

ACTA Nº 3**COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-OPERADORA**

En Madrid, a las 17:00 horas del día **17 de diciembre de 2007**, se reúnen, en la sala de la Dirección General de Seguridad, Organización y RRHH, bajo la presidencia de D. Fernando Valdés Dal-Ré y actuando como secretario D. José María Nieto Toledano, las personas que a continuación se relacionan, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora.

Por la Dirección de la Empresa (RDE)

Ángel Jiménez Gutiérrez	Director General de Seguridad, Organización y RRHH
José Núñez Blázquez	Director Corporativo de Recursos Humanos
Vicente Camarena Miñana	Director Corporativo de Org. y Desarrollo
Raúl Blanco Aira	Director de Relaciones Laborales
Víctor Esquinas Torres	Director de Formación y Selección
Tomás López Ruiz	Director de Planificación y SS. de Inform. de RRHH
Cecilio Gómez-Comino Barrilero	Director de Org., RRHH y Seg. DG Cercanías/MD
Alfonso Gamero Gracia	Director de Org., RRHH y Seg. DG Fabricación y Mantº
Amador González Aparicio	Director de Org. y RRHH DG AV/Larga Distancia
José Berenguer Pérez	Gerente de Política Retributiva
Estrella Soriano Cuervo	Jefa de Gabinete de Planificación y Gestión de RRRHH
Juan López Pulido	Jefe de Coordinación de Negociación Colectiva

Por el Comité General de Empresa (CGE)

Santiago Pino Jiménez	SEMAF
Valentín Arranz García	SEMAF
Gabriel Lambás Yuguero	SEMAF
Carlos Segura Martín	SEMAF
José Ángel García Bastante	CCOO (Presidente)
Juan Manuel León Gallego	CCOO
Fernando García Rodríguez	CCOO
Jesús Agudo Zarzuela	UGT (Secretario)
Agapito Alcarazo Núñez-Barranco	UGT
Ángel Ruiz Ordóñez	UGT
Roberto Carrasco de la Torre	CGT
Francisco Rafael González Escudero	SF



Inicia la reunión el Presidente de la Comisión Negociadora para manifestar que la Dirección de la Empresa quiere hacer entrega de una propuesta, conformada por tres documentos que se adjuntan a la presente acta como Anexos nº1, nº2 y nº3, respectivamente:

- Documento nº1 que incorpora propuesta económica, que da respuesta firme y de cierre global a la plataforma económica presentada el día 30 de noviembre de 2007 conjuntamente por todas las organizaciones sindicales presentes en el Comité General de Empresa, de la Mesa Económica del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora.
- Documento nº2, que incorpora una relación de Materias Generales susceptibles de desarrollarse por las partes en el cuerpo del Convenio Colectivo.
- Documento nº3, que configura las líneas de negociación para el Desarrollo Profesional de los trabajadores de RENFE-Operadora.

Seguidamente, toma la palabra el Director General de Organización, Seguridad y Recursos Humanos, quien expone el contenido y alcance de los documentos presentados:

- En lo relativo al documento económico incluye al texto entregado un recorrido en el plan de objetivos para el año 2007, de tal forma que, si se supera el 100% del grado de cumplimiento, podrá rebasar el 0,8 % destinado al mismo. El incremento del 2007 incluida esta matización se entiende global pero la distribución ofrecida por la Empresa es una propuesta que está sujeta al más amplio consenso de las organizaciones.
- El documento de materias generales está abierto a las aportaciones de los diferentes sindicatos, pero teniendo en cuenta que debe contemplar posibilidades de acuerdo en un tiempo razonable, de tal forma que este documento junto con el documento económico, configure el cuerpo del I Convenio Colectivo.
- En cuanto al tercer documento, de Desarrollo Profesional, manifiesta que tendrá una financiación específica e independiente de los incrementos retributivos del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora, y contará con calendario, ámbitos de vigencia e implantación distintos de los estipulados en el Convenio para las materias anteriores.

A continuación solicita que las organizaciones que configuran el banco social, den una respuesta lo antes posible a la propuesta de negociación presentada, en el ánimo de poder alcanzar un acuerdo.

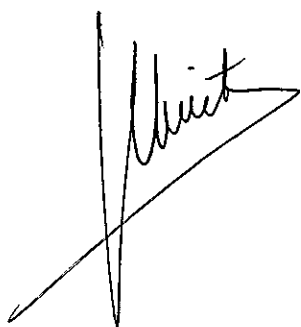
Por último, al objeto de que la RLT dé respuesta a la propuesta económica y aporte sus consideraciones a las materias generales y a la propuesta de desarrollo profesional, se acuerda una reunión entre la Dirección de la Empresa y los Secretarios Generales de los sindicatos que conforman el Comité General de Empresa, para el día 21 de diciembre de 2007 a las 10:00 horas.

Por parte de SEMAF se hace entrega de una plataforma de convenio que se adjunta al acta como Anexo nº4.

Por parte de la Dirección de la Empresa se adjunta calendario de reuniones, que se adjunta como Anexo nº5.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 20:00 horas del día y en el lugar indicados en el encabezamiento de esta Acta.

EL SECRETARIO



EL PRESIDENTE





PROPUESTA DE ACUERDO ECONÓMICO
PRESENTADA POR RENFE-OPERADORA PARA
EL I CONVENIO COLECTIVO

A large, stylized handwritten signature in black ink, located on the left side of the page.

BORRADOR

A smaller, stylized handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.

1. TRATAMIENTO ECONÓMICO



Incremento Económico año 2007

1. INCREMENTO A TABLAS

Partiendo de las Tablas Salariales y bandas salariales vigentes a 31/12/2006, se establece, con carácter general, un incremento del 2,7% a todos los conceptos económicos, con efectos de 1 de enero de 2007.

2. INCORPORACIÓN PRIMA MÍNIMA GARANTIZADA A PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se incorpora a las pagas extraordinarias el valor de la prima mínima garantizada.

La incorporación de esta prima a las pagas extraordinarias se efectuará en base al Nivel Salarial de cada trabajador y a los valores que, en base a este Nivel se fijen en las tablas salariales para la clave 427 actual.

Para los trabajadores de los colectivos de Estructura de Apoyo y MIC, el porcentaje equivalente de este incremento se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador y se incorporará al componente fijo de su retribución.

Los componentes fijos de las bandas salariales de referencia se incrementarán con los mismos criterios expresados en el párrafo anterior respecto del tratamiento individualizado.

3. PLAN DE OBJETIVOS 2007/INCREMENTO PRODUCTIVIDAD

Se dedicará un 0,8% de la masa salarial para este ejercicio.

El grado de cumplimiento del objetivo se calculará dividiendo el Total de Ingresos reales (sin incluir la subvención devengada del ERE), entre el número medio de trabajadores. Tendrá un cumplimiento del 100% cuando el resultado sea igual o superior al valor resultante de realizar la misma operación con los mismos conceptos a valores presupuestados.

Para los niveles salariales 3 a 6, la masa salarial que se tomará como referencia será la correspondiente al ejercicio 2006, a valores de dicho año 2006 y a los trabajadores de los niveles salariales 3 a 6 en activo durante 2006.

Para la Estructura de Apoyo y MIC, el incremento del 0,8%, se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador y se incorporará al componente variable de su retribución.

Incremento Económico año 2008

El incremento global que tiene como referencia el establecido para la función pública, se desarrollará de la forma siguiente.

1. INCREMENTO A TABLAS

Se establece, con carácter general, un incremento del 3% a todos los conceptos económicos.

Este incremento se trasladará a las tablas salariales y a las bandas salariales de referencia para la Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y Cuadros, con efectos de 1 de enero de 2008.

2. PLAN DE OBJETIVOS 2008/MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

Se dedicará un 0,8% de la masa salarial para este ejercicio.

El parámetro utilizado como medida del incremento de productividad, será el incremento del valor del ejercicio anterior, del Total de Ingresos por Empleado en un porcentaje mínimo del 5%, correspondiendo a este porcentaje el 0,8.

Con el fin de incentivar el logro del objetivo establecido, se fija la escala de progresión que a continuación se expone, a aplicar sobre los parámetros de referencia.

El parámetro tendrá una escala de 50 a 140. Por debajo del 50, el valor será 0. Entre el 50 y 140, el valor será proporcional al resultado. En caso de superarse el valor máximo de la escala, se considerará 140.

Para los niveles salariales 3 a 6, la masa salarial que se tomará como referencia será la correspondiente al ejercicio 2007, a valores de dicho año 2007 y a los trabajadores de los niveles salariales 3 a 6 en activo durante 2007.

Para la Estructura de Apoyo y MIC, el incremento que corresponda, se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador y se incorporará al componente variable de su retribución.

Incremento Económico años 2009 y 2010

Las partes podrán prorrogar la vigencia del convenio hasta la finalización del Contrato Programa, en función de la evolución e implantación del desarrollo profesional.

Los incrementos globales para cada ejercicio, serán los que se establezcan para la función pública.



PROPUESTA DE RELACIÓN DE MATERIAS
GENERALES PRESENTADA POR
RENFE-OPERADORA PARA EL
I CONVENIO COLECTIVO

BORRADOR

1. RELACIÓN DE MATERIAS GENERALES



1.1 NIVEL DE EMPLEO

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

1.2 CONTRATACIÓN

Fórmulas para que en las convocatorias de ingreso de trabajadores fijos en RENFE-Operadora, se les convaliden los requisitos formativos que, con carácter general, se establezcan en las bases de las convocatorias, a las personas que hayan tenido contratos como fijos discontinuos con RENFE-Operadora, sobre la base de la formación recibida y las competencias específicas adquiridas durante su contratación.

1.3 JUBILACIÓN

Mantener con carácter general la jubilación a los sesenta y cinco años en las condiciones que regula la Ley General de la Seguridad Social. Así mismo se analizará la posible repercusión que puedan generar las medidas establecidas en materia de Seguridad Social en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre,

BORRADOR

1.4 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

Se conformará conforme a lo previsto en el Capítulo III de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un plan de igualdad efectiva por el que se mantenga el respeto de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, seguirá adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Asimismo, se establece el compromiso de avanzar, en la medida de lo posible, y teniendo en cuenta la actividad de RENFE-Operadora, en el desarrollo de medidas de conciliación en las condiciones de trabajo.

1.5 PROTECCIÓN JURÍDICA

Se estudiará la contratación de servicios jurídicos externos para la defensa judicial, en los casos de accidente ferroviario que pueda determinar responsabilidad penal, no dolosa, de sus trabajadores, en el ejercicio de su actividad profesional.

1.6 SEGURO COMPLEMENTARIO

Como consecuencia de la modificación en el nivel de cobertura del SOV se estudiarán las nuevas garantías que correspondan al personal de trenes.

1.7 QUEBRANTO DE MONEDA

Se estudiarán fórmulas para minimizar la posible repercusión económica que, en el ejercicio de sus funciones y realizando venta y cobro de títulos de transporte en efectivo, pueda producirse a los trabajadores con motivo de un desajuste de efectivo en caja.

1.8 MOVILIDAD

Revisión de la Norma Marco de Movilidad.

BORRADOR

1.9 COMISIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Mantenimiento de la Comisión de Conflictos Laborales, compuesta por ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros de los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, garantizándose, al menos, uno por cada Sindicato firmante del Convenio.



PROPUESTA DE ACUERDO DE DESARROLLO
PROFESIONAL PRESENTADA
POR RENFE-OPERADORA PARA EL
I CONVENIO COLECTIVO

BORRADOR

1. DESARROLLO PROFESIONAL



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

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

Para el tratamiento específico del contenido, se continuarán los trabajos en la Mesa de Desarrollo Profesional.

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

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

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

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

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

Mesa de Conducción

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

Se estudiarán calendarios laborales que permitan el disfrute de vacaciones festivos y licencias así como sistemas de disponibilidad de los recursos que sustituirán a los gráficos actuales de trabajo así como a sus procedimientos de implantación, compatible con la explotación comercial y las demandas de los clientes.

La reconfiguración de la aplicación de los aspectos de la interrupción en la conducción continuada sin proceder a la ampliación de los límites de conducción continuada.

Se establecerá un nuevo modelo de sistema retributivo para todos los trabajadores de este colectivo con los conceptos de fijo y variable, que se establecerán en función de la actividad, la producción y productividad, y con la articulación de complementos específicos.

Mesa de Comercial

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

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

Asimismo, se determinarán las condiciones de la prestación de los servicios llevados a cabo por este colectivo en los distintos entornos operacionales en que desarrolla su actividad.

Se establecerá un nuevo modelo de sistema retributivo para todos los trabajadores de este colectivo con los conceptos de fijo y variable, que se establecerán en función de la actividad, la producción y productividad, y con la articulación de complementos específicos.

Mesa de Fabricación y Mantenimiento

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

Para realizar una prestación conforme a los requerimientos de la explotación comercial demandada por los operadores y los clientes, se procederá a la agrupación de las especialidades existentes adecuándolas a la nueva realidad de

la empresa, incluyendo la asistencia técnica como una función más en cada una de las especialidades que se determinen.

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

Mesa de Administración y Gestión

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

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

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

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

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

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