

PROPUESTA DE LA EMPRESA

PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN DE MATERIAS GENERALES

31/1/2008

BORRADOR

ÍNDICE

- 1 Materias Generales**
 - 1.1 Protección Jurídica**
 - 1.2 Coberturas complementarias al SOV**
 - 1.3 Garantías para situaciones de Incapacidad temporal**
 - 1.4 Política Social**
 - 1.5 Títulos de Transporte**
 - 1.6 Nivel de Empleo**
 - 1.7 Contratación y Jornada**
 - 1.8 Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**
 - 1.9 Conciliación de la vida personal, familiar y profesional**
 - 1.10 Quebranto de moneda**
 - 1.11 Normativa Laboral**

1.1 PROTECCIÓN JURÍDICA

En los casos de accidentes ferroviarios que puedan determinar responsabilidad penal, no dolosa estimada judicialmente, de sus trabajadores en el ejercicio de su actividad profesional, el trabajador afectado podrá elegir, además de la defensa por parte de los servicios Jurídicos de RENFE-Operadora y de las posibles compañías aseguradoras, de entre una lista previamente determinada de al menos quince gabinetes jurídicos externos en el ámbito estatal contratados con anterioridad al hecho causante. La empresa prestará, además cuando sea necesaria la fianza exigida para obtener la libertad provisional del trabajador

Siempre que exista un procedimiento judicial abierto, la instrucción del expediente disciplinario por el mismo motivo en el orden laboral, quedará en suspenso, hasta que recaiga resolución firme.

Durante la tramitación del sumario, y mientras los trabajadores se vean privados de libertad, se abonarán los haberes fijos a los encausados, y, si no fuera posible, al cónyuge, hijos que vivan en su compañía, o pareja de hecho.

Las indemnizaciones que se impongan por sentencia firme, con motivo del ejercicio de la actividad profesional en concepto de responsabilidad civil, sanciones administrativas y de cualquier otro tipo, serán por cuenta de la empresa, renunciando ésta al derecho de repetición contra el trabajador.

Para aquellos trabajadores que, tras un período de al menos 5 años efectivos en servicios de conducción, sufran la revocación de su licencia, por motivos distintos a los previstos en el artículo 31, punto 3, apartado c) de la ORDEN FOM/2520/2006 de 27 de Julio, la empresa garantizará su acoplamiento en las mismas condiciones a las establecidas para los casos de acoplamiento por pérdida de facultades.

La presente regulación anula y sustituye a los artículos 524, 525 Y 526 del TRNLR.

1.2 COBERTURAS COMPLEMENTARIAS AL SOV

Se procederá a la actualización del complemento con los baremos y condiciones aplicables en la póliza del SOV vigente hasta junio del año 2005, para todos los trabajadores que presten servicio para la empresa en cualquier tipo de vehículo, tanto en territorio nacional como en el extranjero o que, sin prestar servicio en los mismos, se trasladen por orden de la empresa.

Dicho complemento podrá compensar la pérdida efectiva de sus percepciones salariales, no incluyendo conceptos indemnizatorios ni extraordinarios.

Asimismo, la Empresa compensará a ocupantes y conductor, así como la responsabilidad civil en caso de accidente, para los supuestos en que los trabajadores para desarrollar su actividad deban trasladarse en vehículos por carretera, al servicio de la Empresa.

1.3 GARANTÍAS PARA SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

A) Los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, a partir del día treinta y uno a contar desde el inicio de dicha situación, percibirán con cargo a RENFE-Operadora el 20% de la Base Reguladora diaria para accidente de trabajo y enfermedad profesional, siempre y cuando el nivel medio de absentismo del colectivo al

que pertenezcan no supere la media que para dicho colectivo se produjo durante el año 2007.

B) Para aquellos trabajadores que su retribución mensual supere las bases máximas de cotización a la Seguridad Social, se establece un esquema de garantías económicas adicionales en situaciones de Incapacidad Temporal, tratando aquellos casos de períodos dilatados y no acumulables, que complementa la diferencia entre las actuales prestaciones, de RENFE-Operadora y de la Seguridad Social y las retribuciones brutas mensuales.

Este sistema de garantías no contempla conceptos indemnizatorios o que compensen mayores gastos del trabajador como consecuencia de la prestación del servicio. Por tanto, se detraerán de la retribución bruta mensual todas aquellas cuantías que retribuyan estos conceptos.

En el caso de Incapacidades Temporales derivadas de Accidente de Trabajo, la garantía en los términos anteriormente descritos asegurará los porcentajes de percepciones máximas que a continuación se indican y en todo caso hasta el límite máximo de dieciocho meses:

80% a partir del día 31 hasta el día 60

85% a partir del día 61 hasta el día 90

90% a partir del día 91

Para las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Enfermedad Común, la garantía en los términos anteriormente descritos alcanzará el 90% y se devengará a partir del día 91 contado desde el día de inicio de la situación de IT y hasta el máximo de dieciocho meses.

Los porcentajes de garantías se ajustarán en función del nivel de absentismo anual del colectivo que se trate, tomando como referencia los datos de 2007 y conforme a las tablas adjuntas.

El cálculo del salario Bruto conforme a lo establecido anteriormente se realizará con el promedio obtenido en los días de trabajo efectivo de los tres meses anteriores o los meses precisos para completar 20 días de trabajo efectivo al día en que se produce la IT.

C) Las garantías recogidas en los apartados **A)** y **B)** estarán vinculadas a la colaboración del trabajador con personal cualificado del Servicio Médico dispuesto por la Empresa en orden a seguir la evolución de la enfermedad y con el fin de plantear alternativas que agilicen la recuperación.

1.4 POLÍTICA SOCIAL

Previa reclamación, los daños materiales que pudieran sufrir en los enseres personales los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, serán abordados en la Comisión de Política Social mediante un fondo específico para la ayuda a la reposición de los mismos. Del mismo modo, se incrementará el fondo de Ayudas Graciables en un 10% y se establecerá un porcentaje similar como mínimo garantizado independientemente del nivel de percepciones del trabajador.

En el seno de la Comisión de Política Social se desarrollarán actuaciones que se acuerden al objeto de sensibilizar y prevenir las enfermedades susceptibles de generar adicción.

1.5 TÍTULOS DE TRANSPORTE

Con motivo de la ampliación en los servicios de alta velocidad de RENFE-Operadora y, por tanto, la sustitución de servicios por líneas convencionales, estableciéndose las siguientes modificaciones:

Para los trenes de Alta Velocidad/Larga Distancia y Alta Velocidad/Media Distancia:

- ✓ Se aplicará la tarifa de ida y vuelta
- ✓ Se abonará el 45% en Clase Preferente y el 30% en Clase Turista (salvo Altaria, Alaris, .., que se abona el 25%)

Asimismo, se establecen las siguientes modificaciones para los restantes servicios de RENFE-Operadora:

- ✓ Abono del 45% en Clase Preferente
- ✓ Abono del 45% en Camas

La modificación se llevará a cabo en el menor tiempo posible.

Los billetes se adquirirán sin restricciones temporales previas.

La Empresa facilitará al trabajador para sus viajes de servicio en tren billete en clase preferente de RENFE-Operadora siempre si están previamente determinados. En el caso de que los billetes de clase preferente estén agotados, se le proporcionará un billete en clase diferente.

1.6 NIVEL DE EMPLEO

Se garantizan los niveles de empleo previstos en el Plan Social y la no toma de 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.

1.7 CONTRATACIÓN Y JORNADA

Cuando se produzcan nuevas necesidades y existan trabajadores con las cualificaciones requeridas con modalidades de contratos de fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial, así como cualquier otra modalidad de contrato temporal, estos trabajadores para la cobertura de los puestos podrán convalidar los requisitos de las convocatorias por la experiencia profesional, la formación y los conocimientos adquiridos en RENFE-Operadora.

Jornada

Se establece la aplicación a todo el personal operativo de conducción de las condiciones técnico-laborales recogidas en el punto 3 del Acuerdo de Agente Único de Conducción.

1.8 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las partes firmantes del presente Convenio, tanto sindical como empresarial, se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa RENFE-Operadora. Por ello, y teniendo presente el papel de RENFE-Operadora como empresa comprometida e innovadora en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos generales:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Prevenir toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Lograr una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa, y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Continuar en la implantación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.

A tenor del compromiso adquirido por las partes firmantes, se procederá a la constitución de una Comisión de Igualdad de Oportunidades compuesta por cinco representantes de cada una de las partes, estando constituida la representación de los trabajadores, por los sindicatos integrados en el Comité General de Empresa, que estará facultada para negociar el Plan de Igualdad de RENFE-Operadora respetando para su elaboración las premisas establecidas en los párrafos precedentes. El funcionamiento de esta Comisión, no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la Empresa.

Para la consecución de los objetivos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ambas partes se comprometen a negociar un Plan de Igualdad de RENFE-Operadora, concebido éste como un conjunto ordenando de medidas que fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

su revisión

En este sentido, será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación, facilitando la documentación que se desprenda de dicho diagnóstico a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa negociará con los representantes de los trabajadores el citado Plan de Igualdad de RENFE-Operadora, y, tanto el contenido del mismo como las medidas que, en su caso, deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Atto

1.9 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

Se propiciarán medidas que permitan la conciliación de la vida personal con la familiar y profesional a través del análisis de las diversas modalidades de Jornadas y condiciones de trabajo en las mesas de desarrollo profesional.

Se facilitará la acumulación del permiso de lactancia en función de los días que genere el derecho al disfrute del citado permiso.

Para la elaboración de los calendarios vacacionales se estudiarán las preferencias de selección de turno de vacaciones, dentro de los meses establecidos como vacacionales, para los trabajadores con hijos que estén supeditados a sentencia firme de divorcio o separación, todo ello sin alterar el porcentaje de trabajadores por turno y centro de trabajo.

1.10 QUEBRANTO DE MONEDA

Al objeto de evitar la posible repercusión económica que, en el ejercicio de sus funciones y realizando venta y cobro en taquillas de títulos de transporte en efectivo, pueda producirse de manera excepcional a los trabajadores con motivo de un desajuste de efectivo en caja, se constituirá, con la participación de la Representación de los trabajadores un fondo constituido al efecto. Asimismo se analizará la configuración de un plus dentro de la mesa de desarrollo profesional en el ámbito comercial.

1.11 NORMATIVA LABORAL

En tanto no se vea afectada por las oportunas negociaciones, ya sea en el marco del presente Convenio Colectivo o mediante desarrollos del mismo, se mantendrá la Normativa Laboral Vigente a fecha 1 de Enero de 2005. No obstante lo anterior, se incluirá un punto dentro del presente Convenio que incorpore los acuerdos alcanzados desde la citada fecha.

1.12 SALUD LABORAL/ MEDIO AMBIENTE

La Empresa se compromete a mantener y avanzar en la política de salud laboral que viene desarrollando, con especial atención a las campañas de salud preventivas, planes de prevención de riesgos, potenciándose los Comités de Seguridad y Salud y desarrollando los planes de política medioambiental.

1.13 FORMACIÓN

El actual Consejo Asesor de formación mantendrá la línea de trabajo fundamentada en la mejora y ampliación de la formación continua de calidad para los trabajadores de RENFE-Operadora.