

ACTA DE LA REUNIÓN PERIODO DE CONSULTAS SOBRE EL CAMBIO ORGANIZATIVO Y RETRIBUTIVO DE LA ESTRUCTURA DE DIRECCIÓN DE RENFE-OPERADORA Y LAS EMPRESAS CON PARTICIPACIÓN MAYORITARIA.

En Madrid, a las 10.30 horas del día 15 de junio de 2012, en el aula 15 de la Escuela de Formación de Renfe- Operadora, sita en la Avenida Pío XII, 110, Madrid, se reúnen las personas que a continuación se indican, en representación de la Dirección de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores, respectivamente.

Por la Dirección de la Empresa

José Núñez Blázquez	Director de Recursos Humanos
Raúl Blanco Aira	Gerente de Área de Relaciones Laborales
José Tomás López Ruiz	Gerente de Área de Planificación y Admón. de RR.HH.
Francisco Javier Pesquera Iglesias	Gerente de Área de Organización y RR.HH de A.N. Viajeros
José Esteban Berenguer Pérez	Gerente de Política Retributiva
Estrella Soriano Cuervo	Gerente de Planificación y Gestión de RR.HH.
Concha Losada Oliveira	Gerente del Servicio Jurídico Laboral
Jesús Adiego Samper	Gerente de RR.HH de A.N. Mercancías y Logística
José Luis Wizner Moya	Gerente de Negociación Colectiva
Alfonso de Galain Sánchez	Jefe de Movilidad y Planificación
M ^a Isabel Sacristán Vesperinas	Jefa de Gestión de Sistemas de Información Laboral

Por la Representación Legal de los Trabajadores

Roberto Sáez Izquierdo	SEMAF
Juan Carlos Cañas Lloret	SEMAF
Manuel Francisco García Villajos	CCOO
José Esparcia Gil	CCOO
Eva María Edesa Montero	CCOO
Jesús Agudo Zarzuela	UGT
Francisco Javier Diéguez González	UGT
Francisco López Castro	UGT
Juan José Domínguez Campos	CGT
Rafael Castañeda Galeano	CGT - Secretario
Enrique Ramos Jiménez	SF-Intersindical

La reunión, convocada formalmente, tiene como objeto continuar con el periodo de consultas que se inició el pasado día 8 de junio y que se extenderá, como máximo, hasta el día 22 de junio de 2012, establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, para la implantación al colectivo de Estructura de Dirección de la Empresa del nuevo sistema retributivo y sus cuantías (Artículo 41.1.d), que se crea como consecuencia de la nueva estructura organizativa aprobada, en el ámbito de RENFE-Operadora y en las empresas con participación mayoritaria de dicha Entidad.

La Dirección de la Empresa informa sobre la documentación enviada al Comité General de Empresa el pasado día 14 de junio y explica las diferencias entre el anterior y el nuevo sistema retributivo proponiendo, en el ánimo de minimizar el impacto de la aplicación de las medidas expuestas sobre el componente Fijo, el establecimiento de un complemento personal (como condición más beneficiosa) en aquellas situaciones en las que, como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema retributivo, el componente Fijo correspondiente al puesto resulte inferior al que actualmente tenga el trabajador. Dicho complemento personal vendrá determinado por el valor de la diferencia entre los valores de

ambos componentes Fijos. El nuevo complemento personal podrá ser absorbido parcial o totalmente por la promoción del integrante de la Estructura de Dirección a un puesto que tenga mayor componente Fijo en el nuevo sistema retributivo.

La aplicación de la garantía de mantenimiento del componente Fijo como condición más beneficiosa puede suponer que la suma del componente Fijo establecido para el puesto en el nuevo sistema retributivo más el complemento personal que se establezca alcance o sobrepase el máximo de la retribución global establecida para el nivel del puesto en el nuevo sistema. En este caso no se establecerán los conceptos retributivos de complemento de puesto y de variable. Si la suma del componente Fijo establecido para el puesto en el nuevo modelo y el complemento personal que se establezca es inferior a la retribución global fijada para el puesto en una cuantía menor que la suma del complemento de puesto y del componente variable definidos para el mismo, la cuantía resultante se distribuirá entre ambos componentes o en uno solo dependiendo del montante de la misma.

La suma del componente Fijo que corresponda al nivel del puesto del nuevo sistema retributivo y del nuevo complemento personal citado que en su caso se establezca, tendrá como límite máximo el 91,67% de la retribución global máxima establecida para el puesto de Director General en el nuevo sistema retributivo.

El Comité General de Empresa presenta un escrito denominado "Alegaciones del Comité General de Empresa a la aplicación del Artículo 41°.1.d) en cuanto al personal de Estructura de Dirección" que se adjunta como Anexo I a este Acta y solicita que se paralice el proceso de consultas establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, hasta que la Representación de los Trabajadores no tenga la información suficiente para que se pueda dar por iniciado correctamente dicho proceso, y de esta forma, poder valorar debidamente la aplicación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41,1,d). Asimismo, se solicita que la aplicación mencionada se remita exclusivamente al personal señalado en el Real Decreto 451/2012, que está sirviendo de justificación empresarial para la aplicación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, que no es otro, que el de PRESIDENTE y DIRECTORES, sin alcanzar ningún nivel más de la estructura organizativa de la empresa.

La Dirección de la Empresa manifiesta que valorará el alcance de las informaciones solicitadas en esta reunión y dado que las condiciones de los trabajadores de este colectivo están determinadas en contratos individuales, facilitará, dentro de este período de consultas, aquellas informaciones que sean posibles dentro del marco establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, sobre la Protección de Datos de Carácter Personal. La próxima reunión para continuar el período de consultas se convoca el próximo martes 19 de Junio de 2012, a las 16:30 horas en este mismo lugar.


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

POR LA REPRESENTACION
LEGAL DE LOS TRABAJADORES



Handwritten signatures in blue ink for the legal representation of workers. The signatures are dense and overlapping, with some legible names like 'F. Dieguez' at the bottom.

POR LA REPRESENTACIÓN
DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA



Handwritten signatures in blue ink for the representation of the company's management. The signatures are more spread out and include some legible names like 'Tomke' and 'J. L. ...'.

**A LA DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD, ORGANIZACIÓN
Y RECURSOS HUMANOS DE RENFE- OPERADORA**

El Comité General de Empresa, ante esa Dirección comparece y como mejor proceda en derecho, **DICE**:

Que el día 7 de junio de 2012, la Dirección de RENFE-Operadora cita por medio de carta al Comité General de Empresa de RENFE-Operadora y a las Organizaciones Sindicales que lo componen, para celebrar una reunión el día 8 de junio de 2012, a las 12 horas.

Que el objeto de la mencionada reunión, tal y como figura en la comunicación, es el de dar cumplimiento al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, relativa al sistema de remuneración y cuantía salarial de la Estructura de Dirección de RENFE-Operadora y las empresas con participación mayoritaria de esta entidad, convocando al preceptivo periodo de consultas que se desarrollará hasta el próximo 22 de Junio de 2012.

Que en la reunión celebrada el pasado 8 de junio, entre la Dirección de RENFE-Operadora y el Comité General de Empresa, se nos comunica el inicio del período de consultas establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, al objeto de aplicar la modificación sustancial de condiciones de trabajo prevista en el artículo 41.1.d) al colectivo de Estructura de Dirección.

Según el art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores:

“La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.”

Según el art. 41.4 del mismo cuerpo legal:

“... La decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en las que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.”

“Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.”

En primer lugar debemos decir que no podemos considerar abierto el período de consultas ya que la empresa se niega a aportar suficientes datos al proceso negociador, de forma que se está impidiendo el adecuado conocimiento por la representación de los trabajadores de las causas y alcance de la medida propuesta. En estas circunstancias las consultas quedan sin contenido real y mucho nos tememos que nos encontramos ante un subterfugio de la empresa para cumplir sólo formalmente con el requisito legal, por lo que podemos considerar que el período de consultas no se ha desarrollado conforme a lo previsto en la ley y, por tanto, que esta medida empresarial modificatoria de condiciones de trabajo carece de eficacia, dado que existe un claro defecto de forma.

El Comité General de Empresa de Renfe-Operadora, representado por el Presidente y el Secretario, a la vista de la documentación entregada, realizan las siguientes,

ALEGACIONES:

PRIMERO.- Parece evidente que la información facilitada por la Dirección de la Empresa es a todas luces insuficiente para acometer, siquiera de una manera aproximada, el análisis de las posibles modificaciones planteadas por la Empresa. La Dirección de la Empresa se comprometió a

hacernos llegar, antes del día 15 de junio, una ampliación de la información que le solicitábamos. Con fecha 14.6.12, la empresa hace llegar un documento al CGE donde relaciona, únicamente de forma nominal, un total de 71 trabajadores afectados y una distribución numérica de los mismos por categorías, listados que a todas luces no aportan la información suficiente para valorar las medidas propuestas.

SEGUNDO.- Los criterios justificativos, que aporta la empresa, para llevar a cabo esta modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se encuentran en la Memoria Organizativa y en la Memoria Económica que ha presentado RENFE-Operadora.

TERCERO.- En cuanto a la justificación aportada por la empresa en la Memoria Económica debemos señalar que los datos además de no ser exactos son parciales, ya que no recogen la totalidad anual, y por tanto las desviaciones pueden variar mucho en lo que queda de ejercicio.

Si partimos de los Presupuestos Generales del Estado para 2012 observamos que por Ministerios, el que sufre más en su recorte es sin duda el de Fomento, cuyo presupuesto asciende a 20.104M€, viéndose reducido con respecto al 2011, en más de un 22%, 1.614 millones de euros, que unimos al 34,8% que sufrió en el año anterior. Y con respecto al ferrocarril la inversión asciende a 6.043M€ se reduce por lo tanto un 33% con respecto al año 2011.

La distribución de la inversión en Ferrocarriles es la siguiente:

- Alta Velocidad 4.187,7M€ (69,3%)
- Mantenimiento 740M€ (12,3%)
- Red Convencional 370,1M€ (6,1%)
- Material Móvil 221,8M€ (3,7%)
- Cercanías 28,5M€ (0,5%)

COMITÉ GENERAL DE EMPRESA

Avda. Ciudad de Barcelona, 10
28007 MADRID

renfe

De ello se desprende que más de dos tercios de la inversión se destina a la AV frente al tercio que se reparten el resto de infraestructuras, material y mantenimiento (1.360 M€). Una inversión desmesurada en AV en detrimento del resto de redes que conllevan un mayor beneficio social y territorial.

En cuanto a los presupuestos de RENFE-Operadora,

Los ingresos previstos para el 2012 en Renfe ascienden:

- Transporte de viajeros 1.971M€.
- Transporte de mercancías 222M€.
- (*) Compensación por prestación de las obligaciones de servicio público de cercanías y media distancia titularidad del Estado 398,8M€.
- (*) Compensación por la obligación de servicio público de cercanías y media distancia de la Generalitat de Cataluña 115,4M€.
- Ingresos por prestación de servicios a terceros: a ADIF, convenios CC.AA., etc. 233M€.

(*) Para recibir las compensaciones de servicio público de cercanías y media distancia, se deberán firmar los contratos con la administración general del estado.

Todos estos ingresos suman un total de 2.940,2M€.

Los gastos previstos, excepto los derivados de la amortización y financiación de las inversiones, para el 2012 ascienden a:

- Gastos de personal 821M€ (este año habrá congelación salarial).
- Cánones y otros servicios abonados a ADIF 471M€.
- Suministro de energía para la tracción 280M€.
- Servicios del exterior de mantenimiento, reparación y limpieza de material rodante 305M€

- Otros gastos de explotación 464M€.

Todo estos gastos suman un total de 2.341M€.

Por lo tanto, vemos, que el ratio ingresos – gastos asciende a 599 millones de € de beneficios.

Además a esta cifra hay que sumarle 848 millones de € de las consignaciones recogidas en los presupuestos generales del Estado por deudas con RENFE de ejercicios anteriores, haciendo un total de 1.447 millones de € de superávit.

Ahora bien, después de hacer frente a las amortizaciones e intereses y de rebajar la deuda de 5225 millones de € a 4600 millones de € el resultado final se quedaría en **67 millones de €.**

Quedan por señalar dos aspectos que consideramos importantes:

- a) Vemos que sin la deuda generada en estos últimos años, las cuentas en RENFE-Operadora estarían saneadas. No es de recibo que desde que se creó RENFE-Operadora volvamos a tener una deuda de la que ya nos habíamos librado. Esto se debe, como hemos expuesto muchas veces en estos últimos años, a las políticas aplicadas al ferrocarril y que evidentemente van en dirección contraria a nuestro modelo de ferrocarril público y social.
- b) Si analizamos el ahorro que va a suponer la implantación de la medida que ahora se pretende aplicar, vemos que representa un % ínfimo con respecto a los gastos que tiene que hacer frente la empresa. En este punto debemos decir que las políticas de saneamiento económico de la empresa no deben pasar por la adopción de medidas populistas sino por decidir qué tipo de ferrocarril queremos y aplicar gestiones razonables a nuestros recursos.

- c) Con la aplicación de la modificación sustancial propuesta por la empresa no se mejora la posición de Renfe en el sector, ni se mejora la situación económica de la empresa o sus perspectivas de negocio.

CUARTO.- En cuanto a lo plasmado en la Memoria Organizativa cabe destacar alguna de las contradicciones y/o indefiniciones en la que incurre. Así, se nos dice:

“... Se ha establecido una serie de actuaciones sobre la estructura organizativa y de producción de la empresa..... Entre las que se encuentran:

Definición de una estructura básica y desarrollo de la estructura directiva.

Clasificación organizativa del personal de estructura de Dirección en Directores, Gerentes de Área y Gerentes, en función de la distribución de responsabilidades e impacto de sus resultados.”

A este respecto debemos señalar que la Dirección de la Empresa debería informar del calado de las actuaciones sobre la estructura organizativa y de producción, ya que del tenor literal de lo expuesto en dicha Memoria se podría inferir que dichos cambios en la organización y producción van más allá de la mencionada estructura de dirección.

Por ello, no entendemos que se nos diga, en la Memoria Organizativa, que el personal de la Estructura de Dirección se clasificará en Directores, Gerentes de Área y Gerentes, y que en el propio redactado del Acta se comunique que tanto la estructura organizativa como la aplicación del nuevo modelo retributivo seguirá desarrollándose con los siguientes niveles (Gerentes, Jefes de Área y Jefes).

Esta información, a la par que insuficiente, nos deja adivinar cambios de un calado superior a la modificación propuesta ahora, ya que parece, por un lado, que tanto Jefes de Área como Jefes dejarían de pertenecer a la Estructura de Dirección, y por otro, que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41.1 d) que ahora se está debatiendo, podría extenderse a personal que no forma parte de la Estructura de Dirección.

QUINTO.- Es importante señalar que sobre estos cambios organizativos en la estructura de la plantilla, de gran calado, el artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores regula el derecho del comité de empresa

“Asimismo (el comité de empresa) tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y los contratos de trabajo en la empresa....”

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales y parciales, definitivos o temporales de aquélla.

...

La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo...y valoración de puestos de trabajo.”

Además, cabe recordar que como el Comité General de Empresa ha estado denunciando, desde hace años, la mala gestión de los Directivos de la empresa, denominación que no engloba a todos los cargos de la llamada Estructura de Dirección, pues como analizaremos posteriormente, sólo unos pocos toman decisiones que afectan realmente al devenir empresarial de RENFE-Operadora, y como es obvio es a aquéllos, y no a éstos, a los que podemos representar en sus intereses.

SEXTO.- Tanto en la Memoria Organizativa como en la Económica la principal justificación que esgrime la empresa es la aplicación de las medidas de austeridad y eficacia para el sector público empresarial establecidas ya en la Disposición Adicional Octava del Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero y que clasifica las retribuciones de los máximos responsables y directivos de las sociedades mercantiles estatales y el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, desarrollo de la D.A. 8ª y que proporciona un tratamiento uniforme al extender el régimen retributivo que prevé a todas las entidades comprendidas en su ámbito de aplicación.

El Real Decreto 451/2012 tiene por objeto regular el sistema retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial garantizando los principios de austeridad, eficiencia y transparencia en su gestión:

Así pues, si no existe otra justificación que el amparo a dicho Real Decreto, entendemos que la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el artículo 41.1.d), que ahora plantea la Empresa, sólo puede ir dirigida a los Directores. Ello es así, debido, tanto a lo estipulado en el artículo 3 del Real Decreto como en lo regulado en el artículo 20 del Real Decreto 2396/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial RENFE-Operadora, al considerar personal Directivo a los Directores Generales, los Directores Gerentes de las Unidades de Negocio y los Directores Corporativos.

Según el art. 3 del Real Decreto:

“A los efectos de este Real Decreto, se entenderá por:

- a) *Máximo responsable: El Presidente Ejecutivo, el consejero delegado de los consejos de administración, o de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades previstas en la letra a) del apartado 2 del artículo 2 de este Real Decreto con funciones ejecutivas, o en su defecto, el Director General, o equivalente de dichos organismos o sociedades.*

...

b) *Directivos: Son quienes formando parte del consejo de administración, de los órganos superiores de gobierno, o administración, o actuando bajo su dependencia o la del máximo responsable, ejercitan funciones separadas con autonomía y responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del máximo responsable o de los citados órganos de las entidades previstas en las letras a) y b) del apartado 2 del artículo 2 de este Real Decreto.*

En todo caso se considerarán directivo a los que se le atribuya esta condición en su legislación reguladora.”

Como ya hemos mencionado, el art. 20.3 del Estatuto de RENFE-Operadora dispone:

“A efecto de lo dispuesto en el art. 55.2 de la Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado se considerarán como personal directivo de RENFE-Operadora, los Directores Generales, los Directores Gerentes de las unidades de negocio y los Directores Corporativos.”

Además, creemos que la poca información facilitada por la empresa es contradictoria al equiparar los términos de dos regulaciones, la interna de RENFE-Operadora, para definir al personal afectado como “estructura de dirección” y la externa que hace el Real Decreto al definir al máximo responsable de la empresa y a los directivos de la misma. Así, la Disposición Final Tercera del Real Decreto establece:

“Las entidades adoptarán las medidas necesarias para adaptar sus estatutos o normas de funcionamiento interno a lo previsto en este Real Decreto en el plazo máximo de tres meses contados desde la comunicación de la clasificación”

Es doctrina consolidada la que establece que para ser Directivo hay que recibir órdenes directas del titular de la empresa. Quienes reciban instrucciones de órganos directivos delegados de quien ostenta dicha titularidad no podrán ser considerados como altos cargos, sino como mandos intermedios. Aunque ejerzan funciones directivas ordinarias, quedarán sometidos al ordenamiento laboral común (STS 12-9-1990 y STS 4-6-1999). El concepto de «alto cargo» debe ser objeto de una interpretación restrictiva, en la medida en que lleva la aplicación de un régimen jurídico especial en el que se limita de forma importante la protección que el ordenamiento otorga a los trabajadores. Existe, pues, una presunción «iuris tantum» de que la relación laboral es de carácter común u ordinario, aunque se trate de un ejecutivo de carácter cualificado (STS 15-10-1986 ; STS 12-9-1990 y STS 4-6-1999).

Con la entrada en vigor del Real Decreto 451/2012, en virtud de su artículo 4, RENFE-Operadora deberá adaptar los contratos, celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, a las especificaciones previstas en la DA 8ª RDL 3/2012, en el plazo de dos meses a contar desde esta fecha. Esto es, contrato mercantil para el máximo responsable de la entidad y contratos de alta dirección para los directivos de la empresa. Por ello, que solicitamos copia de los contratos con personal de la empresa que se han convertido en contratos de alta dirección, antes del 13 de abril de 2012, o que se han firmado, con posterioridad a esta fecha.

En el ámbito del sector público, los contratos del personal de alta dirección deben someterse a las reglas específicas que establece la DA 8ª del RDL 3/2012, desarrollada por RD 451/2012, de 5 marzo, de manera que serán nulas de pleno derecho las cláusulas de los contratos que se opongan a lo previsto en la misma. A efectos del control de legalidad, antes de su formalización, deberán someterse a informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público o, en su caso, del accionista que pretenda contratar al directivo.

En cuanto a las retribuciones de los máximos responsables o directivos de entidades del sector público previstas en el art. 2.1 Ley 47/2003, de 26 noviembre, a excepción de las entidades gestoras, servicios comunes y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, así como sus centros y entidades mancomunadas (DA 8ª RDL 3/2012, desarrollada por RD 451/2012, de 5 marzo). Las retribuciones se establecen en función del grupo en el que esté catalogada la entidad, atendiendo a criterios de volumen o cifra de negocio, número de trabajadores, necesidad de financiación pública, características del sector de actividad al que pertenece y volumen de inversión. El contrato de trabajo deberá fijar las retribuciones que se clasifican en:

- **Básicas:** se establecen en función de las características de la entidad y comprenden la retribución mínima obligatoria asignada al directivo por razón del grupo de clasificación en que esté catalogada la entidad por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de ésta, o en su caso, por el accionista. Esta retribución **no podrá exceder** en cómputo anual de 105.000 euros para las entidades del grupo 1; de 80.000 euros para las entidades del grupo 2, y de 55.000 euros para las del grupo 3
- **Complementarias:** comprenden un **complemento de puesto de trabajo** que retribuye las características específicas de las funciones o puestos directivos con arreglo a los criterios que se determinan en el art. 7.3 RD 451/2012, de 5 marzo, y otro **variable**, de carácter potestativo, que retribuirá la consecución de objetivos previamente establecidos. Los complementos serán asignados por quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad o, en su caso, por el accionista.
- Las retribuciones en especie que, en su caso, tengan derecho a percibir computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución.

SÉPTIMO.- Además, atendiendo al espíritu de transparencia que el RD establece se nos ha omitido información fundamental, para valorar y analizar el impacto y considerar la modificación empresarial propuesta, como es la siguiente:

- Catalogación de Renfe-Operadora por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- Nombre, apellidos y remuneración durante el año 2011 y 2012 de todos y cada uno de los miembros del Consejo de Administración de Renfe-Operadora.
- Número mínimo y máximo de directivos, cuantía máxima de la retribución total con determinación del tanto por ciento máximo del complemento de puesto y del complemento variable de cada uno de ellos.
- Relación de contratos que se han convertido en mercantiles por el ministerio de la Ley y cuantos en contratos de Alta Dirección.
- Documentación oficial que justifique los datos aportados en los documentos anexados por la Dirección para el proceso (memorias organizativa y económica).
- Relación nominal de trabajadores con indicación de los abonos percibidos durante 2011 de los trabajadores afectados por las medidas propuestas.
- Relación nominal de trabajadores con indicación de los abonos propuestos en la MSCT con indicación del tanto por ciento de reducción que se contempla.
- Copia de los contratos de trabajo del personal afectado por las medidas.

- Información sobre la situación de los 28 Directores que han dejado sus cargos. Qué cargos van a ocupar y cuál va a ser su retribución.
- Además de los 43 trabajadores afectados en sus retribuciones totales, solicitamos información de todos aquellos a los que se va a variar la estructura de sus percepciones.

OCTAVO: Que, respecto a la aplicación al personal directivo de las empresas participadas mayoritariamente por RENFE Operadora, del nuevo sistema retributivo fijado para la Estructura de Dirección y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que ello puede producir, no se ha informado a este CGE del número de personas afectadas en cada empresa, ni se ha facilitado la relación nominal de las mismas, ni se han entregado las copias de los contratos de trabajo de personal afectado, de forma que la Representación Legal de los Trabajadores que compone dicho Comité pueda conocer el alcance de afectación que ello supone.

NOVENO: Que la Dirección de la Empresa no ha facilitado información al Comité General de Empresa acerca del nuevo sistema retributivo que pretende implantar, tanto acerca del sistema de remuneración y los nuevos conceptos retributivos que en el mismo se establecen para cada trabajador, como de la cuantía de los mismos, por lo que se imposibilita realizar una valoración real del alcance de la modificación que se plantea aplicar a cada trabajador y, por consiguiente, negociar y alcanzar cualquier acuerdo sobre ello.

Por todo lo expuesto,

SOLICITA: Que tenga por presentado este escrito de ALEGACIONES, en tiempo y forma, en cumplimiento de los establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y conforme las manifestaciones contenidas en el cuerpo del mismo,

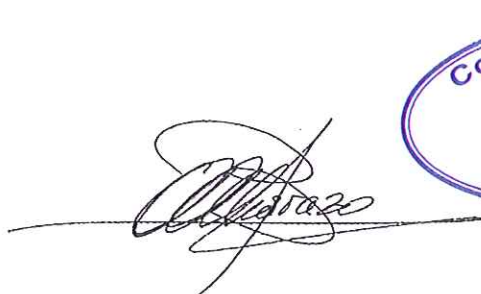
COMITÉ GENERAL DE EMPRESA

Avda. Ciudad de Barcelona, 10
28007 MADRID


renfe

- Paralice el proceso de consultas establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, hasta que la Representación de los Trabajadores no tenga la información suficiente para que se pueda dar por iniciado correctamente el proceso, y de esta forma, poder valorar debidamente la aplicación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41,1,d). Asimismo, se solicita que la aplicación mencionada se remita exclusivamente al personal señalado en el Real Decreto 451/2012, que está sirviendo de justificación empresarial para la aplicación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, que no es otro, que el de PRESIDENTE y DIRECTORES, sin alcanzar ningún nivel más de la estructura organizativa de la empresa.

Madrid, a 15 de junio de 2012.



Agapito Alcarazo Núñez-Barranco
Presidente del CGE Renfe



Rafael Castañeda Galeano
Secretario del CGE Renfe