

PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN DE
MATERIAS GENERALES

28/1/2008

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**

MATERIAS GENERALES

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 imposición de cualquier sanción disciplinaria 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 x 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 condiciones similares 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 establece un 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.

Este complemento se devengará durante los 30 primeros días desde que se produjo el accidente laboral en las condiciones descritas anteriormente.

En Los casos descritos en el párrafo anterior, la Empresa compensará aquellos casos en que como consecuencia de un accidente laboral no imputable a una actuación dolosa del trabajador, éste sufriera una pérdida efectiva de sus percepciones salariales, no incluidos conceptos indemnizatorios ni extraordinarios, correspondientes a su prestación laboral en RENFE-Operadora. Dicho complemento podrá compensar hasta la cantidad económica máxima diaria xxxx y será actualizado cada ejercicio. La percepción de estas cantidades será incompatible con las que pudieran percibirse por garantías de IT por accidente de trabajo contenidas en el siguiente apartado.

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

Se propone un esquema de garantías económicas en situaciones de Incapacidad Temporal, tratando aquellos casos singulares en 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 61 hasta el día 90
85% a partir del día 91 hasta el día 120
90% a partir del día 121 hasta el día 540

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 121 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 del colectivo que se trate, tomando como referencia los datos de 2007 y conforme a la tabla adjunta.

El cálculo del salario Bruto conforme a lo establecido anteriormente se realizará con el promedio obtenido en los 3 meses anteriores sin incidencias al día en que se produce la IT.

En todo caso, el trabajador se compromete a facilitar a los servicios médicos de la Empresa lo que éstos estimen conveniente al objeto tanto de agilizar su recuperación como de realizar el seguimiento por parte de los mismos de los procesos de IT.

1.4 POLÍTICA SOCIAL

Previa denuncia, 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 para la ayuda a la reposición de los mismos. Se incrementará el fondo de política social para posibilitar un mínimo de garantías independientemente del nivel de percepciones del trabajador.

Desarrollo de campañas de sensibilización y prevención contra la Drogodependencia y Alcoholismo (PACDA).

1.5 TÍTULOS DE TRANSPORTE

La Empresa facilitará al trabajador para sus viajes de servicio en tren billete en clase preferente de RENFE-Operadora. 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

Quando se produzcan nuevas necesidades y existan trabajadores con las cualificaciones requeridas con modalidades de contratos de fijos discontinuos o indefinidos temporales, estos trabajadores, podrán ejercer derecho preferente para la cobertura de los puestos.

Jornada

Con carácter general, se mantienen las jornadas actuales para todos los colectivos de RENFE-Operadora, sin perjuicio de lo que pueda articularse en la mesa de desarrollo profesional. En este sentido, se unificarán los criterios de aplicación en cuanto a los límites de conducción continuada establecidos en el acuerdo de agente único.

1.8 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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 recogidas en la Legislación Vigente.

Se articularán medidas que propicien la especial protección a las personas que sufran violencia de Género tanto dentro del desarrollo y modificación de la Norma marco de movilidad, como dentro de las mesas de desarrollo profesional en materia de jornadas, flexibilidad horaria, excedencias, etc.

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 en lo relativo al análisis de Jornadas y condiciones de trabajo, se regulará 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.

Se establece la preferencia de elección 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 minimizar 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 aplicará un fondo constituido al efecto.

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.