

ACTA N° 5
PLENARIO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE
RENFE-OPERADORA

En Madrid, a las 17:00 horas del día **18 de febrero de 2008**, se reúnen, en la sala de la Dirección General de Seguridad, Organización y RRHH, bajo la presidencia de D. Fernando Valdés Dal-Ré y 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)

Ángel Jiménez Gutiérrez	Director General de Seguridad, Organización y RRHH
José Núñez Blázquez	Director Corporativo de Recursos Humanos
Vicente Camarena Miñana	Director Corporativo de Org. y Desarrollo
Raúl Blanco Aira	Director de Relaciones Laborales
Víctor Esquinas Torres	Director de Formación y Selección
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 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
Ángel Ruiz Ordóñez	UGT
Roberto Carrasco de la Torre	CGT
Francisco Rafael González Escudero	SF



Inicia la reunión el Presidente de la Comisión Negociadora, y conforme al orden del día previsto:

La Dirección de la Empresa presenta, para su ratificación el documento "I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora Materias Generales", que fue acordado en la reunión celebrada el día 1 de febrero de 2008, que se incorporó en el acta nº 5 de la Mesa de Materias Generales y que se incluye a la presente acta como **Anexo I**. En relación con dicho documento, la Dirección de la Empresa realiza las siguientes aclaraciones al mismo:

- Las garantías mínimas establecidas en el TRNLR por Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional no se ven afectadas por el texto precitado y, por tanto, se mantienen en todos sus términos.
- Se mantiene el 25% de abono en plazas sentadas de Clase Preferente en los trenes sin servicio de restauración.

En relación con el compromiso alcanzado en la citada reunión relativo a la regulación del quebranto de moneda, las partes acuerdan la siguiente redacción:

"Quebranto de moneda

Se creará una compensación que sustituya al fondo transitorio previo para aquellos trabajadores que manejan fondos por venta de títulos de transporte y puedan verse afectados por desajustes de caja no dolosos.

Para ello, se dará solución definitiva a este tema dentro del sistema retributivo en el horizonte temporal que se establezca como límite en la Mesa de Desarrollo Profesional de Comercial."



SEMAF, UGT y CGT ratifican el documento acordado el día 1 de febrero de 2008 con la incorporación de la redacción del Quebranto de Moneda incorporado en esta acta, cerrándose en este acto el contenido de Materias Generales del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora.

CCOO se reserva su posición para la evaluación en el contexto global del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora.

El Sindicato Ferroviario manifiesta que le documento de materias generales es susceptible de mejora en el seno de la Comisión de redacción del Convenio, por lo que no acepta el cierre de dicho documento.



La Representación de la Dirección de la Empresa, hace entrega del documento denominado "I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora Desarrollo Profesional", que se incorpora a la presente acta como **Anexo II**, con el objeto de que, en el plazo máximo de tres días contados desde la fecha de hoy, la Representación de los Trabajadores formule su valoración al mismo.

Finalmente se acuerda la creación de una Comisión, configurada por cinco miembros por cada parte, para la redacción definitiva del Convenio durante la presente semana y se fija la reunión del próximo Plenario para el día 25 de febrero a las 17:00 h. con el objeto de suscribir el I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora.

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

EL SECRETARIO

EL PRESIDENTE

ANEXO I

**I CONVENIO COLECTIVO
RENFE-OPERADORA
MATERIAS GENERALES**



ÍNDICE

- 1 Materias Generales**
 - 1.1 Protección Jurídica**
 - 1.2 Coberturas complementarias al SOV**
 - 1.3 Garantías para situaciones de Incapacidad temporal**
 - 1.4 Política Social**
 - 1.5 Títulos de Transporte**
 - 1.6 Nivel de Empleo**
 - 1.7 Contratación y Jornada**
 - 1.8 Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**
 - 1.9 Conciliación de la vida personal, familiar y profesional**
 - 1.10 Normativa Laboral**
 - 1.11 Salud Laboral/Medio Ambiente**
 - 1.12 Formación**
 - 1.13 Movilidad**



1.1 PROTECCIÓN JURÍDICA

En los casos de accidentes ferroviarios que puedan determinar responsabilidad penal, no dolosa estimada judicialmente, de sus trabajadores en el ejercicio de su actividad profesional, el trabajador afectado podrá elegir, además de la defensa por parte de los servicios jurídicos de RENFE-Operadora y de las posibles compañías aseguradoras, de entre una lista previamente determinada de al menos quince gabinetes jurídicos externos en el ámbito estatal contratados con anterioridad al hecho causante. La empresa prestará, además cuando sea necesaria la fianza exigida para obtener la libertad provisional del trabajador

Siempre que exista un procedimiento judicial abierto, la instrucción del expediente disciplinario por el mismo motivo en el orden laboral, quedará en suspenso, hasta que recaiga resolución firme.

Durante la tramitación del sumario, y mientras los trabajadores se vean privados de libertad, se abonarán los haberes fijos a los encausados, y, si no fuera posible, al cónyuge, hijos que vivan en su compañía, o pareja de hecho.

Las indemnizaciones que se impongan por sentencia firme, con motivo del ejercicio de la actividad profesional en concepto de responsabilidad civil, sanciones administrativas y de cualquier otro tipo, serán por cuenta de la empresa, renunciando ésta al derecho de repetición contra el trabajador.

Para aquellos trabajadores que, tras un período de al menos 5 años efectivos en servicios de conducción, sufran la revocación de su licencia, por motivos distintos a los previstos en el artículo 31, punto 3, apartado c) de la ORDEN FOM/2520/2006 de 27 de Julio, la empresa garantizará su acoplamiento en las mismas condiciones a las establecidas para los casos de acoplamiento por pérdida de facultades.

La presente regulación anula y sustituye a los artículos 524, 525 Y 526 del TRNLR.

1.2 COBERTURAS COMPLEMENTARIAS AL SOV

Se procederá a la actualización del complemento con los baremos y condiciones aplicables en la póliza del SOV vigente hasta junio del año 2005, para todos los trabajadores que presten servicio para la empresa en cualquier tipo de vehículo, tanto en territorio nacional como en el extranjero o que, sin prestar servicio en los mismos, se trasladen por orden de la empresa.

Dicho complemento podrá compensar la pérdida efectiva de sus percepciones salariales, no incluyendo conceptos indemnizatorios ni extraordinarios.

Asimismo, la Empresa compensará a ocupantes y conductor, así como la responsabilidad civil en caso de accidente, para los supuestos en que los trabajadores para desarrollar su actividad deban trasladarse en vehículos por carretera, al servicio de la Empresa.

1.3 GARANTÍAS PARA SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

A) Los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, a partir del día treinta y uno a contar desde el inicio de dicha situación, percibirán con cargo a RENFE-Operadora el 20% de la Base Reguladora diaria para accidente de trabajo y enfermedad profesional, siempre y cuando el nivel medio de absentismo del colectivo al que pertenezcan no supere la media que para dicho colectivo se produjo durante el año 2007.

B) Para aquellos trabajadores que su retribución mensual supere las bases máximas de cotización a la Seguridad Social, se establece un esquema de garantías económicas adicionales en situaciones de Incapacidad Temporal, tratando aquellos casos de períodos dilatados y no acumulables, que complementa la diferencia entre las actuales prestaciones, de RENFE-Operadora y de la Seguridad Social y las retribuciones brutas mensuales.

Este sistema de garantías no contempla conceptos indemnizatorios o que compensen mayores gastos del trabajador como consecuencia de la prestación del servicio. Por tanto, se detraerán de la retribución bruta mensual todas aquellas cuantías que retribuyan estos conceptos.

En el caso de Incapacidades Temporales derivadas de Accidente de Trabajo, la garantía en los términos anteriormente descritos asegurará los porcentajes de percepciones máximas que a continuación se indican y en todo caso hasta el límite máximo de dieciocho meses:

80% a partir del día 31 hasta el día 60

85% a partir del día 61 hasta el día 90

90% a partir del día 91

Para las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Enfermedad Común, la garantía en los términos anteriormente descritos alcanzará el 90% y se devengará a partir del día 91 contado desde el día de inicio de la situación de IT y hasta el máximo de dieciocho meses.

Los porcentajes de garantías se ajustarán en función del nivel de absentismo anual del colectivo que se trate, tomando como referencia los datos de 2007 y conforme a las tablas adjuntas.

El cálculo del salario Bruto conforme a lo establecido anteriormente se realizará con el promedio obtenido en los días de trabajo efectivo de los tres meses anteriores al día en que se produce la IT o los meses precisos para completar 20 días de trabajo efectivo.

C) Las garantías recogidas en los apartados A) y B) estarán vinculadas a la colaboración del trabajador con personal cualificado del Servicio Médico dispuesto por la Empresa en orden a seguir la evolución de la enfermedad y con el fin de plantear alternativas que agilicen la recuperación.

1.4 POLÍTICA SOCIAL

Previa reclamación, los daños materiales que pudieran sufrir los enseres personales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, serán abordados en la Comisión de Política Social mediante un fondo específico para la ayuda a la reposición de los mismos. Del mismo modo, se incrementará el fondo de Ayudas Graciables en un 10% y se establecerá dicho porcentaje como mínimo garantizado independientemente del nivel de percepciones del trabajador.

En el seno de la Comisión de Política Social se desarrollarán actuaciones con el fin de sensibilizar y prevenir la Drogodependencia, el Alcoholismo y la Ludopatía dentro del PACDA, así como otras campañas propias de su competencia.

1.5 TÍTULOS DE TRANSPORTE

Con motivo de la ampliación en los servicios de alta velocidad de RENFE-Operadora y, por tanto, la sustitución de servicios por líneas convencionales, se establecen las siguientes modificaciones:

Para los trenes de Alta Velocidad (incluidos los del Área de Media Distancia):

- ✓ Se aplicará la tarifa de ida y vuelta
- ✓ Se abonará el 45% en Clase Preferente con servicio de restauración incluido en el precio del billete y el 30% en Clase Turista

Asimismo, se establecen las siguientes modificaciones para los restantes servicios de RENFE-Operadora:

- ✓ Abono del 45% en los servicios de Coches Camas y en Clase Preferente con restauración incluida en el precio del billete.

Los billetes se adquirirán sin restricciones temporales previas.

Viajes de servicio

La Empresa facilitará al trabajador para sus viajes de servicio en tren billete en clase preferente de RENFE-Operadora, garantizándose siempre que dichos viajes estén previamente determinados. En el resto de los casos, cuando los billetes de clase preferente estén agotados, se le proporcionará un billete en clase diferente.

1.6 NIVEL DE EMPLEO

Se garantizan los niveles de empleo previstos en el Plan Social y la no toma de iniciativas que afecten al nivel de empleo al margen de las recogidas en el Expediente de Regulación de Empleo y Plan Social pactado con la Representación Legal de los Trabajadores.

1.7 CONTRATACIÓN Y JORNADA

Cuando se produzcan nuevas necesidades y existan candidatos para la cobertura de las mismas que hayan sido contratados por RENFE-Operadora con modalidades de contratos de fijos discontinuos, indefinidos a tiempo parcial o de cualquier modalidad de contrato temporal y ostenten las cualificaciones requeridas, podrán convalidar los requisitos de las convocatorias por la experiencia profesional, la formación y los conocimientos adquiridos en RENFE-Operadora.

Jornada

Se establece la aplicación a todo el personal operativo de conducción de las condiciones técnico-laborales recogidas en el punto 3 del Acuerdo de Agente Único de Conducción.

1.8 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa RENFE-Operadora. Por ello, y teniendo presente el papel de RENFE-Operadora como empresa comprometida e innovadora en el desarrollo de políticas de igualdad, acuerdan los siguientes objetivos generales:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Lograr una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa, y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Continuar en la implantación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.

A tenor del compromiso adquirido por las partes firmantes, se constituye una Comisión de Igualdad de Oportunidades compuesta por cinco representantes de cada una de las partes, estando constituida la representación de los trabajadores, por los sindicatos integrados en el Comité General de Empresa, que estará facultada para negociar el Plan de Igualdad de RENFE-Operadora respetando para su elaboración las premisas establecidas en los párrafos precedentes. Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando así se decida entre las partes integrantes. El funcionamiento de esta Comisión, no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la Empresa.

Para la consecución de los objetivos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ambas partes se comprometen a negociar un Plan de Igualdad de RENFE-Operadora, concebido éste como un conjunto ordenando de medidas que fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En este sentido la empresa realizará el diagnóstico de situación, facilitando la documentación que se desprenda de dicho diagnóstico a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la Empresa negociará el citado Plan de Igualdad de RENFE-Operadora con los representantes de los trabajadores en la Comisión de Igualdad de Oportunidades, y, tanto el contenido del mismo como las medidas que, en su caso, deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

El diagnóstico de situación previsto por la Ley 3/2007 se llevará a cabo en un plazo de siete meses contados a partir de la firma del Convenio Colectivo.

1.9 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

Se propiciarán medidas que permitan la conciliación de la vida personal con la familiar y profesional a través del análisis de las diversas modalidades de Jornadas y condiciones de trabajo en las mesas de desarrollo profesional.

Se facilitará la acumulación del permiso de lactancia en función de los días que genere el derecho al disfrute del citado permiso.

Para la elaboración de los calendarios vacacionales se estudiarán las preferencias de selección de turno de vacaciones, dentro de los meses establecidos como vacacionales, para los trabajadores con hijos que estén supeditados a sentencia firme de divorcio o separación, todo ello sin alterar el porcentaje de trabajadores por turno y centro de trabajo.

1.10 NORMATIVA LABORAL

En tanto no se vea afectada por las oportunas negociaciones, ya sea en el marco del presente Convenio Colectivo o mediante desarrollos del mismo, se mantendrá la Normativa Laboral Vigente a fecha 1 de Enero de 2005. No obstante lo anterior, se incluirá un punto dentro del presente Convenio que incorpore los acuerdos alcanzados desde la citada fecha.

1.11 SALUD LABORAL/MEDIO AMBIENTE

La Empresa se compromete a mantener y avanzar en la política de salud laboral que viene desarrollando, con especial atención a las campañas de salud preventivas, planes de prevención de riesgos, potenciándose los Comités de Seguridad y Salud y desarrollando los planes de política medioambiental.

1.12 FORMACIÓN

El actual Consejo Asesor de formación mantendrá la línea de trabajo fundamentada en la mejora y ampliación de la formación continua de calidad para los trabajadores de RENFE-Operadora.

1.13 MOVILIDAD

Al objeto de adaptar los procesos de movilidad al nuevo escenario en el que desarrolla su actividad RENFE-Operadora, se acometerá la revisión y modificación, en su caso, de la Norma Marco de Movilidad.



PROGRESIÓN DE GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL
INTERVENCIÓN

GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO													
		DÍA 21 A 30				DÍA 31 A 90							
RECORRIDO ARGENTINO		HASTA 0,78%	>0,78% <0,94%	DE 0,94% A 1,56%	> 1,56%	HASTA 0,78%	>0,78% <0,94%	DE 0,94% A 1,56%	> 1,56%	HASTA 0,78%	>0,78% <0,94%	DE 0,94% A 1,56%	> 1,56%
GARANTÍA (ACCIDENTE DE TRABAJO)		80%	78%	76%	PRESTACIONES SEG. SOCIAL	85%	83%	81%	PRESTACIONES SEG. SOCIAL	90%	88%	86%	PRESTACIONES SEG. SOCIAL

GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN					
		DÍA 91 A 180			
RECORRIDO ARGENTINO		HASTA 4,55%	> 4,55% <5,09%	DE 5,09% A 5,8%	> 5,8%
GARANTÍA (ENFERMEDAD COMÚN)		90%	85%	80%	Art. 531 TRMLR

PROGRESIÓN DE GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL CONDUCCIÓN



GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO													
		DÍA 31 A 60				DÍA 61 A 90				DÍA 91 A 180			
REGIMEN PREVISIONAL	REQUISITOS	HASTA 0,75%	>0,75% <0,86%	DE 0,86% A 1,07%	> 1,07%	HASTA 0,75%	>0,75% <0,86%	DE 0,86% A 1,07%	> 1,07%	HASTA 0,75%	>0,75% <0,86%	DE 0,86% A 1,07%	> 1,07%
CONTRATO DE TRABAJO		80%	78%	76%	PRESTACIONES SEG. SOCIAL	85%	83%	81%	PRESTACIONES SEG. SOCIAL	90%	88%	86%	PRESTACIONES SEG. SOCIAL

GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMUN					
		DÍA 91 A 180			
REGIMEN PREVISIONAL	REQUISITOS	HASTA 3,25%	> 3,25% <4%	DE 4% A 5%	> 5%
CONTRATO DE TRABAJO		90%	85%	80%	Art. 531 TRNLR



PROGRESIÓN DE GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL
ESTRUCTURA DE APOYO

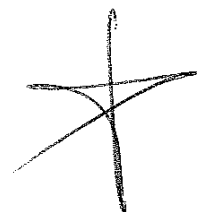
GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO													
PROCESO ARGENTINO	DÍA 1 A 30	DÍA 31 A 90				DÍA 91 A 180				DÍA 181 A 360			
		HASTA 0,47%	>0,47% <0,51%	DE 0,51% A 0,63%	> 0,63%	HASTA 0,47%	>0,47% <0,51%	DE 0,51% A 0,63%	> 0,63%	HASTA 0,47%	>0,47% <0,51%	DE 0,51% A 0,63%	> 0,63%
GARANTÍAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO		80%	78%	76%	PRESTACIONES SEG. SOCIAL	85%	83%	81%	PRESTACIONES SEG. SOCIAL	90%	88%	86%	PRESTACIONES SEG. SOCIAL

GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN					
PROCESO ARGENTINO	DÍA 1 A 30	DÍA 31 A 180			
		HASTA 1,67%	> 1,67% <1,95%	DE 1,95% A 2,43%	> 2,43%
GARANTÍAS POR ENFERMEDAD COMÚN		90%	85%	80%	Art. 531 TRNLR

I CONVENIO COLECTIVO RENFE-OPERADORA DESARROLLO PROFESIONAL

18/02/08

BORRADOR



ÍNDICE

1 Desarrollo Profesional

Mesa de Conducción

Mesa de Comercial

Mesa de Fabricación y Mantenimiento

Mesa de Gestión y Administración

BORRADOR



DESARROLLO PROFESIONAL

RENFE-Operadora está habilitada para la prestación de servicios de transporte ferroviario de mercancías y viajeros, en los términos y condiciones expresados en la Ley 39/2003, del Sector Ferroviario, así como lo están sus centros de mantenimiento de material rodante para continuar realizando las actividades que hasta dicha fecha les eran propias.

La adecuación de la cualificación de los trabajadores a la nueva realidad ferroviaria constituye una garantía para el mejor funcionamiento del sistema ferroviario en el contexto competitivo.

Para el tratamiento específico del contenido, se continuarán los trabajos en la Mesa de Desarrollo Profesional, manifestando las partes su firme determinación de poner fin a los trabajos de la misma con anterioridad al 1 de Mayo de 2.008

El acuerdo que se alcance sobre desarrollo profesional, se configurará como cuerpo independiente del Convenio, con desarrollo, calendario de implantación y financiación específica, adecuada al alcance de la misma, y podría rebasar el ámbito temporal del Convenio. A tal efecto, se promoverá por ambas partes el impulso y apoyo de la Administración en los términos en su día transmitidos por el Ministerio de Fomento a la Representación de los Trabajadores.

Se definirá un nuevo modelo, adaptado a los requerimientos del mercado y a la nueva realidad empresarial, que incorpore los nuevos sistemas de trabajo así como las nuevas tecnologías, integrando y adaptando el bagaje de conocimientos y capacidades de los trabajadores ferroviarios, de manera que la prestación de su trabajo y el ejercicio de sus funciones permitan abordar el nuevo escenario desde una posición de liderazgo en el Sector.

En la Mesa de Desarrollo Profesional se ha identificado la necesidad de integrar funciones, flexibilizar la prestación de la actividad mediante jornadas y horarios adaptados a los nuevos requerimientos de los clientes y articular medidas que posibiliten conciliar la realidad social de los trabajadores con la prestación eficiente de su trabajo.

La Comisión de Desarrollo Profesional, en aras de abordar de forma específica los colectivos que desarrollan su actividad en cada área funcional, se ha subdividido en cuatro mesas de trabajo, manteniendo la estructura de la Mesa de Desarrollo Profesional del Convenio, esto es una mesa de Conducción, una mesa de Comercial, una mesa de Fabricación y Mantenimiento y una mesa de Administración y Gestión.

Asimismo se identifica la necesidad de adecuar la estructura de los grupos profesionales, determinándose las condiciones de progresión y promoción que permitan el desarrollo profesional deseado.

Mesa de Conducción

Esta Mesa aborda el tratamiento de los MM.II. y personal operativo de conducción, en orden a definir nuevas fórmulas para el acceso y ejercicio de la profesión de Maquinista con los niveles de progresión que se determinen.

Se negociará una nueva regulación normativa que compatibilice el disfrute de festivos bien en los ciclos de trabajo o vacaciones, licencias y descansos con el desarrollo de sistemas de producción dotados de la flexibilidad necesaria para ajustar la explotación comercial a la demanda de los clientes en escenarios competitivos. Asimismo se tratarán las condiciones de la interrupción en la conducción continuada.

Se abordará el tratamiento específico de la nocturnidad cuando se den situaciones de especial nivel de saturación o continuidad.

El colectivo de conducción, además de las actividades que le son inherentes, como la conducción de vehículos ferroviarios, llevará a cabo aquellas funciones que les conformen como gestores de los servicios, con los cometidos necesarios, que mejoren la competitividad y calidad de la explotación ferroviaria, asumiendo el papel de representante y responsable de la Empresa ante los clientes.

Los maquinistas de las residencias en las que se sustituyan los servicios realizados por líneas convencionales por otros que se realicen por líneas de ancho UIC, tendrán preferencia para la incorporación a los nuevos productos. Dicha incorporación se realizará conforme al acuerdo suscrito con el Comité General de Empresa de fecha 5 de Diciembre de 2.007, emplazándose las partes, a la ordenación definitiva en el desarrollo Profesional.

Se establecerá un nuevo sistema retributivo para todos los trabajadores de este colectivo que simplifique el actual basándolo en los conceptos de fijo y variable, desarrollando esta última en función de la actividad y de los parámetros productivos que se determinen. Se podrán establecer complementos ligados al desempeño de actividades concretas en ámbitos definidos. Asimismo, se abordará una nueva regulación del sistema de gastos de viaje.

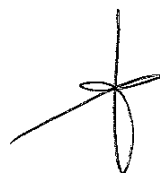
En tanto en cuanto no se alcancen acuerdos en la presente mesa de desarrollo profesional el personal de conducción operativo (Auxiliares, Maquinistas, Ayudantes) así como los MMII de conducción (Jefes de Maquinistas y Jefes del Tren) mantendrán sus condiciones actuales.

Mesa de Comercial

Esta mesa aborda el grupo profesional de MMII y Cuadro de Comercial así como los dos subgrupos profesionales que integrarán el grupo profesional de Personal Operativo de Comercial, un operador comercial de entrada y un operador comercial, con dos niveles de progresión cada uno.

Con el objetivo de realizar una prestación conforme a los requerimientos de la explotación comercial demandada por los operadores y los clientes, se configurará un sistema de disponibilidad de los recursos que sustituirá a los gráficos actuales de trabajo así como a sus procedimientos de implantación, que posibilite la elaboración de calendarios que incluyan el disfrute de vacaciones, festivos y licencias.

Asimismo, se determinarán las condiciones de la prestación de los servicios llevados a cabo por este colectivo en los distintos entornos operacionales en que desarrolla su actividad y con la imprescindible orientación al cliente. Asimismo la Dirección de la empresa determinará en número, ubicación y distribución la prestación de servicios de los operadores comerciales.



Se establecerá un nuevo modelo de sistema retributivo para todos los trabajadores de este colectivo con los conceptos de fijo y variable, que se establecerán en función de la actividad, la producción y productividad, y con la articulación de complementos específicos dirigidos a los ámbitos y en la medida en que se implanten las nuevas funcionalidades requeridas (prestaciones integrales, control de instalaciones, máquinas auto-venta, manejo de efectivo, etc.).

En tanto en cuanto no se alcancen acuerdos en la presente mesa de desarrollo profesional el personal de comercial operativo así como sus MM.II mantendrán sus condiciones actuales.

Mesa de Fabricación y Mantenimiento

Esta mesa aborda el grupo profesional de MMII y Cuadro de Fabricación y Mantenimiento así como los distintos subgrupos profesionales que integrarán el grupo profesional de Personal Operativo de Fabricación y Mantenimiento.

Para realizar una prestación conforme a los requerimientos de la explotación comercial demandada por los operadores y los clientes, se procederá a la agrupación de las especialidades existentes adecuándolas a la nueva realidad de la empresa, incluyendo la asistencia técnica como una función más en cada una de las especialidades que se determinen.

Asimismo, se adecuarán las condiciones laborales, identificando los centros en los que se aplicará una distribución de la jornada adaptándola a las necesidades de los clientes, así como la extensión de la prestación a los fines de la semana y festivos, tanto para actividades de mantenimiento preventivo como correctivo.

En tanto en cuanto no se alcancen acuerdos en la presente mesa de desarrollo profesional el personal de fabricación y mantenimiento operativo así como sus MM.II mantendrán sus condiciones actuales.

Mesa de Administración y Gestión


Esta mesa aborda el grupo profesional de MMII y Cuadro de Administración y Gestión así como los distintos subgrupos profesionales que integrarán el grupo profesional de Personal Operativo de Administración y Gestión.

Se estudiarán fórmulas que permitan optimizar los recursos actuales de los restantes colectivos a las nuevas exigencias productivas.

En tanto en cuanto no se alcancen acuerdos en la presente mesa de desarrollo profesional el personal de administración y gestión operativo así como sus MM.II mantendrán sus condiciones actuales.

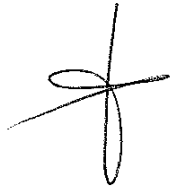
Estas nuevas medidas, en la manera que afecten a los colectivos incluidos en las distintas mesas de Desarrollo Profesional, se articularán e integrarán como normativa de RENFE-Operadora, superando y sustituyendo los artículos y marcos de regulación específicos aplicables a cada colectivo, en los términos expresados en cada una de ellas.

Como consecuencia de lo anterior, se establecerá como objetivo un nuevo modelo de sistema retributivo que se extenderá paulatinamente a todos los trabajadores con los conceptos de fijo y variable, pudiendo articularse complementos específicos.



Para las nuevas contrataciones correspondientes al personal operativo, se articularán fórmulas de ingreso.

Asimismo, los trabajadores que formen parte de RENFE-Operadora con anterioridad a la nueva estructura organizativa, se integrarán en la misma, adecuando su categoría a la nueva terminología y su perfil profesional a los fijados en la nueva clasificación.

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line with a loop at the top and a horizontal crossbar.