

ACTA DE REUNIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL GRUPO Y EL COMITÉ GENERAL DEL GRUPO RENFE

En Madrid, a las 17:00 h. del 4 de noviembre del 2015, se reúnen, en la sala "Mansarda" de la Avda. Ciudad de Barcelona nº 8, las personas que a continuación se relacionan, en representación de la Dirección del Grupo Renfe y del Comité General del Grupo, respectivamente.

POR LA DIRECCIÓN DEL GRUPO RENFE

Juan López Pulido	Director de Recursos Humanos
Raúl Blanco Aira	Gerente de Área de Relaciones Laborales
Vicente Camarena Miñana	Gerente de Área de Comunic. Empresarial y Selección
José María Reyes Hernández	Gerente de Área de Org. Y RR.HH. RENFE Mercancías
Carlos Mantilla López	Gerente de Área de Org. Y RR.HH. RENFE Fab. y Mant.
Pedro Molina Dávila	Gerente de Área de Org. Y RR.HH. RENFE Viajeros
José Esteban Berenguer Pérez	Gerente de Gestión Retributiva
Estrella Soriano Cuervo	Gerente de Gestión de RR.HH.
Ricard Ribé Piñol	Gerente de Relaciones Laborales RENFE Viajeros
Manuel Joaquín Sanz Martínez	Gerente de RR.HH. RENFE Fab. y Mant.
José Luis Wizner Moya	Jefe de Área de Negociación Colectiva
M ^a Isabel Sacristán Vesperinas	Jefa de Gestión de Sistemas de información Laboral
Juan Antonio Tejero Roldán	Jefe de RR.LL. RENFE Mercancías

POR EL COMITÉ GENERAL DEL GRUPO RENFE

Juan Jesús García Fraile	SEMAF
Santiago Pino Jiménez	SEMAF
Gerardo del Fresno Palacios	SEMAF
Juan Carlos Cañas Lloret	SEMAF (Presidente)
Juan Manuel León Gallego	CCOO
José Luis Córdoba Galán	CCOO
Francisco Santiago Aguayo	CCOO
Agapito Alcarazo Núñez- Barranco	UGT
Efrén-Jesús Sánchez-Molero Torres	UGT
Miguel Ángel Escolano Sánchez	UGT
Roberto Delgado Jiménez	SFF-CGT
Gerardo García Iraola	SFF-CGT
Francisco Rafael González Escudero	SF-Intersindical

Se inicia la reunión, formalmente convocada, con el objeto de culminar las negociaciones del Plan de Recursos Humanos.

Durante la misma se analizan cada uno de los puntos del Plan de Recursos finalizando a las 20:30 horas. Ambas partes se emplazan para continuar con la reunión el 5 de noviembre a las 12:00 horas.

Se reinicia la reunión coincidiendo ambas partes en la necesidad de desarrollar un Plan de Empleo que contemple la cuantificación y ordenación de las salidas en consonancia con los ingresos, en el marco de la competitividad y sostenibilidad del Grupo Renfe y que posibilite el rejuvenecimiento de la plantilla, la transmisión del conocimiento y la cualificación profesional de los recursos humanos, todo ello sobre la base de la mejora de la productividad y la flexibilidad.

La Dirección del Grupo entrega un nuevo documento y tras un amplio debate de los puntos objeto del Plan de Empleo se alcanzan con la mayoría del Comité General del Grupo los Acuerdos que se adjuntan a este acta como Anexo I (Plan de Empleo Genérico) y como Anexo II (Plan de Empleo 2016) y que serán de aplicación siempre y cuando sean expresamente autorizados por los organismos competentes de cada uno de los Ministerios afectados.

Las condiciones pactadas en los Planes citados, una vez autorizadas, constituyen un todo orgánico e indivisible, consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad o inaplicabilidad de alguno o algunos de sus Acuerdos, los Planes quedarán sin efecto en su totalidad, a partir del momento en que aquélla se produjera, debiendo proceder las partes signatarias a la completa reorganización del Plan o Planes afectados.

Tras la aprobación del Plan de Empleo 2016 se constituirá una Comisión paritaria de Seguimiento del Plan de Desvinculaciones 2016 conformada por dos representantes de los trabajadores de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo y se iniciarán los procesos para su puesta en marcha.

El citado Plan de Empleo Genérico se trasladará a la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe para, en su caso, su desarrollo e incorporación al cuerpo del citado Convenio.

Ambas partes manifiestan su voluntad de intensificar las negociaciones tendentes a alcanzar un acuerdo sobre del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

La Organización Sindical de UGT manifiesta que firma este preacuerdo en aras de la generación de empleo y el rejuvenecimiento de la plantilla que garantice la continuidad y sostenibilidad del Grupo Renfe, vinculando la firma del mismo, al cumplimiento de la totalidad del Acuerdo. Asimismo este Acuerdo debe formar parte del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe en el cual se debe contemplar la plena integración de los trabajadores de la extinta FEVE.

La Organización Sindical de CC.OO. manifiesta que someterá la aprobación del documento adjunto a la consideración de sus órganos de dirección, así como, a consulta de su afiliación. Supedita su aprobación a la concreción en el número de ingresos, así como al resto de puntos del documento por parte del Ministerio de Hacienda. Asimismo manifiesta que será determinante el acuerdo del Convenio y la integración del personal de la extinta FEVE.

La Organización Sindical de SFF-CGT no suscribe el presente Acuerdo.

La Organización Sindical de SF-Intersindical no suscribe el presente Acuerdo.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 00:45 horas del día 6 de noviembre de 2015 en el lugar indicado en el encabezamiento de esta acta.

POR EL COMITÉ GENERAL DEL
GRUPO RENFE



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Hurtado', 'Alvarez', and 'Gonzalez'. A signature at the bottom left is labeled 'OSIATO DELGADO'.

POR LA DIRECCIÓN DEL GRUPO RENFE



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Rig' and 'García'.

PLAN DE EMPLEO DEL GRUPO RENFE

El plan de empleo tiene por objeto, promover las nuevas incorporaciones así como las salidas ordenadas de trabajadores que deben permitir el rejuvenecimiento, la transmisión del conocimiento y la cualificación profesional de los recursos humanos, así como una adaptación a las condiciones del mercado de los nuevos ingresos, tanto desde el punto de vista retributivo como normativo. Asimismo se desarrollarán las acciones que permitan la sostenibilidad y creen las condiciones para el empleo en el Grupo Renfe, sobre la base de mejora de la productividad y flexibilidad.

La singularidad de la especialización ferroviaria no permite que se produzca un automatismo en el proceso de sustitución de los trabajadores que salen por los que entran y se necesitan largos periodos de formación adaptativa para cada una de las funciones. Por ello es imprescindible ordenar el proceso de salidas para garantizar la continuidad del servicio ferroviario, así como la transmisión del conocimiento y la eficiencia formativa con criterios de rentabilidad.

Para ello se ha diseñado un plan de Empleo y desvinculaciones que tiene la finalidad de permitir llevar a efecto un conjunto de mejoras de productividad y competitividad, alineado con el acuerdo de Garantías del Grupo Renfe de 18 de diciembre de 2013, y que para facilitar el rejuvenecimiento de la plantilla y con el objetivo de dar cobertura a las salidas que se produzcan, se solicitará la tasa máxima de reposición autorizada hasta el porcentaje aprobado por los Presupuestos Generales del Estado y con los criterios de cálculo que en los mismos se fijan que se haría efectiva proporcionalmente a las bajas que se produzcan en cada uno de los colectivos. Para aquellas necesidades y situaciones que puedan producirse en relación con las necesidades productivas y que no puedan ser cubiertas con la tasa de reposición reseñada, se solicitaría autorización al Ministerio correspondiente de conformidad con lo contemplado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y así hacer frente a las citadas necesidades. Igualmente se solicitaría al Ministerio autorización para las contrataciones derivadas de las puntas de producción que se atenderán con las contrataciones que se autoricen.

Para las nuevas contrataciones que se realicen como consecuencia de la aplicación de lo estipulado en el párrafo anterior serán de aplicación las nuevas condiciones que se concretan en los acuerdos 1º, 2º, 3º y 4º de este documento todo ello en el ánimo del mantenimiento y la creación de empleo en el Grupo Renfe. El resto de acuerdos del mismo serán de aplicación general para todos los empleados del Grupo:

1º.- Ajustes de los salarios de los subgrupos profesionales de ingreso.

La retribución de los nuevos ingresos en el Grupo Renfe se adaptará a las condiciones actuales de mercado, creando nuevos niveles de ingreso a los grupos profesionales.

Para ello se crearán los oportunos niveles de ingreso, que serán los de acceso a la Empresa a través de los correspondientes procesos de selección, en los Grupos profesionales de Estructura de apoyo y de Cuadros Técnicos y los subgrupos profesionales de ingreso en los colectivos de Comercial, de Fabricación y Mantenimiento y de Administración y Gestión del Grupo Profesional del Personal Operativo.

Como consecuencia de la experiencia, formación y desarrollo de la actividad laboral en el citado subgrupo profesional, se producirá la siguiente evolución, en aras a la confluencia con las retribuciones de los subgrupos de entrada. Las retribuciones de

estos nuevos niveles, respecto a las actuales de los niveles de entrada, tendrán una reducción, durante los dos primeros años de un 30%, de un 15% los dos años siguientes y de un 10% el último año.

Se adjuntan nuevas tablas salariales con los nuevos niveles de ingreso en cada colectivo.

Las partes acuerdan que el desarrollo, así como la clasificación profesional de este nuevo subgrupo profesional de ingreso prevista en este acuerdo, se incorporará al Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

2º.- Bolsas de contratación.

Al objeto de dar cobertura a las necesidades de personal en el Grupo Renfe, se desarrollará un sistema de bolsas de trabajo, a través de procesos de selección y ordenación. Ambas partes se emplazan para regular las bolsas de contratación en la negociación del Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

En todo caso, las bolsas de trabajo de cada colectivo emanarán de los procesos de selección externos.

3º.- Implementación de Becas Formativas.

Al objeto de facilitar el proceso de sustitución de los trabajadores del personal operativo de los colectivos de conducción, comercial y fabricación y mantenimiento, que precisen una formación previa a su ocupación efectiva se establecerán, exclusivamente para procesos de formación adaptativa, cursos de formación becados previos a su desarrollo laboral.

Para seleccionar los participantes en los cursos de formación becados se utilizarán los procesos de selección y/u ordenación señalados en el punto 2º. Los aspirantes que hayan superado los mismos y por riguroso orden de puntuación serán los adjudicatarios de estas becas formativas. Superadas las pruebas de competencia y capacidad durante el periodo formativo, previos los requisitos y autorizaciones que resulten aplicables legalmente así como los establecidos por Convenio Colectivo, se incorporarán para la prestación de servicios efectivos en el Grupo Renfe en la plaza que, en su caso, se le asigne.

El importe de la beca se establece en una ayuda económica de 645 euros mensuales.

En aquellos casos en que desde la residencia del becario hasta el lugar de impartición de los cursos no existan servicios de cercanías o la distancia existente requiera que pernocte fuera de su residencia habitual, se analizará la posibilidad de facilitar un billete semanal de ida y vuelta en transporte ferroviario a su lugar de residencia particular, para cada uno de los casos.

Los tiempos máximos de duración de los periodos formativos de este tipo de becas y para los colectivos mencionados no superarán los 6 meses para los becarios en conducción, ni un mes en comercial y en fabricación y mantenimiento, comprendiendo exclusivamente periodos de formación teórica y práctica, procurándose que la impartición de esta formación becada se efectúe en los Centros Formativos del Grupo que faciliten la mejor accesibilidad a los mismos.

4º.- Modificación de los sistemas de promoción.

El colectivo de conducción se conformará en 4 subgrupos profesionales: maquinista de entrada, maquinista, maquinista principal y maquinista jefe del tren. Los tiempos de permanencia para promocionar de un subgrupo al inmediato superior, fruto de la experiencia y del desarrollo de la actividad de conducción, así como la habilitación de vehículos e infraestructuras, se establecerán de la forma siguiente: desde el subgrupo de entrada al de maquinista en 2 años, desde éste al de maquinista principal 4 años y desde este último al de maquinista jefe del tren otros 4 años.

Las partes acuerdan que el desarrollo, así como la clasificación profesional prevista en este acuerdo, respecto al colectivo de conducción, se incorporará al Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

Se adjunta tabla con los nuevos valores retributivos de los subgrupos profesionales del colectivo de conducción.

Para el resto de colectivos, la promoción entre los niveles salariales de los subgrupos profesionales de ingreso y desde estos subgrupos profesionales a los inmediatos superiores se realizará una vez adquirida la experiencia necesaria y haber superado los cursos específicos de formación y capacitación programados por la Empresa.

Con carácter general, a efectos de los sistemas de promoción y para todos los colectivos, serán computables los periodos de prestación efectiva en el Grupo, con independencia de la modalidad contractual en la que hayan sido prestados.

5º.- Definición de residencias estratégicas.

Con el objetivo de mejorar la productividad, la eficiencia y los costes asociados a los procesos productivos, se diseñarán con la participación de los Representantes de los Trabajadores los nuevos mapas productivos de cada Sociedad, conforme a los centros productivos estratégicos, cuya sostenibilidad en el tiempo debe permitir la adaptación paulatina de los actuales centros de trabajo a la necesidad real que provocan las nuevas infraestructuras ferroviarias y el cambio tecnológico en el material rodante, corrigiéndose así los problemas de deslocalización actual de los recursos productivos y posibilitándose, los cambios de cargas de trabajo con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

La incorporación de trabajadores se llevará a cabo en las residencias establecidas como estratégicas.

6º.- Movilidad

Para dar una respuesta más dinámica a las necesidades de producción, las nuevas incorporaciones que se produzcan en el Grupo Renfe en cualquier colectivo, se podrán realizar con residencias transitorias, en el colectivo de conducción de hasta un máximo de 2 residencias transitorias sucesivas y por tiempo total máximo de 12 meses.

Para el resto de colectivos, se podrán incorporar con una única residencia transitoria por un periodo máximo de 12 meses.

Los trabajadores con residencia transitoria, solicitarán todas las residencias por orden de preferencia, en caso de no hacerlo, la Empresa le destinará a la residencia que estime oportuna.



En el colectivo de conducción, los procesos de movilidad se resolverán cada 12 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses, momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas en convenio colectivo.

En el resto de colectivos, los procesos de movilidad se resolverán cada 18 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas en convenio colectivo.

Para los trabajadores en cuadros de servicios transfronterizos, habrá un compromiso de permanencia en los mismos de hasta 36 meses. En el ámbito de negociación del Convenio Colectivo del Grupo Renfe se negociará, para estos cuadros de servicio un tratamiento específico.

Los participantes en los procesos de movilidad que hayan obtenido plaza en una de las residencias solicitadas o renuncien a la misma, no podrán participar en la siguiente convocatoria de movilidad.

Los participantes que hayan obtenido plaza en los procesos de adscripción a un cuadro de servicio solicitado o renuncien al mismo, no podrán participar en los siguientes 24 meses en ningún proceso de adscripción, salvo aquellos que por movilidad geográfica no hubieran obtenido el cuadro de servicio solicitado en primer lugar y/o en los cuadros de servicio de nueva creación.

7º.- Plan de salidas ordenadas

7.1 Descripción del Plan

Atendiendo a la especificidad de la formación ferroviaria se hace imprescindible ordenar la salida de los trabajadores de tal forma que permita su reposición con trabajadores que hayan adquirido la formación específica del puesto que haya quedado vacante, de ahí que en el ánimo de tener un control de qué trabajadores y en qué momento se va a producir la baja en la empresa se establecerá un plan de desvinculaciones.

7.2 Plan de Desvinculaciones

Este Plan contemplará unas salidas ordenadas, sin que en ningún colectivo se pueda sobrepasar el porcentaje que se determine sobre el número total de adhesiones.

Las características del Plan de Desvinculación Voluntaria son las siguientes:

- ✓ Afecta a los trabajadores que se encuentren en activo en el Grupo Renfe y tengan, al menos, los años de antigüedad en la Empresa que se fijen en la Ley de Seguridad Social como mínimos para tener acceso a la prestación de jubilación. Igualmente podrán ser sujetos de este Plan, aquellos trabajadores que, teniendo suspendida la relación laboral con Renfe, cumplan el requisito anterior y presten servicio en las Sociedades Participadas y Fundaciones del Grupo Renfe.
- ✓ El trabajador interesado en acogerse al Plan de Desvinculaciones, realizará una solicitud por escrito en el modelo al efecto, con 6 meses de anticipación, indicando la fecha en la que desea causar baja en la

Empresa, adjuntando necesariamente, certificado de vida laboral emitido por la Seguridad Social.

- ✓ Las solicitudes recibidas se ordenarán con los criterios que se establezcan por la Comisión de Seguimiento.

El trabajador que cause baja en la Empresa por adhesión a este plan, recibirá una cuantía según se indica a continuación:

- ✓ Trabajadores sin condiciones de acceso a la jubilación en el momento de la baja efectiva:
 - Un complemento equivalente a la suma del 60% del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, más 1.000 € por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, con un máximo de 24 mensualidades para ambos conceptos.
 - Adicionalmente, 1.000 € mensuales, por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, para hacer frente al convenio especial que tenga que establecer con la Seguridad Social, con un máximo de 24 mensualidades.
 - Se establece como garantía, en el caso de que el sumatorio de los conceptos anteriores sea menor, la percepción de un complemento equivalente al número de mensualidades del salario bruto mensual que tenga fijado el trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en función de la edad, tal y como se determina a continuación:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

- ✓ Trabajadores que en el momento de la baja tengan condiciones de acceso a la jubilación y no alcancen el 100% de su base reguladora:

Se establece un complemento cuya cuantía vendrá determinada en función del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en el momento de la baja y con el número de mensualidades que, en función de la edad, se indican en el escalado siguiente:

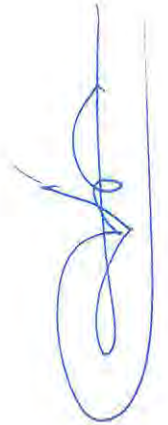
EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≥ 63 años y ≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

Los trabajadores que causen baja por adhesión al Plan de Desvinculaciones Voluntarias y, se encuentren en condiciones de acceder a la situación de jubilación en un plazo máximo de 24 meses, disfrutarán de los títulos de transporte para sí y sus beneficiarios.

El resto de beneficios sociales queda sin efecto.

Disposición Final


Los Acuerdos establecidos en el presente Plan de Empleo, surtirán efectos previa autorización del Ministerio competente y serán de aplicación en los años que sean autorizados. De no existir autorización, quedará sin efecto este Plan de Empleo en su totalidad.



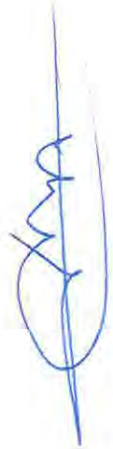
PLAN DE EMPLEO 2016 DEL GRUPO RENFE

El plan de empleo tiene por objeto, promover las nuevas incorporaciones así como las salidas ordenadas de trabajadores que deben permitir el rejuvenecimiento, la transmisión del conocimiento y la cualificación profesional de los recursos humanos, así como una adaptación a las condiciones del mercado de los nuevos ingresos, tanto desde el punto de vista retributivo como normativo. Asimismo se desarrollarán las acciones que permitan la sostenibilidad y creen las condiciones para el empleo en el Grupo Renfe, sobre la base de mejora de la productividad y flexibilidad.

La singularidad de la especialización ferroviaria no permite que se produzca un automatismo en el proceso de sustitución de los trabajadores que salen por los que entran y se necesitan largos periodos de formación adaptativa para cada una de las funciones. Por ello es imprescindible ordenar el proceso de salidas para garantizar la continuidad del servicio ferroviario, así como la transmisión del conocimiento y la eficiencia formativa con criterios de rentabilidad.



Para ello se ha diseñado un plan de Empleo y desvinculaciones que tiene la finalidad de permitir llevar a efecto un conjunto de mejoras de productividad y competitividad, alineado con el acuerdo de Garantías del Grupo Renfe de 18 de diciembre de 2013, y que para facilitar el rejuvenecimiento de la plantilla y con el objetivo de dar cobertura a las salidas que se produzcan, se solicitará la tasa máxima de reposición autorizada hasta el porcentaje aprobado por los Presupuestos Generales del Estado 2016 y con los criterios de cálculo que en los mismos se fijan que se haría efectiva proporcionalmente a las bajas que se produzcan en cada uno de los colectivos. Para aquellas necesidades y situaciones que puedan producirse en relación con las necesidades productivas y que no puedan ser cubiertas con la tasa de reposición reseñada, se solicitaría autorización al Ministerio correspondiente de conformidad con lo contemplado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2016 y así hacer frente a las citadas necesidades. Igualmente se solicitaría al Ministerio autorización para las contrataciones derivadas de las puntas de producción que se atenderán con las contrataciones que se autoricen.



Para las nuevas contrataciones que se realicen como consecuencia de la aplicación de lo estipulado en el párrafo anterior serán de aplicación las nuevas condiciones que se concretan en los acuerdos 1º, 2º, 3º y 4º de este documento todo ello en el ánimo del mantenimiento y la creación de empleo en el Grupo Renfe. El resto de acuerdos del mismo serán de aplicación general para todos los empleados del Grupo:

1º.- Ajustes de los salarios de los subgrupos profesionales de ingreso.

La retribución de los nuevos ingresos en el Grupo Renfe se adaptará a las condiciones actuales de mercado, creando nuevos niveles de ingreso a los grupos profesionales.

Para ello se crearán los oportunos niveles de ingreso, que serán los de acceso a la Empresa a través de los correspondientes procesos de selección, en los Grupos profesionales de Estructura de apoyo y de Cuadros Técnicos y los subgrupos profesionales de ingreso en los colectivos de Comercial, de Fabricación y Mantenimiento y de Administración y Gestión del Grupo Profesional del Personal Operativo.

Como consecuencia de la experiencia, formación y desarrollo de la actividad laboral en el citado subgrupo profesional, se producirá la siguiente evolución, en aras a la confluencia con las retribuciones de los subgrupos de entrada. Las retribuciones de estos nuevos niveles, respecto a las actuales de los niveles de entrada, tendrán una reducción, durante los dos primeros años de un 30%, de un 15% los dos años siguientes y de un 10% el último año.

Se adjuntan nuevas tablas salariales con los nuevos niveles de ingreso en cada colectivo.

Las partes acuerdan que el desarrollo, así como la clasificación profesional de este nuevo subgrupo profesional de ingreso prevista en este acuerdo, se incorporará al I Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

2º.- Bolsas de contratación.

Al objeto de dar cobertura a las necesidades de personal en el Grupo Renfe, se desarrollará un sistema de bolsas de trabajo, a través de procesos de selección y ordenación. Ambas partes se emplazan para regular las bolsas de contratación en la negociación del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

En todo caso, las bolsas de trabajo de cada colectivo emanarán de los procesos de selección externos. Para aquellas convocatorias dirigidas al ámbito de comercial en las que no existan requisitos legales para su participación, por una sola vez, podrán ser sujetos de las convocatorias aquellos aspirantes que acrediten una experiencia profesional idéntica a la de la plaza convocada de al menos 2 años, en el sector ferroviario.

3º.- Implementación de Becas Formativas.

Al objeto de facilitar el proceso de sustitución de los trabajadores del personal operativo de los colectivos de conducción, comercial y fabricación y mantenimiento, que precisen una formación previa a su ocupación efectiva se establecerán, exclusivamente para procesos de formación adaptativa, cursos de formación becados previos a su desarrollo laboral.

Para seleccionar los participantes en los cursos de formación becados se utilizarán los procesos de selección y/u ordenación señalados en el punto 2º. Los aspirantes que hayan superado los mismos y por riguroso orden de puntuación serán los adjudicatarios de estas becas formativas. Superadas las pruebas de competencia y capacidad durante el periodo formativo, previos los requisitos y autorizaciones que resulten aplicables legalmente así como los establecidos por Convenio Colectivo, se incorporarán para la prestación de servicios efectivos en el Grupo Renfe en la plaza que, en su caso, se le asigne.

El importe de la beca se establece en una ayuda económica de 645 euros mensuales.

En aquellos casos en que desde la residencia del becario hasta el lugar de impartición de los cursos no existan servicios de cercanías o la distancia existente requiera que pernocte fuera de su residencia habitual, se analizará la posibilidad de facilitar un billete semanal de ida y vuelta en transporte ferroviario a su lugar de residencia particular, para cada uno de los casos.

Los tiempos máximos de duración de los periodos formativos de este tipo de becas y para los colectivos mencionados no superarán los 6 meses para los becarios en conducción, ni un mes en comercial y en fabricación y mantenimiento, comprendiendo exclusivamente periodos de formación teórica y práctica, procurándose que la impartición de esta formación becada se efectúe en los Centros Formativos del Grupo que faciliten la mejor accesibilidad a los mismos.

4º.- Modificación de los sistemas de promoción.

El colectivo de conducción se conformará en 4 subgrupos profesionales: maquinista de entrada, maquinista, maquinista principal y maquinista jefe del tren. Los tiempos de permanencia para promocionar de un subgrupo al inmediato superior, fruto de la experiencia y del desarrollo de la actividad de conducción, así como la habilitación de vehículos e infraestructuras, se establecerán de la forma siguiente: desde el subgrupo de entrada al de maquinista en 2 años, desde éste al de maquinista principal 4 años y desde este último al de maquinista jefe del tren otros 4 años.

Las partes acuerdan que el desarrollo, así como la clasificación profesional prevista en este acuerdo, respecto al colectivo de conducción, se incorporará al Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

Se adjunta tabla con los nuevos valores retributivos de los subgrupos profesionales del colectivo de conducción.

Para el resto de colectivos, la promoción entre los niveles salariales de los subgrupos profesionales de ingreso y desde estos subgrupos profesionales a los inmediatos superiores se realizará una vez adquirida la experiencia necesaria y haber superado los cursos específicos de formación y capacitación programados por la Empresa.

Con carácter general, a efectos de los sistemas de promoción y para todos los colectivos, serán computables los periodos de prestación efectiva en el Grupo, con independencia de la modalidad contractual en la que hayan sido prestados.

5º.- Definición de residencias estratégicas.

Con el objetivo de mejorar la productividad, la eficiencia y los costes asociados a los procesos productivos, se diseñarán con la participación de los Representantes de los Trabajadores los nuevos mapas productivos de cada Sociedad, conforme a los centros productivos estratégicos, cuya sostenibilidad en el tiempo debe permitir la adaptación paulatina de los actuales centros de trabajo a la necesidad real que provocan las nuevas infraestructuras ferroviarias y el cambio tecnológico en el material rodante, corrigiéndose así los problemas de deslocalización actual de los recursos productivos y posibilitándose, los cambios de cargas de trabajo con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

La incorporación de trabajadores se llevará a cabo en las residencias establecidas como estratégicas.

6º.- Movilidad

Para dar una respuesta más dinámica a las necesidades de producción, las nuevas incorporaciones que se produzcan en el Grupo Renfe en cualquier colectivo, se podrán realizar con residencias transitorias, en el colectivo de conducción de hasta un máximo de 2 residencias transitorias sucesivas y por tiempo total máximo de 12 meses.

Para el resto de colectivos, se podrán incorporar con una única residencia transitoria por un periodo máximo de 12 meses.

Los trabajadores con residencia transitoria, solicitarán todas las residencias por orden de preferencia, en caso de no hacerlo, la Empresa le destinará a la residencia que estime oportuna.

En el colectivo de conducción, los procesos de movilidad se resolverán cada 12 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses, momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas en convenio colectivo.

En el resto de colectivos, los procesos de movilidad se resolverán cada 18 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas en convenio colectivo.

Para los trabajadores en cuadros de servicios transfronterizos, habrá un compromiso de permanencia en los mismos de hasta 36 meses. En el ámbito de negociación del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe se negociará, para estos cuadros de servicio un tratamiento específico.

Los participantes en los procesos de movilidad que hayan obtenido plaza en una de las residencias solicitadas o renuncien a la misma, no podrán participar en la siguiente convocatoria de movilidad.

Los participantes que hayan obtenido plaza en los procesos de adscripción a un cuadro de servicio solicitado o renuncien al mismo, no podrán participar en los siguientes 24 meses en ningún proceso de adscripción, salvo aquellos que por movilidad geográfica no hubieran obtenido el cuadro de servicio solicitado en primer lugar y/o en los cuadros de servicio de nueva creación.

7º.- Plan de salidas ordenadas

7.1 Descripción del Plan

Atendiendo a la especificidad de la formación ferroviaria se hace imprescindible ordenar la salida de los trabajadores de tal forma que permita su reposición con trabajadores que hayan adquirido la formación específica del puesto que haya quedado vacante, de ahí que en el ánimo de tener un control de qué trabajadores y en qué momento se va a producir la baja en la empresa se establecerá un plan de desvinculaciones.

7.2 Plan de Desvinculaciones 2016

Este Plan contempla unas salidas ordenadas estimadas inicialmente en 775 adhesiones, sin que en ningún colectivo se pueda sobrepasar el 60% del número total de adhesiones citado anteriormente.

Las características del Plan de Desvinculación Voluntaria son las siguientes:

- ✓ Afecta a los trabajadores que se encuentren en activo en el Grupo Renfe y tengan, al menos, 19 años de antigüedad. Igualmente podrán ser sujetos de este Plan, aquellos trabajadores que, teniendo

suspendida la relación laboral con Renfe, cumplan el requisito anterior y presten servicio en las Sociedades Participadas y Fundaciones del Grupo Renfe.

- ✓ El trabajador interesado en acogerse al Plan de Desvinculaciones, realizará una solicitud por escrito en el modelo al efecto, indicando tres fechas alternativas en un periodo de seis meses, en las que desearía causar baja en la Empresa con un intervalo mínimo de dos meses entre cada una de las fechas, adjuntando necesariamente, certificado de vida laboral emitido por la Seguridad Social.
- ✓ Las solicitudes recibidas se ordenarán en dos bloques, siendo el primero y preferente el de los trabajadores que cumplan condiciones de acceso a la jubilación en 2016. El segundo bloque que se conformará con el resto de peticiones, se ordenará por la mayor antigüedad en la Empresa a efectos de concursos, en caso de empate, prevalecerá la mayor edad.
- ✓ Todas las bajas se harán efectivas en el ejercicio 2016, salvo que la Comisión de Seguimiento amplíe el plazo de efectividad.

El trabajador que cause baja en la Empresa por adhesión a este plan, recibirá una cuantía según se indica a continuación:

- ✓ Trabajadores sin condiciones de acceso a la jubilación en el momento de la baja efectiva:
 - Un complemento equivalente a la suma del 60% del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, más 1.000 € por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, con un máximo de 24 mensualidades para ambos conceptos.
 - Adicionalmente, 1.000 € mensuales, por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, para hacer frente al convenio especial que tenga que establecer con la Seguridad Social, con un máximo de 24 mensualidades.
 - Se establece como garantía, en el caso de que el sumatorio de los conceptos anteriores sea menor, la percepción de un complemento equivalente al número de mensualidades del salario bruto mensual que tenga fijado el trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en función de la edad, tal y como se determina a continuación:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

- ✓ Trabajadores que en el momento de la baja tengan condiciones de acceso a la jubilación y no alcancen el 100% de su base reguladora:

Se establece un complemento cuya cuantía vendrá determinada en función del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en el momento de la baja y con el número de mensualidades que, en función de la edad, se indican en el escalado siguiente:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≥ 63 años y ≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

- ✓ Excepcionalmente y por una sola vez, para los trabajadores que a la fecha de puesta en marcha de este Plan tengan condiciones de acceso a la jubilación, alcancen el 100% de su Base Reguladora y soliciten su adhesión a este Plan antes del 31 de diciembre de 2015:

Se establece un complemento cuya cuantía vendrá determinada en función del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en el momento de la baja y con el número de mensualidades que, en función de la edad, se indican en el escalado siguiente:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≤ 61	6,00
> 61 años y ≤ 62 años	5,00
> 62 años	4,00

Los trabajadores que causen baja por adhesión al Plan de Desvinculaciones Voluntarias y, se encuentren en condiciones de acceder a la situación de jubilación en un plazo máximo de 24 meses, disfrutarán de los títulos de transporte para sí y sus beneficiarios.

El resto de beneficios sociales queda sin efecto.

Disposición Final

Los Acuerdos establecidos en el presente Plan de Empleo, surtirán efectos previa autorización del Ministerio competente. De no existir autorización, quedará sin efecto este Plan de Empleo en su totalidad.

**GRUPOS PROFESIONALES DEL COLECTIVO FABRICACIÓN Y
MANTENIMIENTO**

TABLAS SALARIALES PLAN DE EMPLEO GRUPO RENFE

	FIJO (*) CLAVE 002 €/AÑO	PAGA EXTRA CLAVE 009 €/AÑO
SUPERVISOR DE BASE DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN	33.639,48	
SUPERVISOR DE SECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN	32.497,80	
OPERADOR ESPECIALIZADO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN	22.759,86	4.246,44
OPERADOR DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN con Formación Técnica de Vehículos	20.960,30	4.080,00
OPERADOR DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN sin Formación Técnica de Vehículos	20.547,30	4.080,00
OPERADOR DE ENTRADA DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN	18.924,78	3.784,44
OPERADOR DE INGRESODE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN (1 año)	17.032,30	3.406,00
OPERADOR DE INGRESODE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN (2 años)	16.086,06	3.216,77
OPERADOR DE INGRESO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN (2 años)	13.247,35	2.649,11

(*) En aplicación de la disposición final 4ª, los trabajadores con las categorías de Visitador de 1ª y de Encargado de Suministros, encuadrados en el Grupo Profesional de OPERADOR DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN con Formación Técnica de Vehículos, se clasificarán sólo a efectos económicos y exclusivamente en los conceptos fijos en el Grupo Profesional de OPERADOR ESPECIALIZADO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN.

GRUPOS PROFESIONALES DEL COLECTIVO FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO

TABLAS SALARIALES PLAN DE EMPLEO GRUPO RENFE

	COMPLEMENTOS												
	COMPLEMENTO CLAVE 290 €/AÑO	TOMA Y DEJE €/DIA CLAVE 303	JORNADA PARTIDA €/DIA CLAVE 304	NOCTURNIDAD €/HORAS CLAVE 305	ASISTENCIA TÉCNICA EN LÍNEA Y PRUEBAS DINÁMICAS		TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS CLAVE 027 €/DÍA	DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA (CADA 8 HORAS GENERADAS) CLAVE 028	SOLDADOR HOMOLOGADO €/DIA CLAVE 029	ENSAYOS NO DESTRUCTIVOS €/DIA CLAVE 030	ASISTENCIA TÉCNICA EN RUTA €/MES CLAVE 033	GASTOS DE VIAJE - €/DÍA CLAVE 551	CONDUCCIÓN EF. CAMIONES BIV CLAVE 342 €/DÍA
					CLAVE 026 €/MES	CLAVE 126 €/DÍA							
SUPERVISOR DE BASE DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN	3.500,00	9,308063	7,493756	1,498782									
SUPERVISOR DE SECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN	3.000,00	9,308063	7,493756	1,498782									
OPERADOR ESPECIALIZADO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN					290,00	14,43							
OPERADOR DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN con Formación Técnica de Vehículos					265,00	13,19							
OPERADOR DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN sin Formación Técnica de Vehículos					240,00	11,95	120	120	2,5	2,5	300		8,51
OPERADOR DE ENTRADA DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN					215,00	10,70						12,86	
OPERADOR DE INGRESO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN (1 año)					193,50	9,63	108,00	108,00	2,25	2,25	270,00		7,66
OPERADOR DE INGRESO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN (2 años)					182,75	9,10	102	102	2,13	2,13	255		7,23
OPERADOR DE INGRESO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN (2 años)					150,50	7,49	84	84	1,75	1,75	210		5,96

Exclusivamente para el taller Base de Mantenimiento Vigo se mantiene un abono mensual por trabajo efectivo de 300 € mensuales (Clave 031) por trabajador que retribuye la falta de rotatividad en turnos diferentes al de mañana. Este es compatible con el Plus de Nocturnidad

GRUPOS PROFESIONALES DEL COLECTIVO FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO

TABLAS SALARIALES PLAN DE EMPLEO GRUPO RENFE

GRUPO	CLAVE	VARIABLE €/AÑO (*)		
		TIPO BASE	VALOR MÁXIMO	VALOR MÍNIMO
SUPERVISOR DE BASE DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN	407		3.000	3.000
SUPERVISOR DE SECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN			3.000	3.000
OPERADOR ESPECIALIZADO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN	449	A	8.200	5.740
		A1	6.750	4.725
		B	5.550	3.885
		C	5.050	3.535
OPERADOR DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN con Formación Técnica de Vehículos		A	7.200	5.040
		A1	6.150	4.305
		B	5.050	3.535
OPERADOR DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN sin Formación Técnica de Vehículos		C	4.550	3.185
		A	6.500	4.550
		A1	5.450	3.815
OPERADOR DE ENTRADA DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN		B	4.650	3.255
		C	4.250	2.975
	A	5.000	3.500	
OPERADOR DE INGRESO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN (1 año)	A1	4.500	3.150	
	B	4.250	2.975	
	C	3.800	2.660	
OPERADOR DE INGRESO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN (2 años)	A	4.500	3.150	
	A1	4.050	2.835	
	B	3.825	2.678	
OPERADOR DE INGRESO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN (2 años)	C	3.420	2.394	
	A	4.250	2.975	
	A1	3.825	2.678	
OPERADOR DE INGRESO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN (2 años)	B	3.613	2.529	
	C	3.230	2.261	
	A	3.500	2.450	
OPERADOR DE INGRESO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN (2 años)	A1	3.150	2.205	
	B	2.975	2.083	
	C	2.660	1.862	

(*) Los valores reflejados para este concepto corresponden a los trabajadores que realicen su jornada en régimen de jornada continuada (7 h. 30 minutos primables). A los trabajadores que realicen su jornada en régimen de jornada partida (8 h. primables), se les incrementaran los valores reflejados proporcionalmente a 30 minutos por día efectivo de trabajo.

GRUPOS PROFESIONALES DEL COLECTIVO COMERCIAL

TABLAS SALARIALES PLAN DE EMPLEO GRUPO RENFE

	GRUPO	FIJO CLAVE 002 €/AÑO	PAGA EXTRA CLAVE 009 €/AÑO
OPERADOR COMERCIAL ESPECIALIZADO	N1	22.262,86	4.246,44
	N2	20.562,86	4.246,44
	N3	20.562,86	4.246,44
OPERADOR COMERCIAL	N1	20.429,30	4.080,00
	N2	19.429,30	4.080,00
	N3	19.429,30	4.080,00
OPERADOR COMERCIAL DE ENTRADA	N1	18.724,78	3.784,44
	N2	16.724,78	3.784,44
	N3	16.724,78	3.784,44
OPERADOR COMERCIAL DE INGRESO (1 año)	N1	16.852,30	3.406,00
	N2	15.052,30	3.406,00
	N3	15.052,30	3.406,00
OPERADOR COMERCIAL DE INGRESO (2 años)	N1	15.916,06	3.216,77
	N2	14.216,06	3.216,77
	N3	14.216,06	3.216,77
OPERADOR COMERCIAL DE INGRESO (2 años)	N1	13.107,35	2.649,11
	N2	11.707,35	2.649,11
	N3	11.707,35	2.649,11

COMPLEMENTOS PERSONAL OPERATIVO

	NIVEL	SERVICIOS	DE PUESTO CLAVE 282 €/AÑO	(1) ACTIVIDAD NÚCLEOS DE CERCANIAS €/AÑO CLAVE 283	(2) ACTIVIDAD SERVICIOS LARGA DISTANCIA Y MEDIA DISTANCIA - €/AÑO CLAVE 283	ACTIVIDAD EN INSTALACIONES DE TRATAMIENTO DE TRENES €/AÑO CLAVE 285	(3) SEGURIDAD, FORMACIÓN Y/O GESTIÓN - €/MES CLAVE 281	(4) CENTROS DE GESTIÓN - €/AÑO CLAVE 284	(5) GASTOS DE VIAJE - €/DÍA CLAVE 537
OPERADOR COMERCIAL ESPECIALIZADO	1	AV Y LARGA DISTANCIA	5.500		1.200		257,20	3000	12,86
		MEDIA DISTANCIA	2.776		1.200				
		CERCANIAS	2.000	2.300					
	2	AV Y LARGA DISTANCIA	2.695						
		MEDIA DISTANCIA							
		CERCANIAS							
	3	AV Y LARGA DISTANCIA	1.380						
		MEDIA DISTANCIA							
		CERCANIAS							
OPERADOR COMERCIAL	1	AV Y LARGA DISTANCIA	2.000		1.200		257,20	3000	12,86
		MEDIA DISTANCIA			1.200				
		CERCANIAS		2.300					
	2	AV Y LARGA DISTANCIA	1.750						
		MEDIA DISTANCIA							
		CERCANIAS							
	3	AV Y LARGA DISTANCIA	1.240						
		MEDIA DISTANCIA							
		CERCANIAS							
OPERADOR COMERCIAL DE ENTRADA	1	AV Y LARGA DISTANCIA	2.000		1.200		257,20	3000	12,86
		MEDIA DISTANCIA			1.200				
		CERCANIAS		2.300					
	2	AV Y LARGA DISTANCIA	1.645						
		MEDIA DISTANCIA							
		CERCANIAS							
	3	AV Y LARGA DISTANCIA	1.200						
		MEDIA DISTANCIA							
		CERCANIAS							
OPERADOR COMERCIAL DE INGRESO (1.º año)	1	AV Y LARGA DISTANCIA	1.800		1.080		231,48	3000	12,86
		MEDIA DISTANCIA			1.080				
		CERCANIAS		2.070					
	2	AV Y LARGA DISTANCIA	1.481						
		MEDIA DISTANCIA							
		CERCANIAS							
	3	AV Y LARGA DISTANCIA	1.080						
		MEDIA DISTANCIA							
		CERCANIAS							
OPERADOR COMERCIAL DE INGRESO (2.º año)	1	AV Y LARGA DISTANCIA	1.700		1.020		218,62	3000	12,86
		MEDIA DISTANCIA			1.020				
		CERCANIAS		1.955					
	2	AV Y LARGA DISTANCIA	1.398						
		MEDIA DISTANCIA							
		CERCANIAS							
	3	AV Y LARGA DISTANCIA	1.020						
		MEDIA DISTANCIA							
		CERCANIAS							
OPERADOR COMERCIAL DE INGRESO (2 años)	1	AV Y LARGA DISTANCIA	1.400		840		180,04	3000	12,86
		MEDIA DISTANCIA			840				
		CERCANIAS		1.610					
	2	AV Y LARGA DISTANCIA	1.152						
		MEDIA DISTANCIA							
		CERCANIAS							
	3	AV Y LARGA DISTANCIA	840						
		MEDIA DISTANCIA							
		CERCANIAS							

(1) Condiciones:
 - Ratio Ingresos/trabajador ≥ 246.415 €
 - Ratio Viajeros/trabajador ≥ 290.000 viajeros

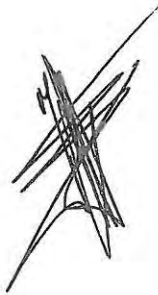
(2) Condiciones: Trabajadores en diseminadas residencias:

Servicios Larga Distancia	Servicios Media Distancia
Barcelona	Barcelona
A Coruña	Madrid
Bilbao	Tarragona
Madrid	Pamplona
	Salamanca
	Valencia

(3) Incompatible con la indemnización diaria por Gastos de Viaje

(4) Incompatible con la indemnización diaria por Gastos de Viaje y con el de Seguridad, Formación y/o Gestión

(5) Por día de trabajo efectivo en cuadro de servicio de intervención, según las condiciones establecidas en el acuerdo.
 Para operadores comerciales N2 que se desplazan a otra estación percibirán la clave 546, siempre que el retorno a su residencia suponga exceder la jornada



GRUPOS PROFESIONALES DEL COLECTIVO COMERCIAL

TABLAS SALARIALES PLAN DE EMPLEO GRUPO RENFE

	NIVEL	PRIMA VARIABLE CLAVE 447	
		SERVICIOS	€/AÑO
OPERADOR COMERCIAL ESPECIALIZADO	1	AV Y LARGA DISTANCIA	7.157
		MEDIA DISTANCIA	5.000
		CERCANIAS	4.000
	2	TODOS	5.000
	3		3.000
	OPERADOR COMERCIAL	1	TODOS
2		5.000	
3		2.500	
OPERADOR COMERCIAL DE ENTRADA	1	TODOS	4.000
	2		4.000
	3		2.000
OPERADOR COMERCIAL DE INGRESO (1 año)	1	TODOS	3.450
	2		3.450
	3		1.650
OPERADOR COMERCIAL DE INGRESO (2 años)	1	TODOS	3.175
	2		3.175
	3		1.700
OPERADOR COMERCIAL DE INGRESO (2 años)	1	TODOS	2.350
	2		2.350
	3		1.400

GRUPOS PROFESIONALES DEL COLECTIVO ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

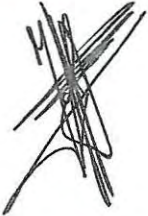
TABLAS SALARIALES PLAN DE EMPLEO GRUPO RENFE

	FIJO CLAVE 002 €/AÑO	PRIMA VARIABLE CLAVE 448 €/AÑO	PAGA EXTRA CLAVE 009 €/AÑO
OPERADOR ESPECIALIZADO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTION	20.712,86	4.000,00	4.246,44
OPERADOR DE ADMINISTRACIÓN Y GESTION NIVEL 1	19.709,30	3.500,00	4.080,00
OPERADOR DE ADMINISTRACIÓN Y GESTION NIVEL 2	18.699,30	3.000,00	4.080,00
OPERADOR DE ENTRADA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTION	17.054,78	2.500,00	3.784,44
OPERADOR DE INGRESO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTION (1 año)	15.349,30	2.250,00	3.406,00
OPERADOR DE INGRESO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTION (2 años)	14.496,56	2.125,00	3.216,77
OPERADOR DE INGRESO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTION (2 años)	11.938,35	1.750,00	2.649,11



GRUPOS PROFESIONALES DEL COLECTIVO CONDUCCIÓN

TABLAS SALARIALES PLAN DE EMPLEO GRUPO RENFE



	FIJO CLAVE 002 €/AÑO	COMPLEMENTO DE CONDUCCIÓN €/AÑO CLAVE 280	(1) SEGURIDAD, FORMACIÓN Y/O GESTIÓN - €/MES CLAVE 281	(2) GASTOS DE VIAJE - €/DÍA CLAVE 551	PAGAS EXTRAS CLAVE 009 €/AÑO
MANDO INTERMEDIO DE CONDUCCIÓN/JEFE DE MAQUINISTAS NIVEL A	39.844,32	7.200,90	257,20	12,86	4.246,44
MANDO INTERMEDIO DE CONDUCCIÓN/JEFE DE MAQUINISTAS NIVEL B		5.143,50			
MAQUINISTA JEFE DEL TREN	33.050,54	7.200,90			
MAQUINISTA PRINCIPAL	26.777,88	5.143,50			
MAQUINISTA	23.030,42	2.057,40			
MAQUINISTA DE ENTRADA	17.567,61	1.028,70	154,31		3.784,44



(1) Incompatible con la indemnización diaria por Gastos de Viaje

(2) Por día de trabajo efectivo en cuadro de servicio de conducción, según las condiciones establecidas en el acuerdo.

GRUPO PROFESIONAL DE MANDO INTERMEDIO Y CUADRO

TABLAS SALARIALES PLAN DE EMPLEO GRUPO RENFE

NIVEL	COMPONENTE FIJO €/AÑO		COMPONENTE VARIABLE €/AÑO	
	MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO	MÁXIMO
1	31.458,12	38.201,04	2.872,42	6.237,26
2	31.458,12	38.124,72	2.051,72	3.693,09
3	30.648,24	37.798,32	1.231,04	2.872,42
INGRESO (1 año)	27.583,42	34.018,49	1.107,94	2.585,18
INGRESO (2 años)	26.051,00	32.128,57	1.046,38	2.441,56
INGRESO (2 años)	21.453,77	26.458,82	861,73	2.010,69



GRUPO PROFESIONAL DE ESTRUCTURA DE APOYO

TABLAS SALARIALES PLAN DE EMPLEO GRUPO RENFE

NIVEL DE PUESTO	COMPONENTE FIJO CLAVE 002 €/AÑO		COMPONENTE VARIABLE CLAVE 406 €/AÑO
	MÍNIMO	MÁXIMO	
TÉCNICO ESPECIALISTA	43.927,68	53.422,56	3.680,64
TÉCNICO	40.784,64	50.275,20	3.421,06
TÉCNICO DE ENTRADA	37.641,72	47.127,84	3.161,52
TÉCNICO DE INGRESO (1 año)	33.877,55	42.415,06	2.845,37
TÉCNICO DE INGRESO (2 años)	31.995,46	40.058,66	2.687,29
TÉCNICO DE INGRESO (2 años)	26.349,20	32.989,49	2.213,06

