

ACTA 1 DE LA MESA DE MATERIAS GENERALES DEL I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-OPERADORA

En Madrid, a las 12:00 horas del día 29 de noviembre de 2007, se reúnen en la sala de la Dirección General de Seguridad, Organización y Recursos Humanos, las personas que a continuación se relacionan, en su calidad de componentes de las respectivas representaciones, de la Dirección de RENFE-Operadora y de la Representación Legal de los Trabajadores de RENFE-Operadora.

Por la Dirección de la Empresa (RDE):

Raúl Blanco Aira	Director de Relaciones Laborales
Estrella Soriano Cuervo	Jefa de Gabinete de Planificación de RRHH
Maribel Sacristán Vesperinas	Jefa de Gestión de Sist. de Información Laboral
Pedro Domínguez Fernández	Jefe de Administración de Relaciones Sindicales
Mariano Gutiérrez Valdivia	Jefe de RRHH
Oscar Altares Medina	Jefe de RRHH
Clara Martínez Gómez	Jefa de RRHH
Gema Ordúñez Del Pino	Técnico de RRHH

Por la Representación Legal de los Trabajadores de Empresa de RENFE-Operadora:

Carlos Segura Martín	SEMAF
Manuel Rodríguez Fernández	SEMAF
Juan Manuel León Gallego	CCOO
María Teresa Jiménez de la Asunción	CCOO
Alejandro Jiménez Hernández	UGT
Manuel Zapata Torres	UGT
Roberto Carrasco de la Torre	CGT
Francisco Rafael González Escudero	SF

Ambas partes manifiestan que los titulares para la sesión de hoy son los figurados en el acta.

A continuación, la organización por SEMAF enumera las materias que, entre otras, propone tratar en esta Mesa, manifestando que en las próximas fechas podrán aportar a la Empresa su propuesta por escrito.

Asimismo, las organizaciones sindicales CC.OO y UGT exponen brevemente sus propuestas de materias de negociación para esta Mesa, las cuales se adjuntan a la presente como anexos 1 y 2, respectivamente. A este respecto, la RLT por C.G.T y S.F se remiten a sus propuestas entregadas en el Plenario.

Por parte de la RDE se manifiesta que deberá analizar con detalle el contenido de los citados documentos y en la próxima reunión expondrá las consideraciones oportunas.

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

**POR LA REPRESENTACIÓN
DE LOS TRABAJADORES**

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA



comunicación y transporte
ferroviario

I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-OPERADORA

MESA DE MATERIAS GENERALES

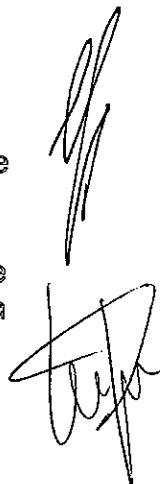
IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

INTRODUCCIÓN

Los objetivos de CC.OO. en esta Mesa en relación con estas materias es la incorporación a la Normativa de la Empresa, con las adaptaciones y mejoras necesarias de todas las medidas de Ley de la Conciliación Familiar; de la Ley de Igualdad; de la Ley contra la violencia de género, así todas aquellas que contribuyan a facilitar la aplicación de la Ley de atención a las personas Dependientes.

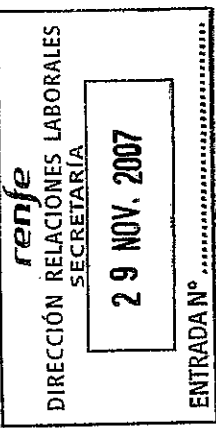
A continuación se exponen los principales aspectos básicos que deseamos sean incluidos en este Convenio, en materia de Igualdad y Conciliación

1. Creación de la Comisión para la Igualdad con el objetivo primordial de proceder a la negociación del Plan de Igualdad en la Empresa.
2. Relación de artículos que, a título de ejemplo y sin constituir un bloque cerrado, deben modificarse debido a la nueva regulación legal en materia de Igualdad y Conciliación:
 - a. Título VI. Tiempo de trabajo: 194, 195 y 249.
 - b. Título VII: Licencias y suspensiones de la relación laboral: 258, 259, 271 y 281.
 - c. Título XI: Formación: 434.
 - d. Régimen disciplinario: Nomenclator faltas muy graves 21ª.
 - e. Título XIV: Prevención de Riesgos Laborales.



Principales mejoras concretas propuestas por CC.OO:

- ⊕ En la jornada partida el horario de tarde no superará nunca las 18 horas.
- ⊕ Posibilidad de implantación de teletrabajo por ejemplo para puestos de carácter administrativo que precisen de escasa inversión para su realización en el domicilio del trabajador/trabajadora.
- ⊕ Elección por parte de los trabajadores de la concreción horaria en caso de reducción de la jornada por causas familiares.
- ⊕ Reducción del 50% de la jornada laboral por razones de enfermedad muy grave de familiares en primer grado y por el plazo de un mes, reducción prorrateable si hay más de un titular por el mismo hecho causante y con carácter retribuido. Este derecho podrá renovarse por plazo no superior a cinco meses pero sin carácter retribuido





MESA MATERIAS GENERALES

A.1. CONCILIACIÓN LABORAL, IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA

- Modificación de la Comisión de Igualdad y de los artículos de la normativa que tengan que ver con las Leyes antes mencionadas, relacionados entre otros con Jornada y horarios: Reducción de Jornada por Lactancia, Guardia Legal o Cuidado de Familiares, Vacaciones, Licencias y Permisos, Maternidad y Paternidad, Excedencias, etc.
- Aplicación de la ley e incorporación de la misma a la Normativa.
- Adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias.
- Inserción laboral de personas con discapacidad.
- Adecuación o mejora de las disposiciones contempladas en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres:
- Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.
- Igualdad y conciliación.
- Planes de igualdad.
- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Medidas específicas para prevenir el acoso moral en el trabajo.
- Adecuación o mejora de disposiciones contempladas en la Ley Orgánica 17/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género: violencia de género en la relación laboral.
- Adopción de cláusulas y medidas específicas contra la violencia en el trabajo.
- Estudio, regulación e implantación de puestos susceptibles de teletrabajo.

A.2. ASPECTOS Y BENEFICIOS SOCIALES

- Consolidación, mejora e inclusión de aspectos y beneficios de Ayudas Sociales.
- Aumento significativo del montante de la ayuda por Hijos Disminuidos Psíquicos y la regulación de la solicitud y concesión de la ayuda.
- Suprimir la retención del IRPF en la concesión de Ayudas Graciables.
- Avanzar en la consecución de la jubilación voluntaria a los 55 años.
- Aumento de los días de licencia, permisos y periodos de excedencia (con derecho automático a la reincorporación a la empresa).
- Títulos de transporte - Mejora de los derechos y títulos de viaje para todos los trabajadores en activo y jubilados de ADIF y RENFE Operadora. Y recuperación de los derechos de título de transporte para otros ferrocarriles y aplicación de los beneficios de ida y vuelta en todos los trenes que circulan por la Red de interés general y de AV.



A.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

- Compromiso de introducción de prácticas de responsabilidad social en la estrategia empresarial, en su dimensión interna con sus trabajadores y en su dimensión externa, donde sus resultados sociales pueden verse afectados por las prácticas de sus socios y proveedores, en particular en el caso de subcontratación de una parte de su actividad.

Para el cumplimiento de este compromiso se implementarán prácticas socialmente responsables en sus dos dimensiones:

- Dimensión interna: dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social deben afectar en primer lugar a los trabajadores y deben referirse a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y seguridad en el trabajo y la gestión del cambio. En segundo lugar, las prácticas deben ser respetuosas con el medio ambiente y deben referirse a la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción.
- Dimensión externa: lejos de circunscribirse al perímetro de las empresas, la responsabilidad social debe extenderse hasta las comunidades locales e incluye, además de los trabajadores, un amplio abanico de interlocutores como socios comerciales, proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG'S. Debiendo ser conscientes de que sus resultados sociales pueden verse afectados por las prácticas de sus socios y proveedores, en particular en el caso de subcontratación de una parte de su actividad.

Madrid 29 de Noviembre de 2007



MESA MATERIAS GENERALES

PROPUESTAS DE UGT PARA EL DESARROLLO DE LOS TEMAS DEL GRUPO A

A.1. CONCILIACIÓN LABORAL, IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA

A.1.1 CONCILIACION LABORAL

A.1.1 A) Derecho a la Maternidad de la mujer trabajadora

- Licencias por:
 - Maternidad biológica
 - Fallecimiento hijo
 - Hospitalización neonato
 - Adopción o acogimiento
- Licencia por discapacidad de hijo o del menor
- Licencia de maternidad y matrimonio entre personas del mismo sexo
- Disfrute a tiempo parcial del permiso o licencia por maternidad
- Riesgo durante el embarazo
- Riesgo durante la lactancia natural
- Prohibición de discriminación por embarazo o maternidad
- Especial mención a las condiciones de trabajo siguientes:
 - Derecho a vacaciones
 - Reincorporación al trabajo

A.1.1 B) Permiso de Paternidad

- Corresponsabilidad de los padres
- Titularidad del derecho
- Duración del descanso
- Posibilidades de ejercicio del derecho: Arco temporal
 - Momento inicial
 - Momento final
 - Comunicación al empresario
- Disfrute a tiempo parcial del permiso de paternidad

A.1.1 C) Derechos de Conciliación

- Fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares
- Organización del tiempo de trabajo
 - Teletrabajo
- Permiso por:
 - Enfermedad
 - Hospitalización
 - Intervención quirúrgica
- Permiso de lactancia
 - Parto múltiple



- Acumulación del derecho en jornadas completas
- Excedencia voluntaria
- Excedencia por cuidado de hijos y familiares
- Reducción de jornada por:
 - Guarda legal
 - Hospitalización de neonatos

A.1.1 D) Prohibición de despido por el ejercicio de los derechos de maternidad y de conciliación

A.1.2 VIOLENCIA DE GENERO EN LA RELACION LABORAL

A.1.2 A) Acoso Sexual

- Definición
- Medidas preventivas:
 - Obligaciones de los empresarios:
 - Procedimientos específicos de prevención del acoso
 - Procedimientos de reclamación y denuncia
 - Elaboración y difusión de:
 - Códigos de buenas prácticas
 - Campañas informativas
 - Acciones de formación
 - Obligaciones de la representación Legal de los Trabajadores
 - Sensibilización de los trabajadores
 - Información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieren conocimiento

A.1.2 B) Acoso por razón de Sexo

- Definición
- Medidas preventivas:
 - Obligaciones de los empresarios:
 - Procedimientos específicos de prevención del acoso
 - Procedimientos de reclamación y denuncia
 - Elaboración y difusión de:
 - Códigos de buenas prácticas
 - Campañas informativas
 - Acciones de formación
 - Obligaciones de la representación Legal de los Trabajadores
 - Sensibilización de los trabajadores
 - Información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieren conocimiento



A.1.3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Fomentar la igualdad en las empresas de forma planificada, sistemática y transversal
- Adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias
- Inclusión de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso al empleo en igualdad de condiciones en aquellas ocupaciones en las que se encuentren subrepresentadas
 - Implantación de Planes de Igualdad
 - Elaboración del diagnóstico previo
 - Condiciones de acceso al empleo
 - Clasificación profesional
 - Promoción profesional
 - Formación
 - Retribuciones
 - Ordenación del tiempo de trabajo
 - Prevención del acoso por razón de sexo, del acoso sexual y del acoso moral
- Implantación, Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad: Comisión de Igualdad
- Competencias de la representación legal de los trabajadores
 - Derechos de información
 - Vigilancia y control
 - Colaboración con la empresa

A.1.4 IGUALDAD DE TRATO

- Inserción laboral de personas con discapacidad

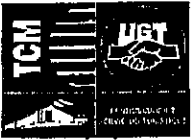
A.1.5 PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO¹

- Reordenación del tiempo de trabajo
 - Adaptación horaria.
 - Horario flexible
 - Reducción de jornada
 - Movilidad geográfica
 - Cambio de centro de trabajo
 - Suspensión con reserva de puesto de trabajo
 - Extinción contrato de trabajo

A.1.6 MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

- Definición
- Medidas preventivas:
 - Obligaciones de los empresarios
 - Obligaciones de la representación Legal de los Trabajadores

¹ Para aquellas trabajadoras que en su vida privada padezcan situaciones de violencia, acreditada conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género



A.2.ASPECTOS Y BENEFICIOS SOCIALES

- Consolidación, mejora e inclusión de aspectos y beneficios de Ayudas Sociales.
- Aumento significativo del montante de la ayuda por Hijos Disminuidos Psíquicos y la regulación de la solicitud y concesión de la ayuda.
- Suprimir la retención del IRPF en la concesión de Ayudas Graciables.
- Avanzar en la consecución de la jubilación voluntaria a los 55 años.
- Aumento de los días de licencia, permisos y periodos de excedencia (con derecho automático a la reincorporación a la empresa).
- Títulos de transporte - Mejora de los derechos y títulos de viaje para todos los trabajadores en activo y jubilados de ADIF y RENFE Operadora. Y recuperación de los derechos de título de transporte para otros ferrocarriles y aplicación de los beneficios de ida y vuelta en todos los trenes que circulan por la Red de Interés general y de AV.

A.3.RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

- Compromiso de introducción de prácticas de responsabilidad social en la estrategia empresarial
- Implantación, Seguimiento y evaluación del modelo de sostenibilidad introducido que necesariamente deberá basarse en los siguientes criterios

- Buena fe
- Diálogo
- Transparencia

A.3.A) Modelo de sostenibilidad.

A.3.A.1) Dimensión Social:

☛ Código de Conducta Interno

- Empleados
- Proveedores
- Clientes
- Sociedad

☛ Código de Conducta Externo

- Fabricantes
- Contratistas y Subcontratistas

A.3.A.2) Dimensión Medioambiental:

- Integrar criterios de desarrollo sostenible
- Garantizar una adecuada gestión de los recursos
- Garantizar la protección del entorno
- Integrar la variable ambiental en todas las operaciones:
 - Aumentar la implantación de energías renovables.
 - Maximizar la eficiencia energética en las áreas productivas.
 - Sensibilizar y formar a los equipos humanos.

A.3.A.3) Dimensión Económica

- Inversión socialmente responsable
- Memoria

Sindicato Ferroviario

PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

DEL I CONVENIO COLECTIVO
DE RENFE-Operadora
RESTO DE MATERIAS DE NEGOCIACIÓN

construyendo futuro

Sindicato Ferroviario

Propuesta de
CLASIFICACION DE CATEGORIAS

para la
Negociación

S.F.

Sindicato Ferroviario

PLATAFORMA PARA LA
NEGOCIACION COLECTIVA

S F

**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

Distribuye
SF-Intersindical

S.F.
CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL

EMPLEO Y PROMOCION PROFESIONAL

Desde el **Sindicato Ferroviario** planteamos que para conseguir el modelo de ferrocarril que nosotros defendemos, no sólo es necesario mantener sino que es necesario recuperar las cargas de trabajo que garanticen el empleo en el ferrocarril.

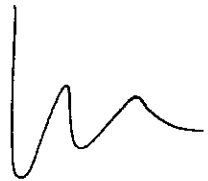
La paralización de los procesos de externalización y la recuperación de cargas de trabajo debería ser un objetivo a conseguir en todo momento.

Es cierto que los avances tecnológicos suponen, en muchas ocasiones, una simplificación de las actividades y en consecuencia las necesidades de personal para realizarlas son menores. Ahora bien, los beneficios que reportan esos avances, deben revertir también en el conjunto de los ferroviarios y ferroviarias, y no sólo y de forma exclusiva en los intereses empresariales.

La creación de nuevo empleo en el ferrocarril supondría reducir el alto grado de empleo precario existente y garantizaría la necesaria promoción profesional de los ferroviarios y las ferroviarias.

Desde el **Sindicato Ferroviario** proponemos:

- Que se oferten, mediante Promoción Profesional Interna, las vacantes para aquellas categorías donde más deficiencias de personal existe, particularmente Maquinista e Interventor, tanto en régimen de traslado dentro de los colectivos como de ascenso, pues son muchos los compañeros y compañeras que tienen derecho a ascender y muchos quienes, con esa situación, promocionarían a categorías de mayor nivel salarial.
- Permeabilidad. Debe garantizarse la permeabilidad entre los trabajadores y trabajadoras de RENFE-Operadora y del ADIF, ofertándoles siempre -con carácter previo a las contrataciones externas- las plazas vacantes en ambas empresas.
- Contrataciones externas, mediante contratos indefinidos y a tiempo completos, paliando así el déficit de personal existente y promoviendo con ello la promoción profesional del colectivo ferroviario.
- Cláusulas de recuperación del nivel de empleo, al menos de un nuevo ingreso por cada prejubilación o jubilación que se produzca.
- Establecimiento de una Comisión Paritaria entre Empresa y Representación de los Trabajadores, para la gestión, control y aprobación, anualmente, de los planes de ingresos.
- Cumplimiento del porcentaje establecido en la legalidad vigente para personas discapacitadas en las nuevas contrataciones de personal.



**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

Distribuye
SF-Intersindical

S.F.
CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL

- En los casos de despido improcedente, que la decisión entre reingreso o indemnización la tome siempre el trabajador/a afectado.
- Que se consoliden por medio de Convenio Colectivo las actuales condiciones de Prejubilación y Bajas Incentivadas vigentes en RENFE-Operadora y en ADIF, pasando a formar parte de los derechos del colectivo ferroviario.

JORNADA

Es hora ya de que los importantísimos avances tecnológicos no reviertan como ya hemos expresado exclusivamente en el incremento de los beneficios empresariales, sino que signifiquen una mejora sustancial de las condiciones de vida social y laboral del conjunto de ferroviarios y ferroviarias.

JORNADA SEMANAL DE 35 H.

Es imprescindible actuar sobre la reducción de jornada diaria y sobre la jornada semanal o cíclica, para conseguir la implantación de la jornada semanal de 35 h.

Además de que la implantación de las 35 h. sea regulada por Ley -para garantizar este derecho al conjunto de trabajadores y trabajadoras- el **S.F.** defiende la necesidad de avanzar en el ámbito ferroviario en la aplicación de esta jornada laboral, como ya se ha conseguido en muchas de nuestras empresas que actualmente disfrutan de las 35 h. semanales o tienen establecida una importante reducción en este sentido: Contratas Ferroviarias, FGV, FEVE, FGC, Ferrocarril de Soller, Serveis Ferroviaris de Mallorca, etc.

Defendemos la adopción de las medidas necesarias para la implantación de las 35 h. semanales de jornada en todos los puestos de trabajo durante la vigencia del próximo Convenio Colectivo.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.

Defendemos la aplicación y desarrollo en nuestras empresas ferroviarias, de la forma más amplia, de las Medidas de Conciliación de la Vida Familiar, que han sido establecidas ya por Ley.

Debe tenderse a la reducción de todas las barreras que imposibilitan la conciliación de la vida familiar (uso excesivo de jornadas partidas, etc.).

Para el cuidado de los hijos/as de hasta 12 años (edad en que finaliza la etapa escolar de Educación Primaria), el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un horario flexible durante la jornada diaria, que le permita atender las necesidades propias del cuidado de su hijo/a.

**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

Distribuye
SF-Intersindical

S.F.
CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL

ASUNTOS PROPIOS.

Debe garantizarse el disfrute, sin excepciones, de todos los días de Licencia con sueldo sin justificar (Asuntos Propios), que hay que recordar que fueron negociados como días de reducción anual de jornada.

En este sentido, es muy importante la sentencia ganada por el **S.F.** que nos da la razón en que se debe compensar el día cuando se disfruta Asuntos Propios en Festivo que correspondía trabajar.

VACACIONES.

Establecer, en los casos de vacaciones partidas, un equilibrio entre los días que se disfrutaran en verano y los que se disfrutaran en invierno, garantizando que el período de mayores días de disfrute coincida con la época estival.

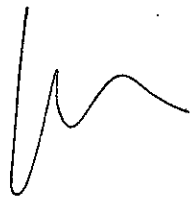
Garantizar, en los meses de julio y agosto, un disfrute mínimo anual de 15 días naturales al personal sujeto a gráfico o turnos rotativos.

Quienes voluntariamente decidan cambiar vacaciones concedidas de periodo estival a invierno, disfrutaran de un incremento del 50 % sobre los días concedidos en ese periodo estival.

Posibilidad de sumar los 14 festivos anuales a las vacaciones, en aquellos servicios y dependencias donde así lo acuerden los trabajadores y trabajadoras. En este caso se tendrá en cuenta que estos festivos, prorrateados, forman parte de los ciclos y por lo tanto generan días de descanso, los cuales deben ser también acumulados a los días de vacaciones.

INTERRUPCION PARA TOMA DEL REFRIGERIO.

Incremento del descanso a 30 minutos diarios para el refrigerio, para todos los ferroviarios y ferroviarias.



**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO
ASPECTOS SOCIALES**

TITULOS DE TRANSPORTE.

Dos billetes internacionales gratuitos anuales, ida y vuelta, en plaza sentada o cama (a escoger por el trabajador/a), para los agentes y sus beneficiarios.

Gratuidad para plazas sentadas en clase turista y preferente en todos los trenes nacionales sin restauración incluida en el precio del billete.

Descuento del 80% del billete en clase preferente en los trenes con restauración incluida en el precio del billete.

Descuento del 75% del precio del billete en los servicios de coche-cama, autoexpreso y motoexpreso.

Establecimiento de la compatibilidad del descuento con carnet ferroviario a los demás descuentos comerciales en la adquisición de títulos de transporte (Familia Numerosa, Niño, Tarjeta Dorada, etc.).

Anulación de la regulación de los días de alto tráfico y de la limitación máxima de 48 horas previas a la salida del tren para la adquisición del billete en determinados trenes.

Reducción del 40% de todos los productos que se adquieran en los restaurantes y las cafeterías situadas dentro del recinto de las estaciones o a bordo de los trenes para el titular y sus beneficiarios (generalizándose para todos los ferroviarios/as lo que ya vienen disfrutando algunos colectivos en determinados trenes).

Títulos de transporte gratuitos para el titular y beneficiarios en los medios de transporte de todas las empresas ferroviarias.



**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

Distribuye
SF-Intersindical

S.F.
CONFEDERACIÓN
INTERINDICAL

POLÍTICA SOCIAL.

Equiparación al alza, de las prestaciones, coberturas y porcentajes establecidos para las ayudas en Política Social.

Incremento importante del fondo económico dedicado a Política Social.

Actualización de las Normas de Adjudicación de dichos fondos con criterios de solidaridad, en función del nivel de ingresos y cargas familiares por unidad familiar.


Potenciación de las acciones y competencias del Plan de Drogodependencias, Alcoholismo y Ludopatía. Incremento de los Fondos destinados a dicho Plan.

Establecer la obligación de los instructores de expedientes de trasladar al equipo del Plan de Drogodependencias, Alcoholismo y Ludopatía - siempre antes de concluir la instrucción del expediente- todos aquellos casos en que se detecte que detrás de las causas que originan la apertura de un expediente, existe un problema relacionado con estas enfermedades.

Incluir la concesión de ayudas graciabiles para los casos de nacimiento de hijos, adopciones, inseminación artificial y causas penosas de carácter extraordinario.

Aumento del límite para la concesión de anticipos hasta 4 mensualidades incluyendo todos los conceptos fijos (no sólo la clave 2 como hasta ahora), aumentando el periodo para la devolución del mismo.

Eliminación de la obligación de presentar facturas originales para la solicitud de ayudas graciabiles, siendo suficiente la presentación –como se ha venido haciendo durante muchos años- de “copia compulsada del original” (la situación actual genera numerosas quejas, al no ser devueltas en muchos casos las facturas originales).



**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

Distribuye
SF-Intersindical

S.F.
CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL

MEJORAS SOCIALES.

Penosidad.

Identificar y acordar las categorías aún no reconocidas como penosas y que deberían ser incluidas como tales, con objeto de efectuar todas las gestiones para su reconocimiento.

Comedores Laborales.

Establecimiento de comedores laborales en los núcleos ferroviarios donde presta servicio un importante número de trabajadores/as de las diferentes empresas ferroviarias, generalizándose así la situación ya existente en determinados núcleos.

Parking en estaciones.

Derecho a aparcamiento gratuito en estaciones para el personal de servicio, garantizando a todos los ferroviarios/as la situación ya existente en algunas estaciones.

Guarderías.

Establecimiento de guarderías laborales en los núcleos ferroviarios donde presta servicio un importante número de trabajadores y trabajadoras de las diferentes empresas ferroviarias, como viene ocurriendo en otras empresas y sectores de la producción.

Restauración de servicio.

Recuperar el derecho a desayunos, comidas y cenas de servicio, para el personal de servicio en trenes, tanto a bordo del tren como en los restaurantes y cafeterías de las estaciones.

Uniformes.

Dotación periódica y de calidad de las prendas de uniforme, con participación de la Representación de los Trabajadores en los criterios de diseño, calidad y seguridad.

Gastos de mantenimiento a cargo de la empresa.

Supresión del nombre y apellidos de las placas identificativas en aquellos servicios y dependencias donde se han implantado, sustituyéndolos por el número de matrícula, como ya se ha conseguido en algunas Dependencias.

Útiles de trabajo.

Dotaciones periódicas de todos los útiles y herramientas de trabajo necesarias para la prestación de los diferentes servicios ferroviarios.

La dotación personal de herramientas, máquinas y útiles de trabajo, cumplirán escrupulosamente los requerimientos CE.

**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

Cobertura Jurídica y de daños.

La Empresa garantizará cobertura jurídica gratuita y abonará cualquier cantidad que se imponga a los trabajadores /as en concepto de responsabilidad civil, así como cualquier otra cantidad que pudiera imponerse en cualquier jurisdicción, a causa de procedimientos surgidos como consecuencia del desempeño de su actividad laboral.

La Empresa garantizará la cobertura y reposición de los daños que sufran los agentes y sus efectos personales durante la prestación del servicio.

Días especiales.

Garantizar el disfrute de la noche del 24 de diciembre, el día 25 de diciembre, la noche del 31 diciembre y el día 1 de enero al mayor número posible de agentes.

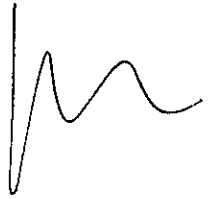
Premio de Permanencia. Mes adicional de vacaciones.

Además del abono en efectivo del actual premio de permanencia, disfrute de un mes adicional de vacaciones, a elegir por el trabajador/a, al cumplir treinta años de antigüedad en la empresa (como ya se viene disfrutando en otras empresas y sectores de la producción).

Premios y Régimen Disciplinario.

Es necesaria la redefinición y racionalización del apartado "*Premios y Régimen Disciplinario*" de nuestra Normativa Laboral.

En este sentido, desde el **Sindicato Ferroviario** aportaremos, para su negociación en el próximo Convenio Colectivo, una propuesta que suponga la mejora sustancial de este aspecto: mayores garantías, diferente calificación de faltas y sanciones, reducciones del tiempo para su cancelación, etc. Así mismo, plantearemos que se potencien los premios y reconocimientos a las acciones meritorias de los trabajadores y trabajadoras del ferrocarril.



**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

FORMACIÓN

Distribuye
SF-Intersindical

S.F.
CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL

Es imprescindible racionalizar la actual gestión de la formación en la empresa para convertirla en un instrumento al servicio del colectivo ferroviario, rompiendo la actual dinámica de utilizar la formación como un simple sistema empresarial de financiación a través de las subvenciones.

La elaboración de Planes de Formación serios, con criterios de rentabilidad social y laboral es uno de nuestros objetivos.

CURSO ANUAL DE RECICLAJE Y FORMACION.

Todos los trabajadores y trabajadoras realizarán al menos un curso anual de reciclaje relativo a su puesto de trabajo, posibilitando así no solo el mejor desarrollo de sus tareas sino su propia promoción profesional.

Se destinarán a los cursos anuales de formación, como mínimo, 80 horas lectivas en horario laboral, pudiendo programarse cursos voluntarios de duración superior a cargo del trabajador, en lo que a tiempo de asistencia se refiere. Estos cursos son independientes de los preceptivos cursos de Seguridad y Salud.

DESPLAZAMIENTO A CURSOS DE FORMACION.

Los cursos de formación se procurarán realizar en la misma Residencia del agente.

Cuando no sea posible la realización de las acciones formativas en la residencia del trabajador/a y tenga que desplazarse a otra distinta a la suya, se devengarán los gastos de viajes desde la salida de su residencia hasta el retorno a la misma una vez finalizada la acción formativa.

Para los desplazamientos en estos casos, la empresa dotará al trabajador/a de título de viaje gratuito: en clase preferente si el viaje se realiza durante el día y en plaza de cama individual si se realiza por la noche.

La Empresa proporcionará la manutención completa y el alojamiento en Hotel de, como mínimo, tres estrellas.

RETRIBUCIONES DURANTE LOS CURSOS DE FORMACION.

Las percepciones económicas por la asistencia a Cursos de Formación se establecerán sobre la media de los tres meses anteriores completos, que no presenten incidencias, en los que se haya prestado trabajo efectivo.



**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

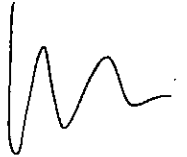
**FORMACION GRATUITA PARA HIJOS/AS DEL PERSONAL
FERROVIARIO.**

Para facilitar en las convocatorias de ingreso y contrataciones de personal la incorporación de los hijos/as del personal ferroviario y la obtención de los títulos y homologaciones necesarias, se les garantizará –con carácter gratuito- el acceso a los cursos propios de formación o a los centros específicos de formación ferroviaria.

CONTROL SINDICAL Y MAYORES COMPETENCIAS.

Deben establecerse mecanismos de control sindical para el acceso a todos los cursos de formación y para la concesión de los permisos individuales de formación.

Los Comités Provinciales deberán ser dotados de competencias en temas relativos a la formación en su ámbito de actuación.



**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

SALUD LABORAL

Distribuye
SF-Intersindical

S.F.
CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un crédito horario de cuarenta horas anuales para asistir a cursos de Prevención de Riesgos Laborales en materia de Salud Laboral.

Todos los trabajadores/as tendrán conocimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de su respectiva empresa, así como de la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo y del centro donde lo desempeñan.

VIGILANCIA DE LA SALUD.

Prevención.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto. Por ello, las pruebas médicas serán específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones.

Se hará especial vigilancia y seguimiento de las denominadas "Enfermedades Emergentes" (como el síndrome burnout, el estrés, la depresión, la ansiedad y las derivadas del mobbing, la intimidación, el acoso, la violencia en el trabajo, etc.) ya que son responsables de casi el 20% de los problemas de salud asociados con el trabajo. Siendo estas patologías dos veces superior en nuestra actividad, según contempla el Estudio de las Comunidades Europeas de fecha 11/03/2002.

Revisión anual.

Los trabajadores/as que realicen su actividad mediante la utilización continua de ordenadores, tendrán derecho a una revisión médica anual -voluntaria y a cargo de la empresa- efectuada por especialistas en oftalmología, otorrinolaringología, traumatología, psicología y psiquiatría.

Los trabajadores/as que realicen trabajos en el turno fijo de noche, podrán solicitar anualmente, y siempre de manera voluntaria, un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada laboral. El tiempo de desplazamiento y los gastos de transporte correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Cambios en el puesto de trabajo.

Cuando haya cambios en el modo y forma de desarrollar el trabajo de algún colectivo o trabajador/a, se tendrá en cuenta las patologías de éstos, recopilando informes clínicos y médicos para tener la información precisa y

**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

evitar posibles daños derivados de la nueva forma de desempeño de su categoría.

Cartilla Sanitaria.

Se dotará de Cartilla Sanitaria a todos los trabajadores y trabajadoras, en la que se reflejará (garantizando la estricta confidencialidad de sus datos) su estado inicial de salud y la evolución de la misma durante su vida laboral, pudiéndose demostrar con ello –en su caso- la pérdida de salud que se hubiera producido a causa de enfermedades profesionales, estén o no reconocidas como tales, y de las condiciones laborales en las que ha prestado servicio.

Banco de Datos Sobre Enfermedades Profesionales

Se establecerá un banco de datos que recoja, con vistas a medio y largo plazo, la incidencia de las condiciones de trabajo en las enfermedades profesionales.

Se incluirán en dicho banco de datos todas las enfermedades laborales, incluidas aquellas no recogidas aún en la actual legislación, y las condiciones de trabajo que las provocan.

Se dotará a los Gabinetes de Salud de las empresas de los medios necesarios para que puedan desarrollar de forma óptima las necesarias medidas de prevención.

Dotación Sanitaria y de Primeros Auxilios

Independientemente de la Normativa Legal Vigente en materia de Seguridad y Salud, en los Centros de Trabajo que no dispongan de Gabinete Sanitario y se encuentren situados a más de ocho kilómetros de distancia de otro Gabinete Sanitario o de un Centro Hospitalario o Asistencial, las empresas estarán obligadas a formar a un trabajador/a -en un centro especializado- para que pueda prestar los Primeros Auxilios en caso de accidente. Este cursillo se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.

Si el Centro de Trabajo tiene más de 50 trabajadores, o menos pero con condiciones de trabajo que así lo aconsejen, será obligada la asistencia permanente -durante toda la jornada de trabajo- de un Médico, Ayudante Técnico Sanitario o Diplomado en Enfermería.

PROTECCION DE LA MATERNIDAD

Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrán derecho a cambiar la jornada nocturna de trabajo por la diurna.

Durante el período de embarazo, la trabajadora podrá optar -por indicación facultativa- a un cambio temporal de su puesto de trabajo a otro en el que pueda prestar servicio, preferentemente en el mismo departamento en que ejercita su trabajo, sin riesgos para su salud o la de su futuro hijo/a y sin merma en las retribuciones que venía percibiendo.

**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento médico voluntario con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones y pruebas específicas para mujeres embarazadas.

Dentro de la jornada laboral se tenderá a la reducción paulatina del trabajo efectivo ante pantallas para que no exceda de cuatro horas y media diarias, estableciéndose pausas de 10 minutos cada hora y media de trabajo ante pantallas y complementándose el resto de la jornada con otras actividades propias de su categoría profesional.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa -cuando exista prescripción facultativa- unas gafas correctoras.

PERSONAL QUE PRESTA SERVICIO DE ATENCION AL PÚBLICO

Se establecerán pausas de quince minutos cada dos horas para todo el personal que presta Servicio de Atención al Público.

TURNICIDAD Y TRABAJO NOCTURNO.

Diferentes investigaciones llevadas a cabo en los últimos años, demuestran que el trabajo a turnos es un factor psicosocial desfavorable para el bienestar del trabajador/a. Se producen alteraciones en la salud del trabajador/a: alteraciones del sueño, de la alimentación, de la vida familiar, social y laboral.

Para paliar estos efectos negativos, existen medidas preventivas y recomendaciones legales, como las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que la empresa debería cumplir para contrarrestar las consecuencias negativas del trabajo a turnos, especialmente del turno de noche:

- La duración de la jornada debería ser inferior a la media de la establecida para los trabajadores/as que efectúan el mismo trabajo durante el día.
- Aumento de las pausas y tiempos de descanso, que permitan a los trabajadores descansar y alimentarse.
- Al determinar las tareas asignadas a los trabajadores nocturnos debería prestarse especial atención a factores como: las sustancias tóxicas, el ruido, las vibraciones y los niveles de iluminación, esfuerzo físico o mental, etc. La acumulación de estos factores debería ser evitada o reducida.
- Los trabajadores/as que realizan trabajo nocturno deberían tener a su disposición, en lugares adecuados, alimentos y bebidas apropiados para su consumo durante la noche, con instalaciones donde puedan -incluso- preparar, calentar o consumir los alimentos.

**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

- Las trabajadoras embarazadas que presten servicio en turno de noche, en cualquier momento del embarazo, cuando voluntariamente lo soliciten, deberían ser asignadas a un trabajo diurno.
- A los trabajadores/as que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno se les debería tener particularmente en cuenta para ocupar vacantes de puestos diurnos de su misma categoría profesional; así mismo, debería tenerse en cuenta en lo que respecta a posibilidades de jubilación voluntaria anticipada.
- Debería reconocerse el derecho para los trabajadores mayores de 55 años a no realizar turnos de noche.
- Se debería recurrir a las innovaciones en materia de organización del trabajo, así como a los progresos científicos y técnicos, con el fin de limitar el recurso al trabajo nocturno.

RIESGO QUIMICO.

Son muchas las enfermedades producidas por la utilización o manipulación de productos químicos y tóxicos: dermatosis, neurotoxicidad, asbestosis, insuficiencias respiratorias y cardíacas, afectaciones de mucosas, etc.

Para evitarlos, quedará prohibido el uso en la empresa de cualquier producto considerado tóxico (como pegamentos con benzol o benceno, etc.) y deberán eliminarse definitivamente los productos y residuos de amianto.

La Comisión Técnica de Seguridad y Salud Laboral deberá elaborar un estudio exhaustivo de todos aquellos productos que se están utilizando en nuestras empresas, por si pudieran ser considerados tóxicos, para su control y prohibición.

**NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES:
BURNOUT (QUEMADO) O SOBRECARGA EMOCIONAL
MOBBING (ACOSO MORAL)**

La progresiva implantación de sistemas de trabajo unipersonalizados, producto de la mimetización laboral de las políticas neoliberales, impulsoras de criterios de competencia entre entes (tanto empresariales como personales), está provocando el nacimiento de nuevas agresiones hacia los trabajadores y las trabajadoras.

Estas agresiones desembocan también en nuevos riesgos psicosociales y en potenciales nuevas enfermedades que hay que ir incorporando al ya largo catalogo de enfermedades profesionales.

Dentro de estos tipos de riesgos psicosociales están emergiendo con fuerza y de manera preocupante el síndrome burnout (quemado) o sobrecarga emocional y el mobbing (acoso moral).



**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

Síndrome Burnout (quemado) o sobrecarga emocional.

El síndrome de "burnout", también llamado síndrome de "estar quemado" o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario. Este síndrome es un mal invisible que afecta y repercute directamente en la calidad de vida.

El Comité General de Seguridad y Salud debería realizar los estudios y elaborar propuestas tendentes a paliar y aminorar las consecuencias del burnout profesional en aquellos puestos de trabajo que están expuestos a sus efectos.

Desde el **Sindicato Ferroviario** proponemos que se consideren, al menos, las siguientes opciones:

Períodos de descanso (a petición del trabajador o trabajadora), que en cualquier caso no serán inferiores a cinco meses, y para los que se deberá concretar su duración máxima.

Medidas adecuadas para que los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de su jornada a otro tipo de tareas consideradas de menor riesgo de burnout, sin que ello afecte a su retribución y de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Lograr evitar el burnout puede parecer una utopía, pero tenemos que trabajar para que esta enfermedad aparezca lo menos posible en nuestras empresas.

Mobbing (Acoso Moral).

El concepto del acoso moral se define como una situación en la que una persona, o un grupo de personas, ejercen una violencia extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o grupo de personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que, finalmente, esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Desde el **Sindicato Ferroviario** proponemos que se consideren, al menos, las siguientes opciones:

La limitación racional de las polivalencias y definición exacta de funciones y competencias de cada categoría, así como la enumeración de los requerimientos formativos necesarios de cada una de ellas.



**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

Aplicación estricta de los sistemas de promoción profesional reglados y establecimiento de itinerarios formativos vinculados a ellos.

Aplicación estricta de la movilidad funcional en lo referente al desempeño de puestos de superior e inferior categoría, avanzando en su regulación hacia mecanismos de selección no subjetivos.

En el ámbito del entorno laboral inmediato de los centros de trabajo se establecerán medidas de carácter organizativo, modificando el procedimiento de producción, aumentando la transparencia, participación de los trabajadores y trabajadoras y, en su caso, la rotación en diferentes tareas, reduciendo la demanda y aumentando su posibilidad de control sobre su trabajo. Todo ello destinado a disminuir los ambientes de crispación y stress que con frecuencia originan las situaciones de acoso moral.

Puesta en práctica de medios de ayuda y atención a la persona agredida valiéndose de especialistas en la materia.

Establecer medidas de prevención general en cuanto a los modos de conducta en los centros de trabajo para que este tipo de situaciones no se reproduzcan en lo sucesivo.

Inclusión de medidas disciplinarias disuasorias que actúen sobre el agresor o agresores, priorizándolas ante cualquier acción respecto a la víctima.

Debe establecerse un Protocolo de actuación para las denuncias que efectúen los trabajadores y trabajadoras sobre acoso laboral o mobbing.

Para realizar el seguimiento de los supuestos casos de acoso se solicitará la intervención y mediación de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo quienes investigarán el caso y presentarán un informe al Comité General de Seguridad y Salud.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial y deberá resolverse en un periodo breve de tiempo.

TRABAJOS PENOSOS, TOXICOS Y PELIGROSOS.

Mientras se mantengan situaciones de riesgo, la jornada laboral de los trabajadores/as que durante toda su jornada realicen trabajos nocivos, penosos o peligrosos, se reducirá a 30 horas semanales.

En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición habitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 30 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.



PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora SINDICATO FERROVIARIO

Se establecerá la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Se adoptarán las medidas pertinentes para suprimir tales riesgos. Mientras sigan existiendo los mismos, se abonará un 25% sobre el salario que viniera percibiendo el trabajador/a. No obstante, de existir acuerdo expreso entre empresa y trabajador/a, en lugar de abonar el incremento salarial anterior, se reducirá la jornada en los mismos porcentajes.

PROTECCION DE LOS TRABAJADORES EXTERNOS.

Los trabajadores de las empresas de trabajo temporal podrán participar en la prevención de riesgos laborales a través de los órganos de prevención establecidos en la organización interna de la empresa usuaria.

Para ello, se potenciarán reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud de contratadas con los Comités de Seguridad y Salud de RENFE-Operadora y ADIF.

La empresa exigirá por contrato a las empresas contratadas la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

PREVENCIÓN DE AGRESIONES Y PROTECCIÓN AL TRABAJADOR/A.

Será obligación por parte de la Empresa proteger a los trabajadores/as de las agresiones físicas o verbales que éstos pudieran llegar a sufrir. Facilitará los mecanismos necesarios que garanticen el control de la situación lo antes posible, minimizando al máximo las posibles consecuencias derivadas de tales agresiones. Así mismo, se pondrán en marcha políticas destinadas a la erradicación de este tipo de actos.

Las actuaciones se llevarán a cabo organizándose en torno a cuatro puntos:

- Medidas de Prevención
- Protocolo de Actuación
- Evaluación de daños
- Reposición de daños y asistencia jurídica

Medidas de Prevención.

Formación preventiva. En los últimos años, los colectivos que más en contacto están con el público han cambiado -en algunos casos de forma radical- su método de trabajo, así como la naturaleza del mismo.

Es indispensable que estos agentes cuenten con el grado de formación adecuada en materia de Seguridad Preventiva para poder determinar las medidas a adoptar que sean más eficaces desde el primer momento. Durante

PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora SINDICATO FERROVIARIO

una incidencia el tiempo de reacción es un factor decisivo, así como la información específica de las causas del problema.

Normas de actuación. Un agente que disponga de la formación adecuada sabrá o podrá valorar de forma efectiva el peligro de agresión al que se expone en cada momento; sin embargo, tendrá que acogerse a unas normas de actuación que pongan a su disposición los mecanismos de Protección de una forma rápida, eficaz y segura.

Protocolo de Actuación.

Interrelación con el personal de seguridad. La Empresa deberá de establecer y definir la interrelación entre sus trabajadores y los Agentes o Vigilantes de Seguridad a través de un Protocolo de Seguridad para evitar discrepancias entre ambos colectivos que puedan entorpecer la solución de la incidencia, o incluso agravar el problema.

Protocolo de actuación con las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado. Para los casos en que deba hacerse uso de la presencia de éstas fuerzas, se establecerá un protocolo para que cuando sean requeridas sus funciones, se muestre en todo momento coherencia entre su actuación y la de los agentes ferroviarios, que el ADIF deberá reconocer, de acuerdo con RENFE-Operadora, como Agentes de la Autoridad en el ejercicio de sus funciones, en virtud de lo establecido en el art. 86 de la Ley del Sector Ferroviario.

Protección de datos de identificación personal. El número profesional de matrícula a de ser suficiente, ante el requerimiento de la Policía, para identificar a los trabajadores y trabajadoras de la Empresa en el uso de sus funciones.

Evaluación de daños.

Atención primaria al trabajador/a. Establecimiento del Parte Facultativo de Accidente en el Servicio de Urgencias Médicas correspondiente contemplando un modelo específico para los casos de agresión.

Seguimiento del estado emocional de la víctima. Algunas agresiones pueden afectar emocionalmente al Agente, incapacitándolo para realizar su trabajo y en algunos casos, para llevar una vida normal. Es preciso, con el seguimiento oportuno, evaluar el estado emocional del Agente mediante los profesionales en la materia.

Reposición de daños y Asistencia Jurídica.

Reposición material y compensación económica. En el plazo máximo de un mes desde que sufrió la pérdida, se resarcirá al trabajador de los bienes materiales y/o económicos que hubiera podido perder como consecuencia de una agresión, así como de las indemnizaciones económicas correspondientes si hubiera lugar.



**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

Asistencia Jurídica.

En los casos necesarios se garantizará asistencia jurídica a cargo de la Empresa.

SITUACIONES DE DEPENDENCIA.

Todo trabajador/a que se encuentre con familiares directos en situaciones de dependencia por su estado de salud podrá acogerse a una excedencia no superior a dos años o a la elección de una jornada reducida con las mismas características que las de cuidado de hijos/as.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Dotación de Medios

A los Delegados de Prevención se les dotará de los medios materiales y de consulta que sean necesarios para desarrollar su labor con garantías.

Formación de los Delegados de Prevención y Sección Sindical

La empresa dará a los Delegados de Prevención y a los Delegados de Sección Sindical asistentes a los Comités de Seguridad y Salud un curso básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los Delegados de Prevención y los Delegados de Sección Sindical asistentes a los Comités de Seguridad y Salud de las empresas han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos Delegados contarán con un crédito de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos Jornadas Técnicas anuales.

La Empresa extenderá acreditación de la formación recibida.


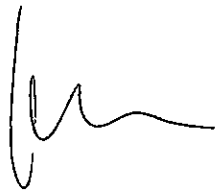
Elección de los Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud Provinciales serán designados por los Representantes del Personal, garantizándose un Delegado como mínimo por cada Central Sindical representada en el Comité Provincial.

**Consolidación y Ampliación de los Derechos de
Consulta, Participación e Información.**

Nuevas tecnologías y organización del trabajo.

El Comité de Salud y Seguridad deberá ser consultado sobre todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental de los trabajadores y las trabajadoras.



**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

Cuando se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores/as modificación sustancial de condiciones de trabajo o períodos de formación o adaptación técnica superiores a un mes, se deberán previamente comunicar las mismas a los Representantes de los Trabajadores y con un plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con el empleo, la salud laboral, la formación y la organización del trabajo. Asimismo, la empresa deberá facilitar a los trabajadores y trabajadoras afectadas la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

La empresa informará a los Delegados de Prevención, o en su defecto a los Representantes del Personal, de la instalación de nueva maquinaria o modificación notable de la existente, con carácter previo a la puesta en práctica de las mismas.

Elección de Mutuas y control de la Incapacidad Transitoria.

Existirá participación de los Representantes de los Trabajadores sobre la elección de la Mutua y sobre el control de la Incapacidad Transitoria.

MEDIO AMBIENTE.

Todos los trabajadores y trabajadoras deberán recibir cursos específicos en materia medioambiental.

Además de cumplir la legislación vigente, se profundizará en todo lo referente a la Seguridad y el Medioambiente. Cada uno de los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrá de 8 horas mensuales retribuidas para dedicarlas a estas funciones.

Se realizarán auditorias ambientales con la participación sindical.

Se pondrán en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

La formación continua de los trabajadores/as en materia medioambiental debe ser uno de los objetivos permanentes de la empresa a través del área de Medio Ambiente. Se informará al Grupo de Trabajo de Medio Ambiente de todos aquellos cursos que se impartan.

Se formará e informará a aquellos colectivos de trabajadores/as que por las características de su actividad y de los productos que manipulan puedan incidir negativamente en el medio ambiente.

Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada centro de trabajo donde se realice el almacenamiento de residuos y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.

**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO
MOVILIDAD**

SISTEMAS DE CONTROL

Es necesario romper con el actual abuso y mal uso que la Empresa hace de la Norma Marco de Movilidad y establecer sistemas de control por parte del Comité General de Empresa, que garanticen transparencia e igualdad de condiciones en todas las convocatorias.

PLANTILLAS

La Empresa deberá entregar a la Representación Legal de los Trabajadores, con carácter urgente, las Plantillas del Personal (tanto plantilla real como plantilla objetivo), con indicación de todos los agentes que en la actualidad desempeñen funciones diferentes a las de su categoría profesional.

Una vez aclarada esta situación, la Empresa identificará y comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, dentro del primer trimestre de cada año la relación de vacantes existentes, ofreciéndolas en concursos de movilidad geográfica y funcional (traslados y ascensos).

LOS REEMPLAZOS GENERAN VACANTES.

Las plazas que estén cubiertas durante seis meses en régimen de reemplazo, se consideraran vacantes a todos los efectos y deberán ser necesariamente ofertadas en el siguiente concurso de movilidad, posibilitando así la Promoción Profesional del personal ferroviario.

CONCURSOS DE MOVILIDAD ANUALES.

Se realizarán concursos de movilidad anuales, estableciéndose en ellos listas de espera con vigencia hasta el concurso del año siguiente.

**COBERTURA DE PUESTOS CON CARÁCTER
DEFINITIVO A TRAVES DE CONCURSO**

Toma de posesión.

Ante la interpretación sesgada que la empresa hace de la normativa de movilidad, debe regularse de manera distinta el punto 1.5 de la Movilidad para la cobertura de puestos con carácter definitivo a través de concurso de la actual Normativa (XII CC), Toma de Posesión, estableciendo el siguiente redactado:



**PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO**

En el plazo máximo de 10 días desde la fecha de la Resolución Definitiva del Concurso (que no podrá ser posterior a dos meses después de realizadas las pruebas), el trabajador/a deberá tomar posesión de la plaza asignada.

A partir de los 10 días, los trabajadores/as percibirán las siguientes cantidades en concepto de "indemnización por incumplimiento de traslado y/o ascenso":

- a) Para los niveles salariales del 3 al 6 será de 16,671051 € por día transcurrido des de la fecha en que debería haberse hecho efectivo el traslado.
- b) Para los niveles salariales del 7 al 9 y MM.II. será de 18,516270 € por día transcurrido des de la fecha en que debería haberse hecho efectivo el traslado.

Acoplamiento Por Movilidad Forzosa.

Modificación de la Norma Marco de Movilidad, estableciendo la correspondiente indemnización por los acoplamientos que se realicen en un entorno de hasta 10 kilómetros respecto de la residencia anterior.

Incremento de las indemnizaciones por movilidad forzosa en las demás situaciones: entre 10 y 80 kilómetros y superiores a 80 kilómetros.

En los traslados forzosos de carácter colectivo, temporales o definitivos, la Empresa estará obligada a facilitar transporte colectivo hasta el nuevo destino a todos los trabajadores/as afectados.

