

ACTA

REUNIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ GENERAL DE EMPRESA

En Madrid, a las 10.00 horas del día 29 de marzo de 2010, se reúnen en la sala de reuniones del Centro de Formación de RENFE-Operadora, sito en la Avda. Pío XII 110, las personas a continuación relacionadas, en representación de la Dirección de la Empresa y del Comité General de Empresa, respectivamente.

Por la Dirección de la Empresa

Ángel Jiménez Gutiérrez	Director General de Seguridad, Organización y RR.HH.
José Núñez Blázquez	Director de RR.HH.
Vicente Camarena Miñana	Director de Organización y Desarrollo
Raúl Blanco Aira	Director de Relaciones Laborales
Víctor Esquinas Torres	Director de RR.HH. y Organización DG. Viajeros
Pedro Molina Dávila	Director de RR.HH. y Organización de DG Mercancías
Alfonso Gamero Gracia	Director de RR.HH. y Org. Fab. y Mantenimiento
Eugenio Guijarro Lozano	Gerente de Administración de RR.HH.
José María Hernández Gálvez	Gerente de Planificación de RR.HH. DG Viajeros
Tomás López Ruiz	Gerente de Planificación y Sistemas de Información
José Berenguer Pérez	Gerente de Política Retributiva
Estrella Soriano Cuervo	Gerente de Planificación y Gestión de RR. HH.
Juan López Pulido	Gerente de Negociación Colectiva



Por el Comité General de Empresa

Juan Jesús García Fraile	SEMAF
Juan Cano Trujillo	SEMAF
Santiago Pino Jiménez	SEMAF
Valentín Arranz García	SEMAF
Juan Carlos Cáceres Díez	CCOO
Ángel López Padillo	CCOO
Juan Manuel León Gallego	CCOO
Diego Enríquez Muñoz	CCOO
Agapito Alcarazo Núñez-Barranco	UGT
Ángel Ruiz Ordoñez	UGT
Francisco Javier Diéguez González	UGT
Juan José Domínguez Campos	SFF-CGT
Enrique Ramos Jiménez	SF-Intersindical



La presente reunión se convoca con el objeto de dar respuesta a las alegaciones presentadas por las distintas Organizaciones Sindicales, avanzar y culminar la negociación en materia de Desarrollo Profesional en RENFE-Operadora.

Conforme a la cláusula 18º del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora, el Desarrollo Profesional permite la adecuación de la cualificación de los trabajadores a la nueva realidad ferroviaria como factor principal para que se garantice el mejor funcionamiento del sistema ferroviario en el contexto competitivo, que permite abordar el nuevo escenario desde una posición de liderazgo en el sector del transporte ferroviario.

El Desarrollo Profesional de los diferentes grupos profesionales, que se adjunta al presente acta como Anexo I, se ha estructurado como ya recogió la Cláusula 18º del I Convenio Colectivo, que contempló este método como la mejor herramienta para el complemento de las actuaciones que se están llevando a cabo en la empresa y que será desarrollado para garantizar la viabilidad de todos los servicios que se presten en RENFE-Operadora.

El nuevo modelo organizativo y funcional elimina el abono por excesos de jornada y propicia un mejor aprovechamiento de sus Recursos Humanos, potenciando la capacidad productiva del capital humano que conforman todos los trabajadores de RENFE-Operadora. Así mismo se apuesta por potenciar la figura del Mando Intermedio y Cuadro como catalizador de la implantación del presente Desarrollo Profesional, perfilándose como clave en la mejora de la competitividad de la Empresa mediante su desarrollo y proyección profesional.

Este Acuerdo de Desarrollo Profesional aporta además flexibilidad y mejoras en el sistema productivo que servirán como herramienta que contribuirá al sostenimiento y la generación de empleo ferroviario atendiendo al Plan de Viabilidad de futuro de la Empresa.

Una vez analizadas las alegaciones presentadas a los documentos que se presentaron en la reunión con el Comité General de Empresa el 18 de Marzo de 2010, la Dirección de la Empresa y la mayoría del Comité General de Empresa, conformada por los sindicatos SEMAF y UGT:

#### ACUERDAN

- ◆ La aprobación del ACUERDO DE DESARROLLO PROFESIONAL con los diferentes Acuerdos reguladores y documentos complementarios que se adjuntan a esta acta como ANEXO I.
- ◆ La fecha de implantación del Acuerdo de Desarrollo profesional será el 1 de julio de 2010.
- ◆ Impulsar las acciones de movilidad necesarias para el reequilibrado de todos los colectivos de RENFE-Operadora iniciándose en el ejercicio 2010.
- ◆ En relación con los trabajadores que a la entrada en vigor del presente acuerdo de Desarrollo Profesional, tuvieran una Jornada laboral de 36 Horas semanales, mantendrán esta condición a título personal.

- ◆ A partir de la firma del presente Acuerdo de Desarrollo Profesional se creará una Comisión de Seguimiento compuesta por la Dirección de la Empresa y los Sindicatos firmantes del mismo. En la misma, además del desarrollo e interpretación del presente Acuerdo se estudiarán y valorarán los casos extraordinarios y singulares que no se detallan en el Acuerdo, así como la regulación Normativa afectada por el mismo y susceptible de sustituirse y/o derogarse.
- ◆ Se estudiará y elaborará un nuevo catálogo de puestos reducido de Mando Intermedio y Cuadro resultante del presente Acuerdo de Desarrollo Profesional, que será presentado a la Comisión de Seguimiento para su análisis y valoración.

CC.OO. , SFF-CGT y SF-Intersindical, no suscriben el presente Acuerdo y realizan sus alegaciones en documentos anexos a esta acta.

Sin más asuntos se firma la presente a las 02:30 horas del día 30 de marzo de 2010.

POR EL COMITÉ GENERAL DE  
EMPRESA

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

*[Handwritten signatures and notes in blue ink]*

J.C. CAJERES: CCOO  
NO AL ACUERDO.

F. DIEZQUEZ  
NO AL ACUERDO

J. M. LEÓN CCOO  
NO AL ACUERDO

A.L. PADILLO CCOO  
NO AL ACUERDO

DIEGO ENRIQUETA: CCOO  
NO AL ACUERDO

*[Other illegible handwritten signatures and notes]*

ALEGACIONES CC.OO.:

La RLT por CC.OO. entrega documento que se adjunta al acta.

ALEGACIONES SFF-CGT:

La RLT por CGT manifiesta que no está conforme con los documentos de Desarrollo Profesional por no recoger sus reivindicaciones. Por ello, requieren a la Empresa que se plantee introducirlas en los documentos. CGT entrega una propuesta que se adjunta al acta.

ALEGACIONES SF-Intersindical:

La RLT por SF-Intersindical no suscribe el presente Acuerdo de la Mesa de Desarrollo Profesional por entender que supone una desregulación negativa de las condiciones de trabajo, salario y jornada del colectivo ferroviario. Y no se contempla el debido reconocimiento social, profesional y económico que SF-Intersindical planteaba en su Plataforma de Negociación Colectiva – Propuesta de Clasificación de Categorías.

CCOO manifiesta que rechaza los Marcos Reguladores del Desarrollo Profesional por que no recogen las premisas y principales propuestas realizadas por esta organización sindical, puestas de manifiesto, como así constan, en las actas de las reuniones llevadas a cabo en esta materia, y que se resumen en:

- 1.- **No contiene GARANTÍAS DE EMPLEO Y ESTABILIDAD**, de forma que se mantenga y desarrolle el nivel de Empleo fijado en los presupuestos, y actividad, en cada una de las Áreas.
- 2.- **No afecta A TODA LA PLANTILLA** de la Empresa sin exclusiones, y por tanto cada marco a todos sus trabajadores, salvo que se concrete en paralelo su Desarrollo Profesional con carácter transversal.
- 3.- **No contiene, ni guarda LOS PRINCIPIOS DE EQUIDAD INTERNA Y DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:** Equidad y homogenización normativa y retributiva, y promoción por experiencia y formación homogénea y equivalente para todos los grupos-colectivos de la Empresa.
- 4.- **No conlleva una aportación económica y adicional y retribuciones claramente definidas que supongan un NOTABLE INCREMENTO RETRIBUTIVO**, consecuente con los cambios normativos, sociales y funcionales que se contemplen.

CCOO, mantiene que un cambio normativo, funcional y retributivo de la trascendencia de este ha de tener un amplio respaldo de los trabajadores y trabajadoras, y de las organizaciones sindicales representativas de estos, pues una de las firmantes, es solo representativa dentro del colectivo de conducción y la otra representa a lo sumo al 23% de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

CCOO, considera que ha de llevarse a cabo una consulta a los trabajadores y trabajadoras para que refrenden o no el contenido de dichos documentos de Desarrollo Profesional.



## **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO** **SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO**

Secretariado Permanente



### **REIVINDICACIONES DE CGT A LOS MARCOS REGULADORES DEL DESARROLLO PROFESIONAL EN RENFE**

Las reivindicaciones que CGT ha venido planteando en la negociación para el Desarrollo Profesional y que hemos expuesto por última vez en la reunión de fecha 24-03-2010, se concretan, básicamente y entre otras, en las siguientes.

#### **REIVINDICACIONES COMUNES A TODOS LOS MARCOS REGULADORES**

- Recoger que la formación de trabajadores debe ser realizada por formadores con la acreditación necesaria a través de los cursos para formadores realizados.
- Eliminar el Absentismo para el cálculo de las variables.
- Recoger con mayor precisión las funciones de los diferentes grupos y subgrupos profesionales, evitando que puedan realizarse las mismas funciones o arbitrariedades de la empresa en su aplicación.
- Incluir criterios de permeabilidad entre Colectivos previos a ofertas públicas de empleo. Incrementar el nivel de plantilla en todos los Colectivos a través de planes de ingresos y realizar acciones de movilidad previas a la incorporación de nuevos trabajadores.
- Recoger que los cuadros de servicio de cualquier colectivo deben ser negociados.
- Mantener: la antigüedad, las pagas extraordinarias, el complemento de 20 años en el mismo nivel salarial y los premios de permanencia de los 30, 35 y 40 años. Recoger que estas percepciones deben ser de aplicación a todos los trabajadores.
- Incluir la relación de los artículos normativos que desaparecen con la entrada en vigor del Desarrollo Profesional. De no ser así, cualquier discusión futura sobre interpretación, deberá hacerse a través de los juzgados.

- Incluir la relación de las claves de nómina que desaparecen con el Desarrollo Profesional y dónde se integran, en fijo, variable o complementos.
- Integrar la prima mínima garantizada en el componente fijo.
- Incluir que la subida salarial que acompaña al Desarrollo Profesional debe ser equitativa y justa para todos los Colectivos. Incluir que el componente fijo de los diferentes grupos profesionales debe contar con las mismas cantidades.
- Recoger que los Factores de entrada y Oficiales de Oficio de entrada, a punto de cumplir los dos años en el cargo, deben clasificarse como Operadores.
- Incluir el abono de los complementos también en periodos de vacaciones a través de la fórmula de cálculo de la media de los últimos tres meses, por ejemplo.
- Recoger que las variables no pueden estar afectadas por accidentes de trabajo, no es asumible. Recoger que no deben realizarse descuentos por huelgas, por coartar el derecho a la huelga del trabajador.

## **TRACCIÓN**

---

- Eliminar la triple escala salarial. Todos los niveles realizarán las mismas funciones con una diferencia económica importante.
- Suprimir la discriminación de las condiciones normativas y funcionales para el personal que realice su trabajo en gráficos de Mercancías con respecto a los gráficos de viajeros.
- Mantenimiento de la categoría de MMII Maqta. Ave Jefes del Tren y sus condiciones laborales. Recoger los acuerdos de desconvocatorias de huelgas en relación a jornada, funciones y sistema retributivo actual.
- Eliminar la disponibilidad del personal que la empresa consigue con la firma de este acuerdo, ya que depende exclusivamente de ella elaborar los cuadros de servicios.
- Mantenimiento de las condiciones laborales establecidas en los artículos normativos 212 Y 215, por la enorme repercusión negativa que tienen sobre el colectivo de Conducción.



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO



### COMERCIAL-INTERVENCIÓN

---

- Unificar las jornadas. Hay graves discriminaciones según el área de actividad que preste servicio el personal.
- Eliminar la posibilidad de que existan trenes sin Interventor.
- Recoger que las brigadas deberán estar compuestas como mínimo por dos Interventores.
- Recoger en el documento las funciones de los SSB, incluyendo las funciones recogidas en la Normativa, además de los acuerdos de desconocatoria con el Comité de Huelga de CGT.
- Eliminar la flexibilidad de la Jornada propuesta.
- Mantener la redacción normativa sobre gastos de viaje. La negociación debe unificar los gastos de viaje.
- Incluir que la promoción profesional es totalmente automática y a los dos años. Eliminar que pueda estar supeditada a la superación de cursos y a la detección de necesidades. Eliminar la triple escala salarial en Intervención.
- Eliminar del redactado que las bajas laborales repercutirán en descuentos proporcionales en el disfrute de días festivos y vacaciones.
- Eliminar la posibilidad de que las funciones de los distintos niveles sean las mismas, diferenciándose únicamente en que el Operador Especializado ejercerá de formador. Diferenciar claramente las funciones entre Interventores y Factores.
- Recoger en el sistema retributivo un mismo complemento para todo Cercanías. Contemplar un abono mínimo en la variable. Recoger que la variable no superará un tanto por ciento con respecto al componente fijo (máximo un 10%).

### COMERCIAL TAQUILLAS

---

- Diferenciar claramente las funciones entre los distintos niveles. Con la redacción propuesta todos los trabajadores, independientemente del nivel, pueden hacer las mismas funciones en la práctica.

- Discriminación en el ascenso con respecto a la rama de Intervención. La mayoría de los factores en la actualidad llevan más de 20 años en el cargo y en muchos casos realizan funciones del nivel salarial superior, por lo que hay que recoger que el ascenso hasta el nivel de Operador Especializado debe ser automático.
- Incluir la voluntariedad del trabajador para realizar jornadas partidas e incluir que serán abonadas.
- Reconocer la denominación de "residencias". Eliminar la posibilidad de que pueda trabajarse hasta nueve horas de jornada para los desplazamientos de forma obligatoria. Los excesos de jornada no pueden ser obligatorios.
- Eliminar la disponibilidad de cambio de turno con solo 24 horas de aviso. Este aspecto va totalmente en contra de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Eliminar la posibilidad de la implantación de ciclos cortos en gráficos.
- Eliminar la posibilidad de que las bajas laborales repercutan en el descuento proporcional de días festivos y vacaciones.
- Compensar la propuesta económica que, a nuestro juicio, está totalmente descompensada: subida proporcional en Centros de Gestión y dependencias con menor saturación y pequeña en grandes residencias.

### **ESTRUCTURA DE APOYO**

---

- Evitar solapamientos en las percepciones entre niveles salariales.
- Eliminar el sistema de "ternas" para el ascenso.
- Recoger para este Colectivo un mismo nivel de fijo con tres niveles de variable, para lo hay que establecer un estudio de sistema de trabajo para el cálculo de las variables a percibir.
- Incluir el abono de los complementos que correspondan por el ejercicio de sus funciones.

### **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN**

---

- Eliminar del redactado que pueden realizar funciones en organizaciones externas a Renfe. Especificar que tipo de organizaciones o eliminar el párrafo del documento.

SFF-CGT



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO



- Modificar la introducción a los actuales niveles 5 en Operador. Con esto se perjudica notablemente a los niveles 5 que, para el ascenso, deberán superar pruebas selectivas que ya han superado para acceder al nivel actual.
- Modificar las funciones en los distintos niveles para no recoger que sean prácticamente las mismas, salvo por ejercer de formador de trabajadores.
- Mantener la posibilidad de horario flexible a la entrada y salida a elección del trabajador como en la actualidad.
- Recoger las funciones de secretariado y sus retribuciones.
- Incluir el abono de complementos a MI y CT.
- Incluir a los trabajadores de Organización de Fabricación y Mantenimiento en ese Desarrollo Profesional y no en el de Administración y Gestión.

### TALLERES

- Eliminar la distribución irregular de la jornada por ir totalmente en contra de la conciliación de la vida familiar y laboral. Retirar de la negociación.
- Recoger la formación anual que recibirán los trabajadores de Talleres en nuevas tecnologías. Es un aspecto primordial para conseguir un área de actividad con un futuro estable.
- Recoger claramente para los trabajos en fines de semana y festivos que ningún trabajador realizará más de un fin de semana y/o festivo al mes, ni más de 20 días al año. Incluir que la elección del día de compensación del descanso es capacidad del trabajador en un periodo de tiempo de, al menos, 3 meses. Recoger que los turnos de trabajo serán rotativos y, por regla general, serán de mañana. Incluir que la jornada para estos turnos no excederá de 8 horas. Incrementar la compensación económica.
- Recoger el ascenso desde Operador de Entrada a Operador debe ser a los 2 años como en la actualidad.
- Recoger el abono de las jornadas partidas, nocturnidad y toma y deje como en la actualidad.
- Eliminar de la negociación los mantenimientos no exclusivos debido a la complejidad de la negociación y desarrollarla en una específica con el CGE. En

cualquier caso recoger que se debe contar con la voluntariedad del trabajador.

- Recoger que la adscripción a la Asistencia Técnica será voluntaria. De no contar con voluntarios recoger que será ser obligatoria. Incluir que en caso de obligatoriedad será rotativa, la adscripción será limitada en el tiempo y los trabajadores no integrarán más de un equipo.
- Modificar el perjuicio hacia el Colectivo de Visitadores en la adscripción. Recoger que este Colectivo solo desarrolla sus funciones en vía o puesto de asistencia técnica, nunca en el Taller.
- Establecer e incluir un complemento único para la asistencia técnica independientemente del nivel.
- Recoger claramente que el Operador no debe tener mando sobre otros trabajadores. Recoger que la función de mando sobre equipos de trabajadores la ejercerá el Operador Especializado.
- Recoger la vinculación de los trabajadores de Administración y Organización con este Desarrollo Profesional, pues de ello depende el abono de primas y complementos.
- Modificar las tareas comunes a todos los colectivos recogidas en el entorno operacional. Recoger como tareas complementarias pues no son las misiones principales de cada una de las categorías. De entre esas tareas complementarias excluir la conducción en vía y por carretera por tener su propia regulación normativa.
- Incluir que los Caldereros-Chapistas-Soldadores recibirán un complemento específico por cada tipo de soldadura para las que estén homologados pues ello redundará en el beneficio general del propio Taller. Recoger también un complemento específico para la función de Verificación.

Madrid, 29 de marzo de 2010

**SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

SFF-CGT