIONAL: Atención al Cliente y Venta de Billetes.**

### **CATEGORIA:**

#### **AGENTE COMERCIAL**

Descripción de la Categoría: Absorbe a las actuales categorías de Factor de Entrada, Factor e Informador.

Los trabajadores y trabajadoras que en la actualidad realizan funciones de información podrán optar por asumir las funciones de Venta de Billetes previa la formación adecuada.

Accesos a la categoría: categoría de ingreso y por ser categoría de comienzo, todos los agentes que lo soliciten.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

Salidas de la categoría: por ascenso a Coordinador Comercial y a Interventor en Ruta.

Funciones: forman esta categoría los agentes que prestan servicio en dependencias relacionadas con el aspecto comercial del transporte ferroviario (Taquillas, Centros de Información, Oficinas de Atención al Cliente, Oficinas de Viajes). Sus funciones son:

Expedición de los Títulos de Transporte.

Información sobre las opciones de viaje por ferrocarril.

Atención al Cliente.

Megafonía centralizada y descentralizada (excepto a bordo de los trenes).

### **SISTEMA RETRIBUTIVO**

El sistema retributivo de este personal estará configurado por tres elementos: Componente Fijo, Complemento de puesto, Prima de Producción.

Componente fijo.

26.473,58 €/año, prorrateados en 12 pagas mensuales y 2 pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre (total 14 mensualidades de prorrateo). Asimismo, percibirán lo que proceda en cada caso en concepto de antigüedad en el cargo.

Complementos de puesto.

Por turnicidad:

216,11 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en turnos de mañana, tarde y noche.

194,50 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en turnos de mañana y tarde.

108,05 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en jornadas con horario que comiencen antes de las 6 o finalicen después de las 16 y no estén afectados por ninguna de las situaciones anteriores.

Por trabajo en sábado, domingo y/o festivo:

27,18 €/día trabajado en sábado o domingo.

86,57 €/día trabajado en festivo.

27,18 €/día festivo coincidente con descanso y no compensado.

Por Nocturnidad:

2,70 €/hora trabajada entre las 22 h. y las 6 h.

Por Quebranto de Moneda:

1/1000 de la recaudación de cada trabajador.

Por Jornada Partida:

16,21 €/día

Incidencias.

Compensación de 10€ por día grafiado, para el personal que realice el servicio de incidencias por no disponer de un grafico fijo para poder programar su vida familiar.

Plus idiomas.

Establecimiento de un plus por utilización de idiomas de 30€/mes para todo el personal en contacto con el público por la atención prestada a los viajeros extranjeros.

Prima de Producción

En tanto se establece un nuevo sistema de primas con parámetros objetivos, medibles por el propio trabajador y que recojan los incrementos de productividad que puedan producirse, percibirá por este concepto las cantidades resultantes de la aplicación de los parámetros y formulas establecidas en el actual sistema de prima para las estaciones del grupo A, independientemente de la estación a que pertenezca. Estableciéndose el correspondiente listado de rendimiento diario para las estaciones que actualmente se encuentran en los grupos B y C.

Estableciéndose una cuantía mínima de 378,19€/mes para el nivel salarial 3, 432,22€/mes para el nivel salarial 4 y 486,25€/mes para el nivel salarial 5.

Indemnización por descubierto de gráfico.

Con el objetivo de que la empresa deje de realizar estas prácticas, se establecerá una indemnización por descubierto de gráfico que penalice a la empresa cada vez que incumpla los gráficos en vigor, y compense directamente al trabajador o trabajadora que asume sus cargas de trabajo.

Otras claves de abono.

Se devengarán todas aquellas claves que vienen generadas por situaciones particulares:

147 Bolsa de Vacaciones.

148 Retraso de Vacaciones.

163 Premio de Permanencia.

230 Complemento Personal de antigüedad.

563 Gastos de destacamento.

032 Título.

035 Taquigrafía.

333 Idiomas.

PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL  
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora

**SINDICATO FERROVIARIO**

PERSONAL DE CONDUCCIÓN

## **SINDICATO FERROVIARIO**

*El colectivo de trabajadores y trabajadoras que desempeñan sus funciones en la rama de conducción se ha caracterizado, históricamente, en la lucha por conseguir mejoras sociales y económicas e intentar paliar el coste social que lleva consigo el trabajo de este colectivo. Esto cambió con los últimos acuerdos suscritos e incorporados al XIII Convenio Colectivo, fundamentalmente el acuerdo del Agente Único de Conducción (que en algunos trenes supone el agente único en el tren) y su posterior desarrollo, que a cambio de mejoras económicas han dejado en el camino logros sociales que costaron mucho esfuerzo conseguir.*

*El **Sindicato Ferroviario** ante las pretensiones de la empresa de cierre de dependencias, disminución de personal y desregulación laboral, presenta una plataforma reivindicativa que siguiendo nuestra filosofía sindical consiga mejoras reales de las condiciones laborales, sociales y de empleo:*

- *La reducción de la jornada semanal*
- *Reducción del tiempo de conducción continuada*
- *Jubilación a los 55 años voluntaria*
- *Incorporación de los festivos a las vacaciones*
- *Formación y reciclajes cada año*
- *Condiciones y mejoras en materia de salud laboral*
- *Un sistema retributivo menos complejo*

*Con esta propuesta reivindicativa para el personal de Conducción, desde el **S.F.** queremos conseguir que se discutan todos los temas que en ella se proponen, para alcanzar unas mejoras reales entre todos y todas en las que no solo se vea al personal de conducción como un personal interesado solo en temas económicos que aunque no dejan de ser importantes hay otras cuestiones que realmente nos importan y mucho en el desarrollo de nuestra vida laboral y social.*

## JORNADA

Jornada máxima:

- Jornada semanal: 32 horas de jornada efectiva repartidos en 4 días de trabajo a razón de 8 horas diarias y dos de descanso.
- Si el 50% de la jornada está incluida en periodo nocturno, la jornada semanal máxima será de 28 horas.
- Jornada efectiva máxima diaria: 8 h y 6 h si el 50% de la jornada se realiza en periodo nocturno.
- Máximo periodo de conducción continuada como agente único: 4,5 horas en periodo diurno y 3,5 horas en nocturno.

Alcanzar estas jornadas en un máximo de dos años.

Se considerará horas nocturnas, tanto a efectos retributivos como de reducción de jornada, las siguientes:

- Del 1 de mayo al 30 de septiembre: de 22 h. a 6 h.
- Del 1 de octubre al 30 de abril: de 19 h. a 7 h.

## TRABAJO COMO AGENTE ÚNICO

Concepto: Se considerará agente único de conducción todo agente de conducción que realice cualquier función, sea de conducción, actividades complementarias, y que las ejecute en solitario independientemente de cual sea su duración.

- Si existe una conducción continuada superior a 4 horas en diurno y 3 en nocturno no se realizará ninguna otra actividad salvo la toma y/o el deje de la locomotora.
- Si se sobrepasan los periodos anteriores, la duración máxima de la jornada será de 7 horas en periodo diurno y 6 en nocturno.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

- Para considerar interrumpida la conducción como agente único debe existir un descanso efectivo de 30 minutos, además de los 15 minutos para el deje del material motor en adecuadas condiciones de seguridad y de otros 15 minutos para la puesta en servicio de nuevo. Si hubiese que efectuar apriete de frenos de mano y parar completamente el material motor los periodos de 15 minutos para el deje del material motor y para la puesta en servicio, se elevarán a 30 minutos.

Para que se considere efectivo este descanso debe realizarse en un lugar en el que el agente pueda asearse y descansar adecuadamente, y/o la toma de alimentos y líquidos si lo considera conveniente.

- No se deben considerar como tiempos de descanso o interrupción de la conducción continuada los servicios de viajero sin servicio.

- Los anteriores límites no podrán ser superados por pacto en contrario por considerar que son los mínimos que garantizan la seguridad.

- En gráficos de viajeros garantizar un mínimo de un descanso dominical al mes para la conciliación de la vida laboral y familiar.

- Exposición en el tablón de anuncios de la empresa de la hoja del servicio diario.

## **AMPLIACIÓN DE SITUACIONES DE AGENTE ÚNICO DE CONDUCCIÓN**

Los trenes con doble agente de conducción, tendrán la consideración a efectos de actividad como agente único, cuando dicha conducción rebase 7 horas, percibiendo en dichos casos los emolumentos previstos para el agente único de conducción.

## **CICLOS DE TRABAJO**

- Ciclos de 4 días de trabajo (máxima 2 jornadas en periodo nocturno) y dos de descanso como norma general

- Posibilidad de 4 días de trabajo y 3 de descanso.

- Ciclos reducidos:

- 3 Días de trabajo y 2 días de descanso (una jornada máxima nocturna).

- 2 Días de trabajo y 1 día de descanso (ninguna jornada nocturna)

## PERNOCTACIONES

Corresponde un lugar de descanso, con un nivel de calidad de 4 estrellas (o de 3 si no existe), para los agentes de conducción fuera de la residencia, así mismo también en las esperas, demoras, reservas, etc., sea cual sea la duración de las mismas, con la participación y acuerdo de la representación legal de los trabajadores.

Se facilitará lugar de descanso, con cama, en las esperas, reservas y demoras.

Los trabajadores que desarrollen su actividad en los trenes de los gráficos de la Dirección Ejecutiva de Ave/Larga distancia tendrán derecho a las comidas o cenas.

Se tendrá derecho a plaza de aparcamiento para los vehículos de los trabajadores en las estaciones en las que se presentan para realizar su turno de trabajo.

Lugar de descanso adecuado en los descansos de la jornada de conducción continuada y estos lugares tienen que ser acordados con la RLT.

El desplazamiento desde el lugar de descanso hasta el puesto de trabajo correrá a cargo de la empresa y especialmente en horas de 22 a 7 siempre que la distancia sea superior a 250 metros.

## VACACIONES

- Se incorporarán a los 35 días de vacaciones, 12 de los 14 festivos anuales, incrementados con el 1,75 % sobre el día laboral normal que estos días generan, resultando un total de 56 días/año.

- Se disfrutarán 30 días en verano (15 de junio a 15 de septiembre) y los 26 restantes el resto de los meses del año, excepto enero, febrero y noviembre, en uno o dos periodos.

## JUBILACIÓN ANTICIPADA

Jubilación a los 55 años, con el 100% de la base de cotización, con un mínimo de 25 años en la Rama de Conducción o en categorías penosas.

# FORMACIÓN Y SEGURIDAD EN LA CIRCULACIÓN

Es imprescindible racionalizar la actual gestión de la formación en la empresa rompiendo la actual dinámica de utilizar la formación como un simple sistema empresarial de financiación a través de las subvenciones, para convertirla en un instrumento al servicio del colectivo ferroviario.

Desde el colectivo de conducción entendemos la formación como un aspecto fundamental de nuestra labor; de un carácter permanente, sistemático y efectivo en la seguridad de la circulación y formación integral del colectivo.

Desde el **S.F.** proponemos:

- Participación activa y acuerdo anual con la RLT en planificación y establecimiento de los programas de formación.
- Detección y diagnóstico de las necesidades formativas.
- Establecimiento e información de los programas de formación.
- Evaluación de los programas de formación.
- Análisis y Feed-back.
- Seguimiento y control de gastos.
- Valoración anual de la formación.

Se impartirá preferentemente en meses no vacacionales: enero, febrero y noviembre.

Además, cada seis meses todo el personal recibirá 80 horas de formación en las materias siguientes:

- Reglamento General de Circulación, Cartas Circulares, Consignas, etc.
- Procedimientos de trabajo habitual, resolución de incidencias, protocolos de seguridad, etc.
- Vehículos en los que preste servicio.
  
- Tecnologías asociadas a su puesto de trabajo y de seguridad en la circulación.

Cada seis meses además será obligatoria una formación de 40 horas en Prevención de Riesgos Laborales, normativa, planes de prevención, etc.

En el periodo de formación de los nuevos aspirantes a maquinistas, es muy importante que al margen de la enseñanza reglada que se imparte a estos aspirantes, se les debe complementar la formación con 6 meses como agentes dobles de conducción.

## SISTEMA RETRIBUTIVO

Simplificación de los sistemas retributivos, unificando conceptos, clarificando como debe percibirse en caso de vacaciones, licencias, cursillos, bajas, periodos de no apto provisional, etc.

Componente Fijo.

Compuesto por las claves actuales más las de Complemento de Puesto, suprimiendo la obligación de las garantías productivas de los arts. 126 y 127 de la TRNLR.

Componente Variable.

Compuesto de un valor único horario por hora de trabajo: 8 €/ la hora.

Se considera hora de trabajo desde que el agente se presenta al servicio hasta el deje del mismo, incluso las esperas, los servicios de viajero, demoras, etc.

Los periodos de descanso fuera de la residencia se considerarán hora de presencia, retribuyéndose su abono igual que el valor único horario de la variable.

Traslaciones.

El valor de las traslaciones será el siguiente:

- Para las 8 primeras horas 1,5 € por hora.
- De la 9ª hora en adelante 3 € por hora.

## PERSONAL NO APTO

### Agente declarado no apto temporal.

Realizará funciones auxiliares y/o administrativas para las que esté apto, y en su caso, si es apto condicionado podrá realizar las maniobras y actividades complementarias de preparación de locomotoras y Ut's.

Percibirá íntegros los conceptos fijos y la media de todos los conceptos, incluidos los gastos de viaje percibidos en los tres meses anteriores sin que existan incidencias (bajas, vacaciones, licencias, etc.), a la declaración de no apto temporal.

### Agente declarado no apto definitivo.

Pasará a la categoría de Auxiliar de Tracción, pudiendo desempeñar trabajos administrativos, de auxiliar de depósito, etc.

Su jornada será la establecida en convenio con carácter general y régimen de descanso dominical en funciones administrativas y a gráfico en funciones de auxiliar de depósito.

Percibirá los conceptos fijos correspondientes al nivel salarial que le corresponda de origen establecido en el convenio colectivo.

La variable será: Si realiza funciones administrativas será del 85% de la que percibía, si realiza funciones de auxiliar de depósito será del 100%.

Percibirá la tasación de la variable del gráfico al que pertenecía que este en vigor en cada momento. Si desaparece su gráfico percibirá la media de los tres meses anteriores (sin incidencias) al cese de su actividad.

Percibirá cualesquiera otros conceptos que le puedan corresponder en el desempeño de su cargo, como nocturnidad, horas extraordinarias, descansos no disfrutados, etc.

# SALUD LABORAL

## Salud y Psicología.

Conjuntamente con los Comités de Salud y Psicología Laboral se determinarán las condiciones de trabajo en todo lo referente a Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad en la Circulación de Trenes.

Para ello se crearán comisiones mixtas en las que se diagnostiquen, valoren y planifiquen las condiciones de trabajo y Salud Laboral, abordando efectos no estudiados como son los de: Modificación de los ciclos de comidas, vigilia, atención, percepción, etc.

Limpeza y ergonomía del puesto de trabajo.

Es fundamental la ergonomía de nuestro puesto de trabajo, entendiéndose que pasamos la mayor parte del tiempo en la cabina sentados, se debe de hacer especial hincapié en la posición y el ángulo que describe la columna con el pupitre de conducción debiendo tender a que se cumpla con el máximo rigor lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Ruidos, vibraciones, gases y magnetismo son otros de los problemas reales que sufrimos durante el desarrollo de nuestras funciones debiendo tener especial vigilancia en que no sobrepasen los límites establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Limpeza de cabinas, salas de maquinas y espejos retrovisores deben de ser otras de las piezas fundamentales y que debemos exigir se realicen al máximo para tener una buena visión y un entorno lo más limpio posible en evitación de enfermedades infecciosas, así como las revisiones continuadas de las toberas del aire acondicionado.

Cartillas de Salud para los trabajadores/as expuestos a determinados riesgos, como proponemos en el apartado de Salud Laboral, en las Cuestiones Generales de esta Plataforma.

# PROPUESTA DE CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS DEL S.F. PARA PERSONAL DE CONDUCCION

## MAQUINISTA DE ENTRADA

Paso previo para acceder a la categoría de Maquinista.

Nivel salarial 5. Las retribuciones salariales serán las del Nivel 5 en conceptos fijos y cobrará el 75% de la variable de los maquinistas.

Funciones: Las recogidas en la Normativa Laboral para la categoría de Maquinista.

Acceso a la categoría: Es categoría de entrada y comienzo para aquellos agentes que reúnan los requisitos psico-físicos que determine el Convenio Colectivo. A los 6 meses ha de estar autorizado de una locomotora de línea.

Salida de la categoría: Por ascenso a la categoría de Maquinista por concurso, a los 18 meses de efectuar funciones de maquinista doble en línea o a los 24 de estar en maniobras. Ha de superar pruebas de incidencias y de conducción en línea como agente único de conducción. Si transcurren dos años desde el inicio de prestación de servicios efectivos de la categoría y estando autorizado de algún vehículo de línea, no se ha ofertado un concurso de ascenso pasará a percibir los emolumentos fijos del nivel salarial 5 y el 100% de la variable. Si se ha presentado a concurso, optando a todas las vacantes, y no obtuviese plaza pero si fuera apto, pasará a percibir los emolumentos del nivel salarial 6 y las retribuciones variables correspondientes a la categoría de maquinista, manteniendo la categoría de maquinista de entrada. En el siguiente concurso pasará a tener preferencia en la adjudicación de plazas.

## MAQUINISTA

Nivel salarial 6. Las retribuciones están compuestas de fijo y variable.

Funciones: Las recogidas en la normativa laboral.

Acceso a la categoría: de la categoría de Maquinista de Entrada como se indica en el punto anterior.

Salida de la categoría: A los tres años de permanencia efectiva en la categoría se accede automáticamente a la categoría de maquinista principal.

Personal no apto definitivo: Pase a la categoría de Auxiliar de Tracción.

## MAQUINISTA PRINCIPAL-MAQUINISTA JEFE DEL TREN

Nivel salarial 7. Resto de retribuciones como maquinista.

Funciones: Las recogidas en la normativa laboral.

Acceso a la categoría: A los 3 años de permanencia efectiva como maquinista.

Salida de la categoría: Por concurso a la categoría de Jefe de Maquinistas-Mando Intermedio de Conducción.

## MAQUINISTA AVE-MAQUINISTA JEFE DEL TREN

Nivel salarial 7 y las mismas retribuciones que las de Maquinista Principal-Maquinista Jefe del Tren.

Funciones: Las recogidas en la Normativa Laboral.

Acceso a la categoría: Por adscripción a gráfico según establece el Art. 212 de la Normativa laboral de la categorías de Maquinista y Maquinista Principal-Maquinista Jefe del Tren.

Salida de la categoría: Por concurso a la categoría de Jefe de Maquinistas-Mando Intermedio de Conducción.

## JEFE DE MAQUINISTAS-MANDO INTERMEDIO

Retribuciones. Compuesto por Componente Fijo y Variable establecida para el Mando Intermedio-Maquinista Ave Jefe del Tren, percibirá las retribuciones de nocturnidad, dietas y traslaciones que le correspondan en la cuantía fijada para el resto del Personal de Conducción.

Funciones: Las recogidas en la Normativa Laboral.

Acceso a la categoría: de Maquinista Principal-Maquinista Jefe del Tren por concurso.

Salida de la categoría: a Estructura de Apoyo, mediante concurso.

PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL  
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora

**SINDICATO FERROVIARIO**

## PERSONAL DE INTERVENCIÓN

**Supervisor de Servicios a Bordo**

AVE y Euromed

**Interventor en Ruta**

Cercanías, Media Distancia y Larga Distancia

*La firma de los Marcos Reguladores de Intervención permitió a la empresa - como ya denunciábamos en su momento desde el **Sindicato Ferroviario** - realizar su encubierta “clasificación”, al margen de lo que debería haber sido una negociación global en el Marco de la Clasificación de Categorías.*

*Así, una vez conseguido por parte de la Empresa la mayoría de sus objetivos para el colectivo de intervención, hoy nos encontramos con su nula voluntad de abordar la Clasificación para el personal de intervención en la Mesa de Clasificación de Categorías surgida del XV Convenio; ello, a pesar de contar con propuestas concretas como la presentada por el S.F. en nuestro “Libro Rojo” (Propuesta de Clasificación de Categorías del S.F., año 2004).*

*La actual regulación del Servicio de Intervención ha provocado, entre otros muchos problemas:*

- *Disponibilidad en gráficos y jornadas*
- *Disminución del número de agentes en Intervención.*
- *Ampliación de nuestras funciones, incluso invadiendo las de otros colectivos.*
- *Han dejado en el aire situaciones de suma importancia, como la permeabilidad para traslados entre el personal de intervención de las diferentes áreas de actividad (Cercanías, Media y Larga Distancia).*
- *Un déficit importante en cuanto al tema de las compensaciones de los excesos de jornada, el disfrute de los 14 festivos anuales, etc.*
- *Ha aumentado la inseguridad en los trenes y en las estaciones.*

*Muchos de estos temas, hemos intentado solventarlos desde el **S.F.** por medio de la negociación de los Gráficos de Servicio, pero esto no dejan de ser remedios parciales, por lo que sigue siendo necesaria una solución global. Por eso, desde el **Sindicato Ferroviario** defendemos la Clasificación de Categorías, también para el Colectivo de Intervención.*

*No aceptamos la actitud empresarial, que pretende ignorar a los Interventores y Supervisores de Servicios a Bordo, alegando que ya están reclasificados con el Marcos Regulador. La Clasificación de Categorías debe de ser para todos los trabajadores/as ferroviarios, sin exclusiones.*

## MOVILIDAD

Desde el Sindicato Ferroviario defendemos la realización de Concursos de Movilidad en intervención, que contemplen lo siguiente:

1º) Concurso de traslados de Supervisor de Servicios a Bordo-Interventor AVE.

2º) Concurso de ascenso de Interventor a Supervisor de Servicios a Bordo-Interventor AVE, en el que se ofrezcan TODAS las vacantes existentes (algo a lo que se niegan, porque mediante la Clasificación de Categorías pretenden unificar las funciones de ambos colectivos).

3º) Concurso de traslados del Personal de Intervención, a nivel estatal y para todas las áreas de actividad (Cercanías, Media y Larga Distancia).

4º) Convocatoria de ascenso de Factores a Interventores (cubriendo las vacantes que se generen en los anteriores pasos 2º y 3º que proponemos).

*5º) Contrataciones de Factores con ingresos del exterior, para cubrir las vacantes producidas en el paso 4º y las graves carencias de personal que ya existen, evitando la contratación externa para categorías como Maquinista o Interventor.*

## SISTEMA RETRIBUTIVO

### Supervisor de Servicios a Bordo

El sistema retributivo de este personal estará configurado por tres elementos: Componente Fijo, Complemento de puesto, Variable.

#### Componente fijo.

Será de 33.384 €/año, prorrateados en 12 pagas de carácter mensual. Asimismo, percibirán lo que proceda en cada caso en concepto de antigüedad en el cargo.

## Complementos de puesto.

### Por turnicidad:

216,11 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en turnos de mañana, tarde y noche.

194,50 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en turnos de mañana y tarde.

### Por trabajo en sábado, domingo y/o festivo:

27,18 €/día trabajado en sábado o domingo.

86,57 €/día trabajado en festivo.

27,18 €/día festivo coincidente con descanso y no compensado.

### Por Nocturnidad:

2,70 €/hora nocturna trabajada.

## Variable.

Está encuadrado en el nivel 1 con una variable anual asignada de 6.624 €

Asimismo, se devengarán cuando corresponda todas aquellas claves que vienen generadas por situaciones particulares:

- 147 Bolsa de Vacaciones.
- 148 Retraso de Vacaciones.
- 163 Premio de Permanencia.
- 230 Complemento Personal de antigüedad.
- 563 Gastos de destacamento.
- 032 Título.
- 035 Taquigrafía.
- 333 Idiomas.

## INTERVENTOR EN RUTA

### Componente fijo.

Será de 29.716 €/año, prorrateados en 12 pagas de carácter mensual y 2 pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre (total 14 mensualidades de prorrateo). Asimismo, percibirán lo que proceda en cada caso en concepto de antigüedad en el cargo.

## Complementos de Puesto

### Por turnicidad:

216,11 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en turnos de mañana, tarde y noche.

194,50 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en turnos de mañana y tarde.

### Por trabajo en sábado, domingo y/o festivo:

27,18 €/día trabajado en sábado o domingo.

86,57 €/día trabajado en festivo.

27,18 €/día festivo coincidente con descanso y no compensado.

Por Nocturnidad: 2,70 €/hora nocturna trabajada.

## Prima de Producción (clave 467)

Como ya proponíamos en nuestro anterior "Libro Rojo", los parámetros de las diferentes Variables de Producción deben ser objetivos y medibles por los propios trabajadores/as, no farragosos, ni llenos de fórmulas y elementos que no se puedan controlar de forma sencilla.

El caso más significativo lo tenemos en el castigo que sufren los compañeros y compañeras cuando por un accidente laboral o una baja por maternidad, no cobran el 100% de la variable, aunque se hayan cumplido los objetivos.

En este sentido desde el **Sindicato Ferroviario** proponemos:

100 % por I.T. y en vacaciones.

En los casos de Incapacidad Temporal, tanto por accidente laboral como por enfermedad común, debe garantizarse el abono del 100 % de la Base Reguladora, desde el primer día.

En los periodos de vacaciones las retribuciones se establecerán sobre la media de los tres meses anteriores completos, que no presenten incidencias, en los que se haya prestado trabajo efectivo antes del inicio de esa situación.

## Propuesta de Nuevos Abonos y modificación de Conceptos antiguos.

En tanto no se llegue a un acuerdo para la retribución en los tres conceptos antes mencionados, el Sindicato Ferroviario propone las siguientes modificaciones;

- El Complemento Variable en la Categoría de Interventor en Ruta deberá de igualarse, en el concepto económico, al de Grandes Líneas. No se debe permitir que, como en la actualidad, se abonen tres cantidades diferentes en función del área de actividad. Esta cantidad se prorrateará en 12 meses, al igual que las pagas extraordinarias.
- Ante el cerramiento de estaciones y el establecimiento de la venta de billetes por Internet -cuestiones que no han tenido en cuenta a la hora de valorar el trabajo de nuestro Colectivo- ningún Supervisor ni Interventor en Ruta percibirá por clave 47 menos de 150 €/mes (cantidad mínima que debe ser garantizada tanto para AVE/Largas Distancias, como para Cercanías/Media Distancia).
- Creación del concepto de “Quebranto de Moneda”, que será una cantidad fija de 120 € anuales, que se abonarán en la nómina del mes de diciembre.
- Creación del “Complemento de Núcleo”. Este complemento irá relacionado con el aumento de viajeros de los diferentes núcleos, ya que dependiendo de uno u otro, los porcentajes varían hasta el 20%.
- Abono de la clave 558, gastos de manutención, en todas las situaciones de grafico, incluido servicio de reserva y atención a trenes, y en todas las áreas de actividad.
- Duplicar el importe de la clave 558 en Cercanías en la segunda fecha de los turnos de dos fechas, tanto si se pernocta en la residencia como fuera de ella.
- Subir el importe de la Clave 558 a 10€, para que sea acorde con la realidad social.
- Incremento hasta los 180 €, de las claves 232 y 233 (Complemento de Trenes de Alta Calidad).
- Abono de la nocturnidad desde la primera hora que se realice (y no a partir de la 321 h. que establece actualmente el Marco Regulator de Cercanías).

# FUNCIONES Y JORNADA DEL PERSONAL DE INTERVENCIÓN EN RUTA

Como ya hemos dicho en diferentes ocasiones, los diferentes Marcos Reguladores han supuesto una desregulación negativa respecto a muchas situaciones contempladas hasta ese momento en el art. 213 de la Normativa Laboral.

Os indicamos a continuación las propuestas del **Sindicato Ferroviario** de modificación y mejora de los actuales Marcos Reguladores: Cercanías, Media y Larga Distancia.

## CERCANÍAS

### Propuesta de modificación y mejora del Marco Regulador.

En cuanto a la forma del desempeño de las funciones, en las estaciones, para comunicar la finalización de las Operaciones del Tren, en caso de avería o incidencias en las instalaciones de seguridad o alteraciones meteorológicas adversas, se prestará servicio en Equipo de Atención al Cliente (y no individualmente, como establece actualmente el Marco Regulador).

Respecto al *contenido funcional*, supresión del apartado 13 del Marco Regulador, que establece que el interventor *“Además, realizará cualquier función análoga a las anteriormente descritas relacionadas con la calidad del servicio y atención al viajero, habiendo recibido la formación necesaria, tanto por propia iniciativa como cuando la Dirección así lo demande”*.

En lo que respecta a la jornada proponemos reformar el Marco Regulador, con la siguiente propuesta:

1. Los gráficos del personal de Intervención de Cercanías se confeccionarán con la participación de la Representación de los Trabajadores (y no sólo por la dirección de la empresa, como establece el actual Marco Regulador), entrando en vigor previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

2. Abono de las horas de mayor dedicación desde la primera hora que se realice.
3. Los turnos no podrán ser modificados una vez iniciados (actualmente pueden ser modificados *“cuando la dirección lo determine”*).
4. Los gráficos se darán a conocer con una antelación mínima de siete días a su entrada en vigor (actualmente es de cinco días).
5. La aplicación de nuestra propuesta de reducción de jornada a 35 h., se aplicará mediante módulos de 7 horas diarias.
6. Supresión de los viajes sin servicio y esperas.
7. Supresión de las mermas de descanso.
8. El descanso mínimo deberá ser de 15 horas en la residencia y 9 fuera de ella.
9. De producirse excesos de jornada, se efectuarán su compensación aplicando los siguientes parámetros:  
  
Horas de Mayor Dedicación x 1,65 = Horas de descanso.  
Horas Extraordinarias x 1,75 = Horas de descanso.  
  
Estos descansos compensatorios se disfrutarán como máximo en el mes siguiente, junto a los descansos de un ciclo y de acuerdo con el trabajador/a.
10. La suma de los descansos semanales y el último descanso del ciclo anterior comprenderá, como mínimo, 63 horas continuadas desde la finalización de la última jornada hasta el inicio de la primera del ciclo siguiente. En los ciclos de un solo descanso semanal este número de horas quedará reducido a 39 horas.
11. La duración de las Reservas será de 7 horas. En caso de tener que salir a prestar servicio, se asegurará el retorno a su residencia respetando los anteriores límites de jornada.
12. En aquellas poblaciones en que sea preciso realizar alguna pernoctación, esta se realizará en establecimientos hoteleros de, como mínimo, tres estrellas.
13. Cuando el establecimiento donde se realice la pernoctación diste más de 500 metros de la estación de destino, se pondrá a disposición del Interventor en Ruta un taxi para su traslado hasta el mismo y regreso, no demorando la salida más de 10 minutos desde la llegada a la estación. De igual modo se procederá, aunque la distancia sea menor, en caso de inclemencias meteorológicas adversas.
14. Los Equipos de Atención al Cliente estarán formados por un mínimo de tres Interventores. De ellos, el trabajador del EAC más antiguo en

## **SINDICATO FERROVIARIO**

el cargo desempeñará funciones de Coordinador, percibiendo por ello un Plus de Coordinación de 15 €/día trabajado.

15. No podrá exceder de más del 50 % de la jornada el tiempo durante el que un Interventor que preste servicio en EAC permanecerá en la posición de erguido-de pie. Para ello, se le darán los relevos oportunos para que no permanezca de pie, mas de cien minutos seguidos.
16. Cuando las condiciones climatológicas sean adversas, se desistirá de hacer controles en estaciones abiertas. La dotación de uniformidad será lo suficientemente apropiada a la temperatura y condiciones ambientales (frío, calor, corrientes de aire, etc.).

## **PREVENCIÓN DE AGRESIONES Y PROTECCIÓN AL TRABAJADOR/A.**

Será de aplicación al Colectivo de Intervención, las medidas sobre prevención de agresiones y protección al trabajador/a, que proponemos desde el Sindicato Ferroviario en esta Plataforma, entre las que se contemplan:

- Medidas de Prevención (formación preventiva, normas de actuación, etc.)
- Protocolo de Actuación (relaciones con el personal de seguridad, protección de datos del interventor/a, etc.)
- Evaluación de daños (atención primaria al interventor/a, seguimiento de su estado tras la agresión, etc.)
- Reposición de daños y asistencia jurídica

Formación adecuada para evitar en la medida de lo posible situaciones de riesgo y que pongan en peligro la integridad física del trabajador.

Cuando un Interventor resultase agredido en su trabajo, y por ende tenga lesiones, tanto físicas como psíquicas por las que haya tenido una ILT, percibirá el 100% de su salario, sin ninguna merma en ninguno de sus emolumentos, incluyendo la media de la recaudación de la residencia.

Se creará una Mesa de Prevención de la Violencia. Formada por Empresa y Representación Legal de los Trabajadores.

# MEDIA DISTANCIA

(Antigua UN de Regionales)

## Propuesta de modificación y mejora del Marco Regulador.

Supresión del apartado 1.3 del Marco Regulador, en lo relativo a “los lugares que se determine” y “máquinas autoventa”.

Se impartirá la formación necesaria, antes de proceder al manejo de la plataforma para PMR en aquellos trenes que la lleven (punto 1.8).

Supresión del punto 1.12 (relativo a “cartera botiquin”).

La placa identificativa sólo reflejará nº de matrícula y cargo (modificación en este sentido, del punto 1.15).

Cuando se preste servicio de atención a trenes y se realice checkin a un tren, no se prestará servicio efectivo en ruta en ese mismo tren. El control en tierra lo hará acompañado siempre de otro interventor en un lugar debidamente acondicionado. La prestación de este servicio comenzará 30 minutos antes de la salida del tren y finalizará 15 minutos después de la partida del mismo. (modificar en este sentido el apartado 1.19)

Se garantizará la voluntariedad para prestar los servicios establecidos en el punto 1.25 (relativo a funciones de organización, seguimiento, centros de gestión, etc.)

Será necesario acuerdo previo con la Representación de los Trabajadores, para la realización de las funciones establecidas en el apartado 1.27 (relativo a “realizar cualquier función análoga”).

Los gráficos del personal de Intervención de Media Distancia se confeccionarán con la participación de la Representación de los Trabajadores (y no sólo por la dirección de la empresa, como establece el actual Marco Regulador), entrando en vigor previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores (Modificación del apartado 2.1 en este sentido).

Los gráficos deberán ser entregados con una antelación mínima de siete días antes de su entrada en vigor y se entregará a cada agente un ejemplar del mismo y su desarrollo (modificación en este sentido del punto 2.5).

Supresión de los Viajes sin Servicio (punto 2.7).

## **SINDICATO FERROVIARIO**

Se garantizará a todos los trabajadores/as ocupación efectiva. Los gráficos de servicio podrán incluir turnos para cubrir las incidencias que se produzcan, siendo *incidencia* aquella situación previsible de falta de plantilla que se conoce con, al menos, 48 horas de antelación: vacaciones, licencias, cursillos, I.T., trenes especiales y refuerzos programados. El descubierto de un turno que se produzca dentro de las últimas 24 horas se cubrirá con el servicio de Reserva (modificación en este sentido del punto 2.9)

Los turnos de incidencias ocuparán como máximo el 20% de los turnos del gráfico (modificación en este sentido del apartado 2.10).

Será obligatoria la inclusión de las reservas necesarias en los gráficos. La duración de la reserva será, como máximo de 7 horas por jornada (modificación en este sentido del punto 2.11)

La duración de los servicios/atención a trenes será como máximo de siete horas (modificación en este sentido del punto 2.12).

En lo relativo a asegurar el servicio completo de ida y vuelta del trabajador a reemplazar en situaciones de reserva, se incluirá la siguiente garantía: salvo que el recorrido del tren discurra por una estación con residencia de interventores de Media-Distancia, en cuyo caso se preverá su relevo por el agente de reserva o en prestación de servicio/atención a trenes en esta, y regresará a su residencia en la primera circulación o transporte que se determine para reincorporarse a su turno (modificar en este sentido el punto 2.15)

Cuando se preste servicio de atención a trenes fuera de la residencia (punto 2.20) se hará en los mismos términos que proponemos en el apartado 1.19

La duración de la jornada ordinaria será de siete horas de trabajo efectivo al día. Los relevos y/o los servicios de ida y regreso al cruce, deberán ser siempre pactados con la Representación de los Trabajadores (modificación en este sentido del punto 2.21).

Los turnos establecidos serán de obligado cumplimiento, salvo casos de fuerza mayor que incidan en la seguridad, como es el caso de los accidentes (modificación en este sentido del punto 2.22)

Los intervalos inferiores a dos horas que transcurran entre dos servicios consecutivos se considerarán trabajo efectivo (modificación en este sentido del punto 2.24)

El descanso diario grafiado entre el deje de un servicio y la toma del siguiente, será de quince horas en la residencia y de nueve fuera de ella, como mínimo (modificación del punto 2.29).

La jornada cíclica será de 35 horas con un módulo de jornada de 7 horas diarias. Se ajustarán a ello los diferentes ciclos reducidos que se acuerden con la Representación de los Trabajadores (modificación en este sentido del punto

## **SINDICATO FERROVIARIO**

2.41, en coherencia con lo que proponemos en el apartado *Jornada*, de las *Cuestiones Generales* en este libro).

Nuevo redactado del punto 2.42.

Se compensará con un día de descanso, cuando se acumulen siete horas por los diferentes excesos de horas de Mayor Dedicación, Extraordinarias y Mermas de Descanso que se puedan producir (no se graficarán mermas de descanso en los gráficos) a razón de

horas de mayor dedicación x 1,65 = horas de descanso

horas de merma de descanso x 1,50 = horas de descanso

horas extraordinarias x 1,75 = horas de descanso

Se suprime la carencia de horas sin derecho a compensación establecida en el actual Marco Regulator, compensándose las horas desde la primera que se produzca.

Estos descansos compensatorios se disfrutarán como máximo dentro de las diez semanas siguientes, junto a los descansos de un ciclo y de acuerdo con el trabajador/a.

La Empresa no podrá suprimir ningún descanso al trabajador/a (modificación del punto 2.43 en este sentido).

Eliminación del periodo de IT por accidente laboral para el cómputo de los descansos anuales (modificación del punto 2.45).

El Incentivo de Productividad, se abonará (con el mismo montante económico que en Cercanías) en los meses de enero, julio, octubre y abril del año siguiente -donde se regularizaría la cantidad- y se prorratearían todas las cantidades en 12 meses, al igual que las pagas extraordinarias (modificación del punto 3.2)

Cuando se realicen turnos de Prestación de Servicios/Atención a Trenes se percibirá la dieta por gastos de manutención establecida en tablas salariales, clave 558. (modificación punto 3.4).

Se garantiza un valor mínimo de la clave 47 (Prima Recaudación) de 150€ por agente y mes, cantidad que se irá revalorizará junto al resto de los conceptos salariales. (modificación del punto 3.5 en este sentido)

Se establecerá el Abono de Bolsa de Vacaciones, clave 147 (eliminando lo dispuesto en el punto 3.7).

Quedarán excluidas como causas de ausencia al trabajo sin derecho a retribución, los accidentes de trabajo y las bajas derivadas de maternidad (modificación del punto 4.1)

# LARGA DISTANCIA

(Antigua UN de Grandes Líneas)

## Propuesta de modificación y mejora del Marco Regulador.

Eliminar del Capítulo I, Principios Generales, el párrafo 2º relativo a que *“Los trabajadores podrán realizar funciones de otra categoría... para completar la actividad normal exigible”*.

En cuanto al uso de medios o herramientas informáticos o de otro tipo (establecido en el Capítulo I, Principios Generales, párrafo 3º), sólo se utilizarán cuando previamente se haya impartido la formación adecuada al interventor/a.

En la placa identificativa de los agentes, figurará número de matrícula y categoría profesional. La limpieza de los uniformes correrá a cargo de la empresa. (Modificación en este sentido del punto 2.1)

Sólo se podrá tener a cargo el manejo, control y vigilancia de la correspondencia de servicio (cartería interna), cuando exista un lugar en el tren destinado a tal fin (modificación en este sentido del punto 2.3).

Modificar el contenido del punto 2.4, en su párrafo 4º: Supervisará y adoptará en ruta las medidas oportunas para que se repongan los pequeños elementos de los aseos del tren.

Las funciones establecidas en el punto 2.4, párrafo 5º (relativas las comprobaciones del tren) se realizarán siempre y cuando halla recibido la formación necesaria para tales fines y no preste servicio en el tren un agente cualificado para realizar estas funciones.

Del punto 2.5 (Funciones relacionadas con la Circulación) se eliminará el párrafo 3º y sus *matizaciones*, siendo sustituido por la siguiente redacción: Como agente de acompañamiento, asumirá las funciones y obligaciones que como tal describe el Reglamento General de Circulación a bordo del tren.

Del punto 2.5 (Funciones relacionadas con la Circulación) se modificará el redactado del párrafo 7º, en el sentido de que cualquier modificación (y no sólo a *mayores*) de las funciones y obligaciones asumidas como Agente de Acompañamiento, deberá ser negociada con la Representación Legal de los Trabajadores.

Las tareas enumeradas en el punto 2.6, segundo párrafo (entrega de recaudación, documentación, etc.) se realizarán dentro del tiempo establecido como “Deje de Servicio”.

# Modificación de las normas establecidas en el Capítulo III. CONDICIONES DE TRABAJO.

## Gráficos de Servicio

1ª. Los gráficos del personal de Intervención de Larga Distancia se confeccionarán con la participación de la Representación de los Trabajadores (y no sólo por la dirección de la empresa, como establece el actual Marco Regulador), entrando en vigor previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

Los gráficos deberán ser entregados con una antelación mínima de siete días antes de su entrada en vigor y se entregará a cada agente un ejemplar del mismo y su desarrollo

## Turnos de trabajo

6ª. Cambiar el enunciado de gran parte del párrafo primero, quedaría así: Los gráficos de servicio podrán contener turnos de trabajo que comprendan todo el trayecto del tren, de procedencia a destino, siempre que no exceda la jornada máxima de siete horas. Así mismo podrán establecerse turnos que comprendan dentro de una misma jornada, el servicio de ida y regreso, bien sea al cruce o destino, con el tren inverso que le corresponda, o bien con otro tren que permita el ajuste del turno, a condición que se lleve a efecto en estaciones abiertas al servicio y que, el recorrido de ida y vuelta no exceda de ocho horas de jornada y 1.400 Km. de recorrido.

Cambiar parte del enunciado del párrafo 4º, al inicio. Quedaría así: Se prohíbe la situación de disponible, con excepción de lo regulado para turnos de incidencias. Los turnos establecidos serán de obligado cumplimiento, salvo casos de fuerza mayor que incidan en la seguridad, como es el caso de los accidentes, por el tiempo imprescindible para reincorporarse a su servicio...

## Duración de la Jornada

Se suprimirá la posibilidad que actualmente establece el Marco Regulador (norma 7ª, último párrafo) de completar la jornada diaria hasta 9 nueve horas con prestación de servicio/atención a trenes y/o Check-in (control de acceso).

## Descansos

Quedarán excluidas como causas de ausencia al trabajo sin derecho a retribución, los accidentes de trabajo y las bajas derivadas de maternidad (modificar en este sentido lo establecido en la norma 8ª)

Supresión de la potestad que el Marco Regulador atribuye a la Empresa (último párrafo de la norma 8ª) para la compensación de los 14 festivos. Desde el S.F. proponemos que la compensación de estos festivos se realizará junto a los descansos de un ciclo y de acuerdo con el trabajador/a.

## Tiempo de Descanso

Modificación de la norma 9ª, en el siguiente sentido:

El descanso diario grafiado entre el deje de un servicio y la toma del siguiente, será de quince horas en la residencia y de nueve fuera de ella, como mínimo. No se podrán grafiar mermas de descanso en los gráficos.

La suma de los descansos semanales y el último descanso del ciclo anterior comprenderá, como mínimo, 63 horas continuadas desde la finalización de la última jornada hasta el inicio de la primera del ciclo siguiente. En los ciclos de un solo descanso semanal este número de horas quedará reducido a 39 horas

## Reducciones del tiempo de descanso

La norma 10ª, se modificará en el siguiente sentido:

Se compensará con días de descanso, cuando se acumulen siete horas por los diferentes excesos de horas de Mayor Dedicación, Extraordinarias y Merms de Descanso que se puedan producir (no se grafiarán mermas de descanso en los gráficos) a razón de:

horas de mayor dedicación x 1,65 = horas de descanso  
horas de merma de descanso x 1,50 = horas de descanso  
horas extraordinarias x 1,75 = horas de descanso

Se compensarán todas las horas desde la primera que se produzca, tanto las grafiadas como las efectivamente realizadas (suprimiendo la disposición en contra del actual Marco Regulador).

Estos descansos compensatorios se disfrutarán como máximo dentro de los cuarenta y cinco días siguientes, junto a los descansos de un ciclo y de acuerdo con el trabajador/a.

## Tiempo de Trabajo y de Presencia

Se considera trabajo efectivo, el tiempo que media desde que los agentes se hacen cargo de su servicio en el tren, más el período asignado para la toma del mismo, hasta que cesen en el servicio, más el tiempo grafiado para el deje del mismo (suprimiendo la restricción que establece el Marco Regulador, norma 12ª, en periodos superiores a 60 minutos).

Los periodos o turnos de trabajo de “Prestación de Servicios/Atención a Trenes”, se considerarán trabajo efectivo.

## Viajes sin Servicio

Supresión de los Viajes sin Servicio, salvo acuerdo entre Empresa y Representación de los Trabajadores (supresión norma 13ª).

## Horas extraordinarias

Modificación de la norma 15ª en los términos que hemos planteado en el caso de reducción del tiempo de descanso (norma 10ª):

Se compensará con días de descanso, cuando se acumulen siete horas por los diferentes excesos de horas de Mayor Dedicación, Extraordinarias y Mermas de Descanso que se puedan producir (no se grafiarán mermas de descanso en los gráficos) a razón de:

Horas de mayor dedicación x 1,65 = horas de descanso

Horas de merma de descanso x 1,50 = horas de descanso

Horas extraordinarias x 1,75 = horas de descanso

Se compensarán todas las horas desde la primera que se produzca, tanto las grafiadas como las efectivamente realizadas (suprimiendo la disposición en contra del actual Marco Regulador).

Estos descansos compensatorios se disfrutarán como máximo dentro de los cuarenta y cinco días siguientes, junto a los descansos de un ciclo y de acuerdo con el trabajador/a.

# PROPUESTA DE CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS DEL S.F. PARA SUPERVISOR DE SERVICIOS A BORDO INTERVENTOR EN RUTA

**GRUPO PROFESIONAL:** Intervención en Ruta

**CATEGORIA:** MANDO INTERMEDIO (SUPERVISOR DE  
SERVICIOS A BORDO)

Descripción de la Categoría: Absorbe a la actual categoría de Supervisor de Servicios a Bordo AVE y Euromed.

Acceso a la categoría: Por ascenso de Interventor en Ruta de cualquier área de actividad.

Salidas de la categoría: Por pase, a otros Puestos de Mando Intermedio y Cuadro. Por ascenso, al Grupo de Personal Técnico de la Estructura de Apoyo.

Funciones: Forman esta categoría los agentes que prestan servicio en trenes de altas prestaciones que circulan por líneas de Alta Velocidad o Velocidad Alta. Debemos diferenciar sus funciones en tres tipos:

- Comerciales, a bordo del tren y en tierra
- Técnicas, a bordo del tren
- Servicios de Gestión

## 1. Funciones Comerciales, a bordo del tren y en tierra

- El Mando Intermedio-Supervisor de Servicios a Bordo será el máximo responsable de la gestión comercial del tren y de la atención e información al cliente, tanto a bordo como en los controles de acceso. Siendo el máximo responsable del restablecimiento de las condiciones contractuales de los viajeros en caso de alteración de estas.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

- Asimismo, será el máximo responsable de la organización y coordinación de los recursos técnicos y humanos implicados en la explotación de los trenes.
- Supervisará y controlará los servicios prestados a los clientes tanto a bordo como en las estaciones que se determine, asegurando el cumplimiento de lo contratado. Comprobando la adecuada calidad del servicio, resolviendo cualquier posible desviación y realizando los informes pertinentes para proponer soluciones y mejoras sobre los mismos.
- Fiscalizará los títulos de transporte, tanto a bordo del tren como en los controles de acceso.
- Obtendrá los listados de ocupación, recogida de billetes por Internet o por otros canales de venta, así como la de otros documentos necesarios para la buena prestación del servicio.
- De forma voluntaria, colaborará en la realización y/o la coordinación de las campañas de fidelización, información y venta, encuestas, sondeos a los clientes tanto a bordo del tren como en los lugares que se determine, tales como congresos, exposiciones, ferias, congresos, centros docentes, empresas, etc.
- Podrá participar en tareas de formador de personal, tanto de RENFE-Operadora como de otras empresas prestadoras.
- Realizará todo tipo de operaciones contables y burocráticas derivadas de su actividad.
- Se creará una Mesa de Desarrollo, para regular la problemática de los menores solos y las personas con movilidad reducida.

### 2. Funciones Técnicas, a bordo del tren

- Será el responsable de la puesta en marcha y en tensión de los vehículos en las estaciones, realizando una labor de colaboración con el Maquinista-Jefe de Tren, comprobando los diferentes equipos auxiliares.
- Colaborará con el responsable del tren en la vigilancia del estado y conservación del material, así como en la reparación del mismo, si fuera posible, y de las averías surgidas durante el servicio, actuando como agente de acompañamiento. Será el responsable de la cobertura del libro de averías del tren, comunicando al Maquinista-Jefe de Tren la posible detección de averías que puedan afectar a la seguridad en la circulación.
- Se responsabilizará, tanto antes como después de la puesta a disposición de los clientes, del control de la limpieza de los trenes y tomará las medidas a su alcance para la corrección de deficiencias si las hubiere.
- En caso de accidente, avería, trasbordo o incidencia que impida la marcha del tren, colaborará con los responsables de AVE en cuantas medidas fuesen necesarias hasta que se normalice la situación.
- Será el responsable del cierre de puertas del tren, tanto al inicio como en el trayecto, comprobando el buen funcionamiento de estas, resolviendo las posibles incidencias y comunicando al Jefe de Tren cualquier

## **SINDICATO FERROVIARIO**

anomalía. Comprobará los motivos de accionamiento de los aparatos de alarma del tren, reponiéndolos y comunicando al Maquinista Jefe de Tren la incidencia.

- A bordo del tren, comunicará la finalización de las Operaciones Terminadas cuando le sea requerido.

### 3. Servicios de Gestión

- De forma voluntaria, podrá formar parte de los Centros de Gestión y Operaciones, con preferencia sobre agentes de otras categorías.
- Podrá realizar cualquier función relacionada con la gestión comercial y organizativa que corresponda con la prestación del servicio, ya sea en Centros de Gestión, Centros de Servicios, etc., formando equipos comerciales, garantizando que se les imparta, previamente, la formación necesaria.
- Dará trámite a las quejas, sugerencias y reclamaciones de los clientes.

## SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo de este personal estará configurado por tres elementos: Componente Fijo, Complemento de puesto, Variable.

### Componente fijo.

Será de 33.384 €/año, prorrateados en 12 pagas de carácter mensual. Asimismo, percibirán lo que proceda en cada caso en concepto de antigüedad en el cargo.

### Complementos de puesto.

#### Por turnicidad:

216,11 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en turnos de mañana, tarde y noche.

194,50 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en turnos de mañana y tarde.

#### Por trabajo en sábado, domingo y/o festivo:

27,18 €/día trabajado en sábado o domingo.

86,57 €/día trabajado en festivo.

27,18 €/día festivo coincidente con descanso y no compensado.

#### Por Nocturnidad:

2,70 €/hora nocturna trabajada.

Variable.

Está encuadrado en el nivel 1 con una variable anual asignada de 6.624 €.

Asimismo, se devengarán cuando corresponda todas aquellas claves que vienen generadas por situaciones particulares:

- 147 Bolsa de Vacaciones.
- 148 Retraso de Vacaciones.
- 163 Premio de Permanencia.
- 230 Complemento Personal de antigüedad.
- 563 Gastos de destacamento.
- 032 Título.
- 035 Taquigrafía.
- 333 Idiomas.

## CATEGORIA: INTERVENTOR EN RUTA (OPERADOR ESPECIALIZADO).

Acceso a la categoría: Por pase de Coordinador Comercial. Por ascenso de Agente Comercial.

Salida de la Categoría: Por ascenso a Mando Intermedio y Cuadro.

Permeabilidad: Para el pase entre las diferentes áreas de actividad con servicio de intervención (Cercanías, Media y Larga Distancia).

## SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo de este colectivo estará configurado por tres conceptos; Componente Fijo, Complemento de Puesto, Prima de Producción.

Componente fijo.

Será de 29.716 €/año, prorrateados en 12 pagas de carácter mensual y 2 pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre (total 14 mensualidades de prorrateo). Asimismo, percibirán lo que proceda en cada caso en concepto de antigüedad en el cargo.

Complementos de Puesto:

Por turnicidad:

216,11 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en turnos de mañana, tarde y noche.

194,50 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en turnos de mañana y tarde.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

### Por trabajo en sábado, domingo y/o festivo:

27,18 €/día trabajado en sábado o domingo.

86,57 €/día trabajado en festivo.

27,18 €/día festivo coincidente con descanso y no compensado.

### Por Nocturnidad: 2,70 €/hora nocturna trabajada.

### Prima de Producción (clave 467)

Como ya proponíamos en nuestro anterior “Libro Rojo”, los parámetros de las diferentes Variables de Producción deben ser objetivos y medibles por los propios trabajadores/as, no farragosos, ni llenos de fórmulas y elementos que no se puedan controlar de forma sencilla.

El caso más significativo lo tenemos en el castigo que sufren los compañeros y compañeras cuando por un accidente laboral o una baja por maternidad, no cobran el 100% de la variable, aunque se hayan cumplido los objetivos.

En este sentido desde el **Sindicato Ferroviario** proponemos:

100 % por I.T. y en vacaciones.

En los casos de Incapacidad Temporal, tanto por accidente laboral como por enfermedad común, debe garantizarse el abono del 100 % de la Base Reguladora, desde el primer día.

En los periodos de vacaciones las retribuciones se establecerán sobre la media de los tres meses anteriores completos, que no presenten incidencias, en los que se haya prestado trabajo efectivo antes del inicio de esa situación.

### Propuesta de Nuevos Abonos y modificación de Conceptos antiguos.

En tanto no se llegue a un acuerdo para la retribución en los tres conceptos antes mencionados, el Sindicato Ferroviario propone las siguientes modificaciones;

- El Complemento Variable en la Categoría de Interventor en Ruta deberá de igualarse, en el concepto económico, al de Grandes Líneas. No se debe permitir que, como en la actualidad, se abonen tres cantidades diferentes en función del área de actividad. Esta cantidad se prorrateará en 12 meses, al igual que las pagas extraordinarias.
- Ante el cerramiento de estaciones y el establecimiento de la venta de billetes por Internet -cuestiones que no han tenido en cuenta a la hora de valorar el trabajo de nuestro Colectivo- ningún Supervisor ni Interventor en Ruta percibirá por clave 47 menos de 150 €/mes (cantidad mínima que debe ser garantizada tanto para AVE/Largas Distancias, como para Cercanías/Media Distancia).

## **SINDICATO FERROVIARIO**

- Creación del concepto de “Quebranto de Moneda”, que será una cantidad fija de 120 € anuales, que se abonarán en la nómina del mes de diciembre.
- Creación del “Complemento de Núcleo”. Este complemento iría relacionado con el aumento de viajeros de los diferentes núcleos, ya que dependiendo de uno u otro, los porcentajes varían hasta el 20%.
- Abono de la clave 558, gastos de manutención, en todas las situaciones de grafico, incluido servicio de reserva y atención a trenes, y en todas las áreas de actividad.
- Duplicar el importe de la clave 558 en Cercanías en la segunda fecha de los turnos de dos fechas, tanto si se pernocta en la residencia como fuera de ella.
- Subir el importe de la Clave 558 a 10€, para que sea acorde con la realidad social.
- Incremento hasta los 180 €, de las claves 232 y 233 (Complemento de Trenes de Alta Calidad).
- Abono de la nocturnidad desde la primera hora que se realice (y no a partir de la 321 h. que establece actualmente el Marco Regulador de Cercanías).

PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL  
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora

**SINDICATO FERROVIARIO**

PERSONAL DE TALLERES  
Y ASISTENCIA TÉCNICA REMOLCADO

(Técnicos de Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario)

*Además de la muy necesaria Clasificación Profesional y Revisión de los Sistemas de Prima con la consecuente equiparación y homogeneización entre todos los grupos de este colectivo, hoy vemos de nuevo la necesidad de completar las reivindicaciones de este colectivo con la revisión de distintos acuerdos que han modificado la regulación de nuestras condiciones laborales y con la extensión de derechos y mejoras en el desarrollo de nuestra actividad.*

*En el caso de RENFE INTEGRIA, a lo largo del periodo de negociación sobre la Clasificación Profesional y los Sistemas de Primas, ya llegamos a la conclusión de que deben acometerse conjuntamente, de tal forma que los conceptos de niveles salariales, tablas de coeficientes, valores fijos de producción, objetivos y valores variables queden relacionados tendiendo a la equiparación, eliminando discriminaciones entre las Ramas de Talleres, Organización, Administración, Visita, etc. y entre la Mano de Obra Directa (MOD) y la Mano de Obra Indirecta (MOI), dando más peso a los valores fijos y en los niveles bajos y destopando los sistemas para hacerlos más motivadores.*

*Unos Sistemas de Primas y una Clasificación Profesional progresistas son reivindicaciones históricas. Por este motivo, desde el Sindicato Ferroviario venimos defendiendo una actuación decidida sobre el colectivo de RENFE INTEGRIA*

*Igualmente, deben crearse las condiciones que posibiliten la asignación de nuevas cargas en los ámbitos geográficos más cercanos evitándose situaciones de movilidad forzosa y permitiéndose una verdadera promoción profesional con la llegada del nuevo material rodante y las nuevas tecnologías correspondientes.*

*Con este trabajo se recogen los aspectos más importantes de la problemática de nuestro colectivo sin que ello suponga una relación cerrada, sino un proceso dinámico en el que todos/as podremos contribuir para mejorar nuestras posiciones en la negociación colectiva.*

## Cambio de Especialidades.

Cuando la empresa comunique que tiene necesidades productivas que impliquen realizar cambios de especialidades ya sea temporal o definitivamente, la misma estará obligada a realizar los oportunos cursos teóricos y prácticos de capacitación y habilitación para los trabajadores que voluntariamente acepten dichos cambios de especialidad, en cuyo caso se respetará la denominación de la categoría de origen realizando las funciones de la nueva especialidad.

## SISTEMA RETRIBUTIVO

### Complemento fijo.

#### Ramas de Visita y Talleres

Técnico Auxiliar:	25.933 € año (4.314.837 ptas.)
Técnico Operador:	26.473 € año (4.485.367 ptas.)
Técnico Especializado:	29.715 € año (4.944.199 ptas.)

### Complemento Variable.

<u>Rama de Visita y de Talleres</u>	3.241 € año (539.367 ptas.)
-------------------------------------	-----------------------------

Acuerdos afectados: Sistemas de Primas de Producción de Talleres de Material de Mercancías, Remolcado Viajeros, Autopropulsado, Motor, TCRs y Centros Asociados (Acuerdo UN de MIT, UGT, CCOO, de 3 de mayo 2004), y Puestos de Asistencia Técnica de Material Remolcado Mercancías dependientes de un Taller Matriz (Anejo 2). (Acuerdo UN de MIT, UGT, CCOO, de 10 de diciembre 2004).

Como decíamos en nuestra introducción, dado lo insatisfactorio de los vigentes sistemas de prima, proponemos una profunda transformación de los mismos mediante la siguiente:

# PARA LA HOMOGENEIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PRIMAS

## DEL PERSONAL DE RENFE INTEGRÍA Y SU ADECUACIÓN A LA NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL PROPUESTA

### 1. COLECTIVO AFECTADO Y AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Sistema de Primas afecta a todos los trabajadores de los anteriores niveles del 1al 9, que se encontraban adscritos funcionalmente a Talleres y demás Puestos de la UNE de MIT o transferidos a los Operadores, y que en la actualidad pertenecen a Renfe-Integría.

A efectos de organización y de aplicación del Sistema de Primas, los trabajadores se encuentran clasificados en los siguientes grupos específicos:

#### Grupo 1º - Personal de Mano de Obra Directa (MOD).

El denominado Grupo 1º (MOD), estará integrado por el conjunto de trabajadores que estén adscritos funcionalmente a cada Taller, CGM o Puesto y que presten servicio efectivo en los mismos (tanto de forma temporal como permanente), o hayan sido o sean transferidos a o de otras Unes y se encuadren en alguna de las categorías profesionales siguientes:

Jefe de Equipo y Visitador Principal. (TÉCNICO OPERADOR ESPECIALIZADO, con PRIMA GARANTIZADA por PRODCUCCIÓN de 816,23 € x 14 PAGAS)

Oficial de Oficio y Visitador de 1ª y 2ª. (TÉCNICO OPERADOR, con PRIMA GARANTIZADA por PRODCUCCIÓN de 664,23 € x 14 PAGAS)

Oficial de Oficio de Entrada y Visitador de entrada. (TÉCNICO AUXILIAR, con PRIMA GARANTIZADA por PRODCUCCIÓN de 633,70 € x 14 PAGAS)

#### Grupo 2º - Personal de Mano de Obra Indirecta (MOI).

El denominado Grupo 2º (MOI) estará integrado por el conjunto de trabajadores que estén adscritos funcionalmente a los centros referidos anteriormente y que presten servicio efectivo en los mismos (tanto de forma temporal como permanente) en alguna de las categorías profesionales siguientes:

## SINDICATO FERROVIARIO

Trabajadores de las categorías de los niveles salariales del 6 al 9, no clasificados como MM.II y Cuadros y aquellos clasificados, que lo soliciten. Procediéndose a referenciar sus coeficientes de categorías.

Categorías de Oficial 1ª Administrativo, Técnico de Organización de 2ª y Encargado de Suministros (TÉCNICO OPERADOR ESPECIALIZADO).

Categorías de Oficial 2ª Administrativo, Oficial de Suministros, Capataz de Peones de 1ª, Listero y Auxiliar de Organización (TÉCNICO OPERADOR).

Categorías de Oficial Administrativo de Entrada, AF. Telefonista, Oficial de Suministros de Entrada, AF. Auxiliar de Suministros, Capataz de Peones de 2ª, Ayudante Ferroviario, AF. Peón Especializado y Auxiliar de Organización de Entrada (TÉCNICO AUXILIAR).

## 2. PROCEDIMIENTO DEL CÁLCULO.

### 2.1. Importe mensual por trabajador.

Para estos trabajadores/as, el devengo de percepciones mensuales, por el concepto de prima, se realizarán por clave o código de abono creada al efecto y será incompatible con el devengo durante el mismo periodo de percepciones mensuales por cualquier otro sistema de primas.

Valor mensual de la clave =  $G + [ Cc \times Vhc [ Hp + (Hd \times 1,5) + (Hn \times 1,3) + (Ht \times 1,1) ] ]$

FACTOR 0	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
G	Cc	VHT	$[ Hp + ( Hd \times 1,5) + ( Hn \times 1,3) + ( Ht \times 1,1) ]$

Siendo:

#### Factor 0:

G = Valor que opera para la Garantía. Tiene un valor como base del 2006 de (Tec. Operador Especializado / 816,23; Tec. Operador / 664,23; Tec. Auxiliar / 633,70 € mes. Se abonarán también en las Pagas extras.

#### Factor 1:

Cc = Coeficiente de categoría. (MOD Y MOI)

Tabla de Coeficientes

TECNICOOPERADOR ESPECIALIZADO	1,30
TECNICO OPERADOR	1,12

TECNICO AUXILIAR	1
------------------	---

Factor 2:

$$VHT = F + D + DA + OM$$

Siendo:

VHT = Valor hora total mensual.

Vendrá determinado por:

$$VHT = VHB + DA + OM$$

Siendo VHB el Valor hora base de clasificación de cada Taller, CGM o Puesto. Dicho valor esta compuesto por:

$$VHB = F + D$$

Siendo:

F = Valores por fiabilidad / calidad. Es el componente por la Fiabilidad / Calidad, estando su mínimo valor teórico en el 50 % del VHB correspondiente. Siendo su valor base, de 0,878498 € /hora, año 2006). Su valor mensual se define en función del cumplimiento de objetivos.

D = Valores por disponibilidad /productos acabados / estadías. Es el componente por la Disponibilidad / Inmovilizado, estando su mínimo valor teórico en un 50 % del VHB correspondiente. Siendo su valor base de 0,878498 € /hora, año 2006). Su valor mensual se define en función del cumplimiento de objetivos.

Si bien la suma de los valores teóricos de F y D es el valor base de clasificación correspondiente, para el cálculo anual del peso económico de la F, se aplicarán unos coeficientes correctores en función de la antigüedad media de la Dotación, siendo el 1,02 para una Dotación de 4 años de antigüedad media; el 1,025 para una Dotación de 5 años de antigüedad media y así sucesivamente,...

El valor sumado de los parámetros F, D, DA Y OM, constituyen la parte variable de la prima.

DA = Parte del Valor hora por los mantenimientos de Dotación Ajena. Sólo interviene en la disponibilidad. Su valor se establecerá con % del VHB. de cada centro ponderándose, en función del peso de las horas de las intervenciones sobre las totales.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

OT = Parte Del Valor hora por otros mantenimientos, incluidos los realizados para otras Unes siendo su valor ponderado de la misma forma que el anterior.

### Factor 3:

Hp = Número de horas trabajadas de mañanas al mes, de lunes a viernes laborables.

Hd = Número de horas trabajadas al mes en sábados, domingos y festivos.

Hn = Número de horas nocturnas trabajadas al mes.

Ht = Número de horas trabajadas de tardes al mes.

### 2.2. Valor Hora Base de Clasificación de cada Taller, CGM y Puesto (VHB).

Al objeto de facilitar el control por parte de los trabajadores y sus representantes, y generar realmente motivación a la vez que una verdadera redistribución y participación en los valores añadidos que se crean con nuestra actividad, los distintos valores estarán tabulados (T1 de Clasificación, T2 de Objetivos y T3 de Resultados). Los valores de T1 y T2 serán actualizados en la negociación colectiva.

### 2.3. Procedimiento.

Cada uno de los Talleres (TCR, Autopropulsado, Motor, Remolcado..., Puesto) será adscrito temporalmente al comienzo de cada ejercicio, a uno de los niveles A\* o B\* de la Tabla T1, en base al siguiente criterio:

#### 1º. - Criterio de clasificación anual por Resultados, con dos Valores Hora Base:

- a) Con clasificación en el Valor Hora Base, cuando los resultados respecto al año anterior no mejoren.
- b) Con clasificación en el Valor Hora Base x 1,10, cuando los resultados respecto al año anterior mejoren.

Dicha clasificación parte de uno de los dos valores y viene a encuadrar en el sistema, a cada Taller / Puesto anualmente en función de los resultados obtenidos sobre la Tabla T3 (Objetivos). Revisándose trimestralmente dicha clasificación en el caso de que su Ratio de Relación Mano de Obra Directa / Dotación Corregida u Horas Disponibles / Horas Estándar Presupuestadas haya sido menor de 1 en el trimestre anterior.

#### 2º. - Criterio de reclasificación trimestral:

(Por Ratio Trimestral de Relación = MOD / Dotación Corregida <1)

u

(Horas Disponibles / Horas Estándar Presupuestadas < 1)

## **SINDICATO FERROVIARIO**

Cuando en un centro concurren circunstancias en las que el desequilibrio entre cargas de trabajo y la plantilla de MOD media trimestral, arrojen datos como los definidos en éste criterio 2º, el centro se reclasificará en el valor máximo, sin que puedan aplicarse penalizaciones por incumplimientos en fiabilidad, disponibilidad, plazos... hasta que las deficiencias de plantilla no sean corregidas, mediante traslados y /o ascensos voluntarios y la posterior contratación para las vacantes generadas.

### 2.4. Cálculo del número de Horas Primables:

Hp, Hd, Hn, Ht = Número de horas realmente trabajadas desde el inicio hasta la finalización de la jornada, incluidas las de Brigadas de Socorro; descontando el tiempo de refrigerio, las horas de toma y deje requeridas para la puesta en marcha de los talleres.

Asimismo deberán excluirse del cómputo del citado parámetro las horas o días correspondientes a las siguientes situaciones:

- Ausencias al trabajo, total o parcialmente, excepto visitas médicas a especialistas debidamente justificadas.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Licencia sin sueldo.
- IT derivada de enfermedad común.
- IT derivada de accidente de trabajo.
- Periodos de huelga.

## 3. PROCESO DE CÁLCULO DE MOD.

MOD : Es el número medio de trabajadores de MOD acumulados a la fecha de cálculo. Interviene en el numerador del Ratio Trimestral de Relación.

Obtención de la MOD. :  $(H1 + H2 + H3) / 3$  siendo:

H1, H2, H3 = Número de trabajadores de MOD correspondientes a cada uno de los meses de cada trimestre.

A éstos efectos no computarán los trabajadores que se encuentren en las siguientes situaciones:

- Suspensión de empleo y sueldo por periodos igual o superiores a 5 días.
- Licencias con y sin sueldo, excepto días de convenio.
- IT derivada de enfermedad común, por periodos superiores a 3 días.
- IT derivada de accidente de trabajo, por periodos superiores a 3 días.
- Baja por maternidad.
- Vacaciones cuando se organicen en un periodo superior a 2 meses.
- Cursillos de formación, ascenso y /o reconversión.
- Liberaciones políticas y /o sindicales.
- Cambios funcionales, que supongan la no-adscripción a trabajos de MOD.

- Cesiones y /o destacamentos.
- Bajas en la empresa y suspensiones de la relación laboral, excepto en huelgas.

El cálculo de éste índice se realizará trimestralmente, determinándose su valor medio a efectos de variación en la clasificación de cada Centro para el siguiente periodo.

#### 4. TABLA DE CLASIFICACIÓN T1.

T1

TALLER / CGM / PUESTO	VHB	DISPONIBILIDAD	FIABILIDAD
X	A* = 1,7569972 €	0,8784986 €	0,8784986 €
XX	B* = 1,9326968 €	0,9663484 €	0,9663484 €

#### 5. TABLA DE OBJETIVOS T2 Y TABLA DE RESULTADOS T3.

Los Objetivos de esta Tabla T2, estarán determinados por la media de los tres años anteriores en cada Taller o Puesto para las Series o Intervenciones Históricas en los mismos. Para las nuevas registrarán las medias de la UNE. y corresponderán e insertarán en la Tabla de Resultados T2 de cada Centro, como valores base.

T2

TALLER CGM PUESTO	INTERV. ESTÁNDAR PROGRAMA DAS	SERIES con Datos de la vejez media, actualizada año.	DOTACIÓN CORREGIDA  Datos actualizados mes a mes.	OBJETIVOS ANUALES		
				INDICE	INDICE	INDICE
				FIABILIDAD	DISPONIBILIDAD MES	DISPONIBILIDAD DIA
				NºIncd. x Kms.		Sólo Laborables
<u>X</u>	A, b, c,...	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>
<u>XX</u>	A, b, c,...	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>
<u>XXX</u>	A, b, c,...	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>
OTROS MANTENIMIENTOS Se fijarán trimestralmente, con acuerdo de la RT.						

PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL  
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora

**SINDICATO FERROVIARIO**

**OTROS MANTENIMIENTOS:**

Se considerarán los plazos de entrega acordados así como las garantías, y el peso ponderado de los mismos por las horas de intervención programadas, para establecer el valor económico del parámetro OT en el cálculo del BBC, siendo dicho valor no absorbible, pero sí revisable en negociación colectiva y como mínimo según IPC.

(\*)Las Dotaciones ajenas sólo tendrán asignados objetivos por Disponibilidad.

(\*\*)Los trabajos de Otros Mantenimientos, se ponderarán en función de las Horas estándar previstas o las presupuestadas.

(\*\*\*)No se considerarán incidencias por componentes con mantenimiento externalizado).

**T3**

TALLER CGM PUESTO X	INTERV. ESTÁNDAR PROGRAMA DAS	SERIES con Datos de la vejez media, actualizada año.	DOTACIÓN CORREGIDA  Datos actualizados mes a mes.	RESULTADOS MENSUALES Y ANUALES		
				INDICE	INDICE	INDICE
				FIABILIDAD	DISPONIBILIDAD MES	DISPONIBILIDAD DIA
				NºIncd. x Kms.		Sólo Laborables
<u>MES 1</u>	A, b, c,...	x	x	x	x	x
<u>MES N...</u>	A, b, c,...	x	x	x	x	x
<u>MEDIA</u>	A, b, c,...	x	x	x	x	x

**6. PRIMAS ESPECÍFICAS.**

Para aquellas situaciones que supongan modificaciones en el régimen de descansos, se abonarán una Prima Específica, o se incrementarán los valores hora, en los siguientes términos:

PRIMAS ESPECÍFICAS	DISPONIBILIDAD	FIABILIDAD
Personal adscrito a puestos, donde se haya variado el régimen de Descanso en Sábados, Domingos y Festivos.	HORA = 0,5 €	HORA = 0,5 €

## **7. PLÚS MEDIO DE DISPONIBILIDAD PRODUCTIVA. CONSIDERACIONES SOBRE ABSENTISMO.**

El valor del Plus Medio de Disponibilidad Productiva pasará a 145 €/mes.

A estos efectos se computará como absentismo la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo, excepto:

- Vacaciones, festivos y descansos reglamentarios.
- Cursos de ascenso y/o reconversión.
- IT derivada de accidente de trabajo.
- Licencia con sueldo.
- Visitas médicas a especialistas, debidamente justificadas.
- Baja por maternidad.
- Liberaciones y créditos de horas sindicales.

## **8. REVISIÓN DEL MONTANTE PERCIBIDO AL AÑO, POR DESVIACIONES PROVINCIALES DEL IPC.**

Al objeto de garantizar la homogeneidad del sistema y garantizar el poder adquisitivo, se realizará cálculo de las desviaciones en cada Provincia, sobre los montantes percibidos en cada Taller y Puesto para cada nivel salarial, efectuándose un abono extraordinario en la nómina del mes de Abril.

## **9. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.**

La Representación del Personal participará en el seguimiento de la evolución de los Índices, la fijación de la Tabla de Objetivos, las revisiones y evoluciones de las clasificaciones, de la organización del trabajo, pudiendo realizar propuestas que ayuden a un desarrollo e implantación del sistema de forma homogénea y armónica que eviten situaciones discriminatorias e injustas y favorezcan mejoras constantes de los resultados y a la vez incrementos proporcionales de los incentivos económicos para los trabajadores/as.

Recibirán por tanto cuanta documentación soliciten y podrán solicitar la entrega y exposición de los datos del SIM y cuantos consideren oportunos, así como su participación en las reuniones que tengan por objeto tratar sobre éstos temas, incluidas aquéllas en las que intervengan los Operadores.

## 10. ANEXOS 1 Y 2.

Contienen datos técnicos, descripción de Series, Km, cálculos. etc.

# JORNADA Y CONDICIONES DE TRABAJO

Además de las reivindicaciones generales, se procederá a la revisión de lo regulado en los siguientes Acuerdos:

*Acuerdo sobre Pruebas Dinámicas, Asistencia Técnica en Línea de Material Autopropulsado, Asistencia Técnica en Ruta en Trenes de Viajeros de Renfe, Entorno Operacional y Actividad de los Equipos Móviles de Intervención, Adaptación del Texto Normativo de la Función de Conducción de Vehículos Automóviles de Carretera por Personal de la UN de 4 MIT. (Brigada de Socorro), Regulación de la Función de Asistencia Técnica e Intervención en Línea de Material Motor, Marco Regulador para los Movimientos y Operaciones necesarias con Vehículos en vías Interiores de servicio e Instalaciones de los Talleres y Centros Asociados de MIT.*

En vías de “negociación”:

- *Regulación de la Función de Asistencia Técnica e Intervención en Línea de Material Remolcado y*
- *Propuesta de Modificación del Artículo 234 del TRNLR.*

En todo caso, la implantación y desarrollo de éstos Acuerdos se realizará con trabajadores voluntarios y con rotación entre los mismos, de existir más voluntarios que plazas a cubrir. En el caso de que no se cubriesen las plazas, se realizará oferta pública de empleo. En el caso de que la dirección de la empresa optase por cubrirlas temporalmente con personal de forma obligatoria, a cada trabajador afectado, se le abonará además de lo regulado específicamente, una indemnización por día de trabajo efectivo de 24 €.

La compensación por Brigada de Socorro y los conceptos equivalentes, pasarán a regularse en base a tres conceptos:

- Compensación por pertenencia a un Equipo 300 € mes.
- Compensación por Intervención de lunes a viernes no festivos 30 €
- Compensación por Intervención en fines de semana y festivos 50 €

## **SINDICATO FERROVIARIO**

La Compensación por Conducción de Vehículos de carretera, en aquellos Equipos que la requieran, pasará a regularse en base a dos conceptos:

- Compensación por conducción de vehículo de la empresa 65 € mes.
- Compensación por conducción de vehículo propio, además de la compensación anterior 1€ por Km.

## SÍNTESIS DE LO REGULADO AL AMPARO DE LA CLÁUSULA 7ª DEL XIV CC.

*Las propuestas del **Sindicato Ferroviario** para la modificación de lo regulado figuran en negrita y subrayadas*

A.1. REGULACIÓN DE LA FUNCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA EN RUTA EN TRENES DE VIAJEROS DE RENFE (Acuerdo UN de MIT, UGT, CCOO de 10 de diciembre 2004):

Ofrecer la prestación del Servicio a Bordo que se viene ofreciendo en los trenes compuestos por material TALGO para el material convencional de Renfe.

Entorno Operacional. Operaciones de chequeo y comprobación de trenes (locomotora y composición), reparaciones en vías, fosos, taller. Cumplimiento del R.G.C. y disposiciones concordantes, avisos y circulares.

Toma y Deje del servicio, (aº 210 y 211 del TRNL).

Asignación de entre la MOD de la Dependencia que tenga encomendada la prestación. Sólo con voluntarios que lo soliciten.

Bolsa de rotación por tres meses. Habilitación técnico-formativa conforme al Anexo 5.

Jornada regulada mediante ciclos:  
(5+2; 4+1; 3+1; 2+1; 1+1) cómputo de 40 horas semanales.  
32 horas semanales mediante ciclos de 4+3.

Tiempo de presencia y tiempo de trabajo efectivo: Según aº 201 el tiempo invertido en los viajes de servicio. Horas al 50%.

Las esperas como jornada a disposición de la empresa cómo horas de presencia (art. 202).

Jornada ordinaria de 9 horas de trabajo efectivo. Si se grafían turnos de ida y vuelta la jornada podrá superar las 11 horas, si entre ambos servicios se produce una espera continuada entre 4 y 6 horas. Alojamiento si es en horario nocturno.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

El descanso graficado entre jornada será de 14 horas en la residencia y de 9 horas fuera.

El complemento en concepto de polivalencia mensual (Clave 368) por día de trabajo efectivo (14 €/día año 2006).

Prima de Producción será del 100% del Taller al que se adscribe el trabajador y un 10% más como objetivo individual.

Nocturnidad, abonándose por clave 220, 2,70 € hora trabajada entre las 22h. y las 6 h.

El exceso de las 9 horas naturales se abonará con el valor 9ª hora y siguientes del Acuerdo de Pruebas Dinámicas para el control y verificación de las grandes reparaciones de vehículos C.390. pasará a 3 €/ hora.

Toma y deje sin sujeción a tope máximo (por asimilación al art. 210 y 211 de TRNL), con valor de 12 €/ hora.

Gastos de viaje mediante sistema de traslaciones para el personal de trenes superando lo hasta ahora regulado (acuerdo Empresa, CCOO, UGT; CGT y SEMAF, de 31/07/01), se facilitará alojamiento y se abonará la pernociación. Así cómo las 8 primeras horas con valor de 1,5 €/h. y de la 9ª en adelante con valor de 3 €/h.

**A.2. AMPLIACIÓN (MANIOBRAS) DE LA FUNCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA EN RUTA EN TRENES DE VIAJEROS DE RENFE (Acuerdo RENFE-INTEGRIA, UGT, CCOO, de fecha 2 de octubre de 2006).**

Se amplían las funciones de la Asistencia Técnica con la asunción de las maniobras (que realizaban los Ayudantes Ferroviarios y Capataces de Maniobras de Adif) en 14 estaciones, la ampliación de las jornadas y /o modificación de los gráficos tendrá la consideración de Horas de mayor dedicación y deberán ineludiblemente pactarse con la R. P. y con el conocimiento de los afectados y con una compensación mensual por clave 368 de 179,74 € y con abono en vacaciones.

**B. -REGULACIÓN DE LA FUNCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA E INTERVENCIÓN EN LÍNEA DE MATERIAL MOTOR (Acuerdo UN de MIT, UGT, CCOO de 10 de diciembre 2004).**

Entorno Operacional en el ámbito geográfico de las Gerencias y dentro de la jornada del centro de trabajo.

Requisito imprescindible permiso de conducir.

Asignación mediante Aviso público, rotación obligatoria por especialidades cada mes, si no hay voluntarios, que lo deberán solicitar por escrito, siendo la rotación para éstos, cada seis meses. Refrendarán con su firma un documento

## **SINDICATO FERROVIARIO**

específico que regulará la disponibilidad especial y la retribución singular. La renuncia deberá solicitarse 15 días antes de un mínimo de tres meses. La prestación será con carácter general dentro de la jornada ordinaria, con comienzo y finalización en el puesto de trabajo.

La hora del bocadillo se realizará de forma acordada.

La prestación del servicio estará comprometida las 24 horas, los 365 días del año, por lo que los pertenecientes estarán sujetos a la “localizabilidad” de lunes a viernes las 24 horas y el 50% los sábados, domingos y festivos de forma rotativa, facilitando la empresa medios de localización.

Compensación mensual equivalente a la Brigada de Socorro si en el mes se superan 10 días de trabajo efectivo. El tiempo de conducción se considerará tiempo efectivo y el resto como de presencia (esperas, comidas, expectativas, etc.)

Si la jornada es partida, no se computará la interrupción cómo de presencia (aº 201 TRNLR horas al 50% de presencia + 50% efectivo.

Los excesos a la jornada ordinaria, deducido el tiempo efectivo y de presencia, se compensarán como horas extraordinarias con el límite de 80, compensándose con descanso las que excedan en un período de 6 meses, siendo las horas de presencia empleadas sumadas al cómputo de horas de presencia / mes para su abono con el límite de 35 horas / mes. El descanso entre turnos será con un mínimo de 14 horas en la residencia y de 9 horas fuera de ella.

Los días de descanso que se generen, la compensación de las horas de presencia que superen 32 horas mes, las extraordinarias que superen 80 horas año excepto las previstas en el apartado 3 del aº 35 del ET. y las compensadas con descanso; pudiéndose acumular hasta 5 días para poder disfrutar una semana; tendrán e efectos económicos la consideración de vacaciones y para su disfrute será necesaria la comunicación con 48 horas de antelación, con la limitación del 50 % de los miembros del Equipo.

Los Gastos de desplazamiento se abonarán cuando exista al menos una salida y según clave 053 y cuando no se facilite medio de locomoción. Cuando la prestación alcance un mínimo del 50% de la jornada fuera del centro, se percibirá el equivalente por concepto de gastos de viaje por desplazamiento en grandes poblaciones, clave 573.

No se computarán como integrantes del salario. En vacaciones se abonará una gratificación mensual de la media de los conceptos específicos percibidos en los tres meses anteriores con trabajo efectivo.

C. -ENTORNO OPERACIONAL Y ACTIVIDAD DE LOS EQUIPOS MÓVILES DE INTERVENCIÓN (EMI) (Acuerdo UN de MIT, UGT, CCOO de 10 de diciembre 2004).

## **SINDICATO FERROVIARIO**

Duración entre 3 y 6 meses sin superar el año.

Posibilidad de distribuir la jornada irregularmente, con posibilidad de recuperación de jornada. El tiempo de viajes será igual al tiempo de presencia y se computará como tal.

Valor de compensación = Prima más alta (residencia o centro receptor)  $\times 1,10$ .

Gastos de viaje = lo regulado en Acuerdos de Julio 2001. En vacaciones se abonará una gratificación mensual de la media de los conceptos específicos percibidos en los tres meses anteriores con trabajo efectivo.

D. MARCO REGULADOR PARA LOS MOVIMIENTOS Y OPERACIONES NECESARIAS CON VEHÍCULOS EN VÍAS INTERIORES DE SERVICIO E INSTALACIONES DE LOS TALLERES Y CENTROS ASOCIADOS DE MIT (Acuerdo UN de MIT, UGT, CCOO de abril de 2005).

Mover y manejar vehículos del Taller, como actividad auxiliar y complementaria, con saturación menor al 12% de la jornada dentro de vías internas que no sean consideradas de interés general reguladas por ley 39/2003 de 17 de noviembre y el RGC. Personal de Talleres y Remolcado (N. 3 al 5) voluntarios, sino obligatorios según Normativa Laboral, con ACREDITACIÓN.

Retribución año 2005 de 38,07 € mes por la correspondiente clave, o parte proporcional por días trabajados sobre días del mes.

Retribución año 2007 de 179,74 € mes por la correspondiente clave.

Retribución año 2008 de 359,48 € mes por la correspondiente clave.

En vacaciones se abonará una gratificación mensual de la media de los conceptos específicos percibidos en los tres meses anteriores con trabajo efectivo.

E. PRUEBAS DINÁMICAS Y ASISTENCIA TÉCNICA EN LÍNEA DE MATERIAL AUTOPROPULSADO

Sólo con voluntarios que lo soliciten.

Bolsa de rotación por tres meses. Habilitación técnico-formativa apropiada. Formación sobre Túneles y medidas de emergencia.

Jornada regulada mediante ciclos de 4+3 y cómputo de 32 horas semanales mediante ciclos de 4+3.

Complemento en concepto de polivalencia mensual (Clave 368) por día de trabajo efectivo (14 €/día año 2006).

El exceso de las 9 horas naturales se abonará con el valor 9ª hora y siguientes del Acuerdo de Pruebas Dinámicas para el control y verificación de las grandes reparaciones de vehículos C.390. pasará a 3 € hora.

En vacaciones se abonará una gratificación mensual de la media de los conceptos específicos percibidos en los tres meses anteriores con trabajo efectivo.

## OTROS CONCEPTOS

### Guardia Pasiva.

La compensación por Guardia Pasiva pasará a ser de 20 € día. Computándose como día de trabajo efectivo a efectos económicos los descansos compensatorios que se generen.

### Otras Claves de Abono.

Asimismo, se devengarán cuando corresponda todas aquellas claves que vienen generadas por situaciones particulares, que a modo de ejemplo y sin cerrar la lista, son:

- 147 Bolsa de Vacaciones
- 148 Retraso de Vacaciones
- 163 premio de Permanencia
- 230 Complemento Personal de Antigüedad
- 563 Gastos de destacamento
- 032 Título

# PROPUESTA DE CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS DEL S.F. PARA PERSONAL DE FABRICACION Y MANTENIMIENTO

## MANDOS INTERMEDIOS Y CUADROS TÉCNICOS DE ESTRUCTURA DE APOYO

Las propuestas del Sindicato Ferroviario para el Colectivo de MM.II. y C., y Técnicos de Estructura de Apoyo, son las recogidas en el apartado específico de estos Grupos Profesionales en las páginas anteriores de esta Plataforma para la Negociación Colectiva.

### PERSONAL OPERATIVO DE PRODUCCIÓN

#### TÉCNICO ESPECIALIZADO EN FABRICACION Y MANTENIMIENTO

Descripción de la categoría: Absorbe a las categorías de Visitador Principal y Jefe de Equipo. Desarrolla las funciones propias de los Técnicos Operadores de su Especialidad, tomando parte activa en las tareas.

Acceso a la categoría: Por Ascenso desde Operador (Visitador 1ª y 2ª y Oficial de Oficio), mediante prueba de conocimientos. Y desde otras categorías que admitan pase.

Salida de la categoría: Por Ascenso a MM.II. mediante prueba de conocimiento, y hacia otras categorías que admitan pase.

Funciones: Sus funciones fundamentales son:

- Dirigir y controlar las tareas del personal a su cargo.

## **SINDICATO FERROVIARIO**

- Realizar las tareas de coordinación de las actuaciones para el normal desarrollo del proceso productivo (partes de trabajo, bonos de producción, abastecimiento de material, etc.)
- Colaborar con el personal a su cargo en las tareas asignadas primando el asesoramiento técnico y profesional.

### **TÉCNICO OPERADOR DE FABRICACION Y MANTENIMIENTO**

Descripción de la categoría: Absorbe a las categorías de Visitador 1ª y 2ª y Oficial de Oficio. Desarrolla con responsabilidad dentro de un EQUIPO, las tareas de fabricación, montaje /desmontaje, reparación, etc., propias del oficio, que le encomiende el Técnico Especializado del que dependa jerárquicamente. Conocerá e interpretará la normativa, especificaciones y fichas técnicas, planos e instrucciones, relacionados con la ejecución de trabajos propios de su oficio y especialidad.

Acceso a la categoría: Transitoriamente, por Ascenso automático desde Auxiliar (Visitador de Entrada, Oficial de Oficio de entrada y Ayudante Ferroviario) por permanencia efectiva de dos años en la categoría (en cualquiera de las denominaciones). La empresa organizará la formación correspondiente a su cargo, en el caso de que la Especialidad a la que se accede lo requiera, teniendo en cuenta las titulaciones, capacidades y habilitaciones del trabajador. Por ingreso desde Formación Profesional, Primer Grado ó Ciclo Formativo de Grado Medio.

Salida de la categoría: Por Ascenso a Técnico Especializado (Visitador de 1ª y Jefe de Equipo), mediante prueba de conocimientos. Hacia otras categorías que admitan pase.

Funciones: Tiene como funciones específicas, en dependencia jerárquica de un Técnico Especializado en Mantenimiento y siempre y cuando reciba la formación y habilitación correspondiente y respetando siempre las Normas y Procedimientos Operativos sobre seguridad y salud laboral vigentes, las de:

- Conocimiento e interpretación de toda la documentación técnica específica para el desarrollo profesional de las tareas encomendadas.
- Manejar herramientas y máquinas propias de su Especialidad.
- Realizar pruebas en los vehículos fabricados y /o mantenidos.
- Mediciones, ensayos no destructivos mediante ultrasonidos, magnetoscópica y líquidos penetrantes.
- Supresión, reposición de la tensión y comprobaciones eléctricas (Mecánicos-electricistas y trabajadores con cualificación "C"); mediciones, ensayos y verificaciones (Mecánicos-electricistas y trabajadores con cualificación "A" en Baja Tensión; y "C" con otro "C" o auxiliado con otro "A" en Alta Tensión), maniobras locales (Mecánicos-electricistas y trabajadores con cualificación "A". Siempre respetando y

## **SINDICATO FERROVIARIO**

cumpliendo el RD. 614/2001 y normas que lo desarrollan. (Rama Talleres)

- Reconocimiento de trenes y vagones, conocimiento mediante formación, de las circulares e instrucciones generales (NTC 52, IG 43, IG 66 y RIV). (Rama Visita)

## **TÉCNICO AUXILIAR DE FABRICACION Y MANTENIMIENTO**

Descripción de la categoría: Absorbe a las categorías de Visitador de Entrada, Oficial de Oficio de entrada y Ayudante Ferroviario.

Acceso a la categoría: En la actualidad por ingreso, de Formación Profesional, Primer Grado ó Ciclo Formativo de Grado Medio. Y por pase de otras categorías que admitan pase.

Proponemos que todo este personal se reclasifique de forma automática a la Categoría de Técnico Operador, que pasará a considerarse categoría de comienzo.

Dadas las características tecnológicas complejas de nuestra División Industrial, sólo se efectuarán contrataciones indefinidas y a tiempo completo. No se utilizará la contratación de tipo fijo discontinuo, de contrato en prácticas u otros similares. En consecuencia, los actuales contratos en esas modalidades, se reconvertirán en indefinidos y a tiempo completo, con igualdad de derechos y garantías.

Con ello se trata de garantizar que se consigan, entre otros, los siguientes objetivos (contemplados en el Plan Estratégico 2005-2009 de RENFE-Operadora) evitando la precariedad:

1. Preservación del valor diferencial que supone la profesionalidad de sus empleados.
2. Mantenimiento de los elevados niveles de seguridad.
3. Necesidad de mantener la transferencia de valiosos conocimientos y capacidades.
4. Compromiso con la sociedad de ofrecerle unos servicios con altos niveles de calidad.
5. Incorporación a la empresa, de nuevas tecnologías y sistemas de gestión, para incrementar la eficacia y la eficiencia en sus procesos productivos.
6. Consideración del desarrollo de las personas, tanto personal como profesionalmente, como la mejor palanca de gestión para la consecución de los objetivos de la empresa.

Salida de la categoría: Ascenso automático a Técnico Operador por permanencia efectiva de dos años en el cargo. La Empresa impartirá la

## **SINDICATO FERROVIARIO**

formación correspondiente a su cargo, en el caso de que la Especialidad a la que se accede lo requiera, teniendo en cuenta las titulaciones, capacidades y habilitaciones del trabajador/a.

Funciones: Tiene como funciones específicas, cuando reciba la formación y habilitación correspondiente y respetando siempre las Normas y Procedimientos Operativos sobre seguridad y salud laboral vigentes, las de:

- Manejar herramientas y máquinas propias de su Especialidad.
- Realizar pruebas en los vehículos fabricados y /o mantenidos.
- Mediciones, ensayos no destructivos mediante ultrasonidos, magnetoscópica y líquidos penetrantes.
- Supresión, reposición de la tensión y comprobaciones eléctricas (Mecánicos-electricistas y trabajadores con cualificación "C"); mediciones, ensayos y verificaciones (Mecánicos-electricistas y trabajadores con cualificación "A" en Baja Tensión; y "C" con otro "C" o auxiliado con otro "A" en Alta Tensión), maniobras locales (Mecánicos-electricistas y trabajadores con cualificación "A". Siempre respetando y cumpliendo el RD. 614/2001 y normas que lo desarrollan. (Rama de Talleres).
- Reconocimiento de trenes y vagones, conocimiento mediante formación, de las circulares e instrucciones generales (NTC 52, IG 43, IG 66 y RIV) (Rama de Visita).

## Especialidades en Rama de Talleres.

1. - MONTADOR (Grupo y actividades con reducción de la edad de jubilación por trabajos excepcionalmente penosos y peligrosos RD. 2621/1986).

Agrupación = Ajustador-montador y cuando lo soliciten mediante reconversión: (fontanero, carpintero, tapicero-guarnicionero, verificador, pintor y otros) y (Mecánico-electricista, cuando lo solicite respetando sus habilitaciones y funciones).

2. - ELECTRÓNICA.

Agrupación = (Electrónico, Relojero y Mecánico-Electricista cuando lo solicite, respetando sus habilitaciones y funciones).

3. - ELECTRICIDAD.

Agrupación = (Mecánico-Electricista y electrónico cuando lo solicite, respetando sus habilitaciones y funciones).

4. - CALDERERO / CHAPISTA / SOLDADOR (Grupo y actividades con reducción de la edad de jubilación por trabajos excepcionalmente penosos y peligrosos RD. 2621/1986).

Agrupación = (Calderero-chapista-soldador).

## **SINDICATO FERROVIARIO**

5. - MÁQUINAS HERRAMIENTAS / TORNERO.

Agrupación = (Tornero-rectificador, fresador-mandrinador y operario de máquinas-herramientas, respetando sus habilitaciones y funciones).

6. - FONTANERO.

7. - CARPINTERO.

8. - TAPICERO-GUARNICIONERO.

9. - VERIFICADOR.

10. - PINTOR.

11. - AUXILIAR DE TREN (Grupo y actividades con reducción de la edad de jubilación por trabajos excepcionalmente penosos y peligrosos RD. 2621/1986).

Agrupación = (Personal que realiza la asistencia en ruta y /o en línea, con formación específica y habilitación).

## Especialidades en Rama Visita.

VISITADOR (Grupo y actividades con reducción de la edad de jubilación por trabajos excepcionalmente penosos y peligrosos RD. 2621/1986).

Agrupación = (Visitadores / Personal de Asistencia Técnica de Mercancías).