

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ECONÓMICA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-OPERADORA

En Madrid, a las 12:00 horas del día 5 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 del Comité General de Empresa de RENFE-Operadora, en orden a la constitución de la Mesa Económica que se acordó en la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora, en sesión celebrada el pasado día 30 de octubre de 2007.

Por la Dirección de RENFE-Operadora (RDE)

José Núñez Blázquez	Director Corporativo de Recursos Humanos
Raúl Blanco Aira	Director de Relaciones Laborales
Tomás López Ruiz	Director de Planificación y SS. de Inform. de RRHH
Pedro Molina Dávila	Director de Org. Y RRHH DG Mercancías y Logística
José Esteban Berenguer Pérez	Gerente de Política Retributiva
Estrella Soriano Cuervo	Jefa de Gabinete de Planificación de RRHH
José María Nieto Toledano	Jefe de Estudios y Normas Laborales
Juan López Pulido	Jefe de Coordinación de Negociación Colectiva
Clara Martínez Gómez	Jefa de RRHH

Por el Comité General de Empresa de RENFE-Operadora (CGE)

Valentín Arranz García	SEMAF
José Manuel García García	SEMAF
Juan Carlos Cáceres Díez	CCOO
Juan Manuel León Gallego	CCOO
Jesús Agudo Zarzuela	UGT
Agapito Alcarazo Núñez-Barranco	UGT
Roberto Carrasco de la Torre	CGT
Francisco Rafael González Escudero	SF

Conforme al orden del día previsto, se procede a constituir la mesa y se acuerda que cada una de las dos representaciones que componen la mesa esté integrada por ocho miembros.

A continuación se procede a designar a las personas que actuarán en calidad de miembros de esta Mesa Económica por cada una de las dos representaciones, y que son las siguientes:

Por la Dirección de la Empresa:

José Núñez Blázquez	Director Corporativo de Recursos Humanos
Raúl Blanco Aira	Director de Relaciones Laborales
Tomás López Ruiz	Director de Planificación y SS. de Inform. de RRHH
José Esteban Berenguer Pérez	Gerente de Política Retributiva
Estrella Soriano Cuervo	Jefa de Gabinete de Planificación de RRHH
José María Nieto Toledano	Jefe de Estudios y Normas Laborales
Juan López Pulido	Jefe de Coordinación de Negociación Colectiva
Clara Martínez Gómez	Jefa de RRHH

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

Valentín Arranz García	SEMAF
José Manuel García García	SEMAF
Juan Carlos Cáceres Díez	CCOO
Juan Manuel León Gallego	CCOO
Agapito Alcarazo Núñez-Barranco	UGT
Felipe De Diego Martínez	UGT
Santiago Aparicio de la Rica	CGT
Francisco Rafael González Escudero	SF

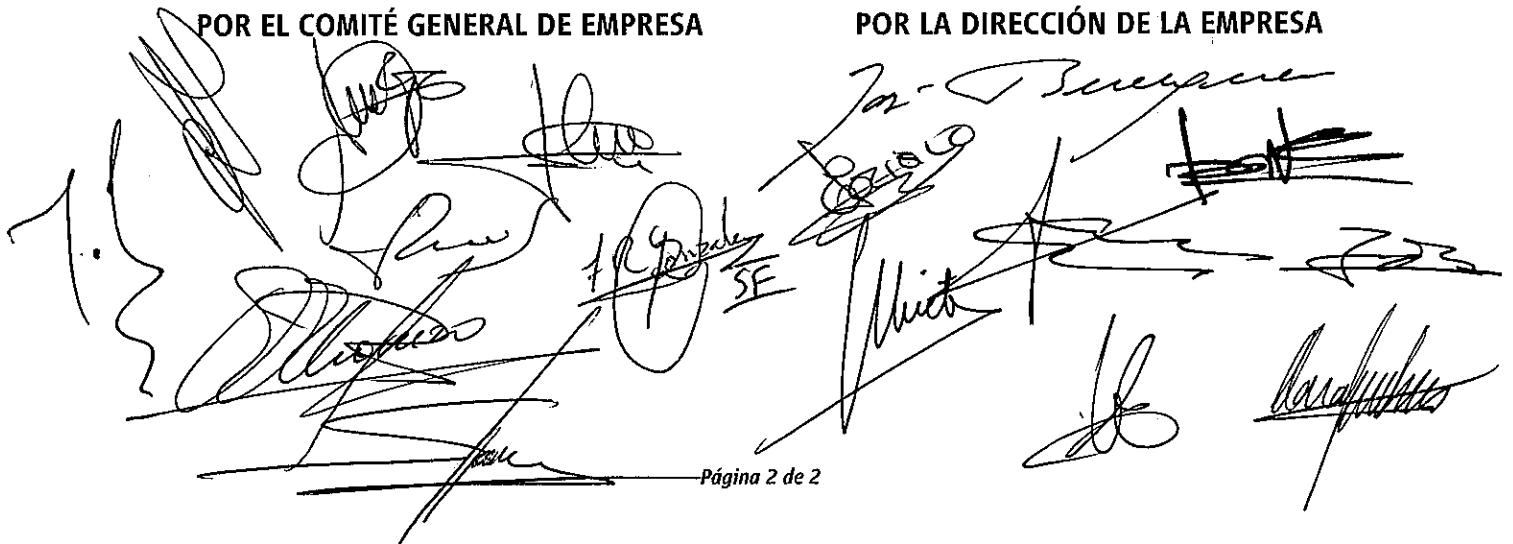
Asimismo, se debatió el número máximo de asesores, con voz pero sin voto, con el que podrían ser asistidas cada una de las dos representaciones, siendo las propuestas, bien cinco asesores (un asesor correspondiente a cada organización sindical), o bien ocho asesores, que quedarían distribuidos en la representación social del siguiente modo: dos asesores correspondientes a SEMAF, dos asesores correspondientes a CCOO, dos asesores correspondientes a UGT, un asesor correspondiente a CGT y un asesor correspondiente a SF.

Ambas partes manifiestan que los titulares para la sesión de hoy son los figurados en el acta, y aunque se conviene que en aras de mantener un proceso de negociación eficaz sería recomendable que no variasen los integrantes, se podrán modificar de una reunión a otra, dejando constancia al inicio de la misma.

Conforme la solicitud realizada por la representación de los trabajadores de que se aporte en formato Excel la información económica facilitada por la Dirección de la Empresa en soporte digital a todas las organizaciones sindicales, en fecha 30 de octubre de 2007, con motivo de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de RENFE, la Empresa manifiesta su conformidad con la misma y procederá a facilitar la citada documentación en los términos solicitados.

Finalmente, las organizaciones sindicales CC.OO, U.G.T., C.G.T. y S.F hacen entrega de sus plataformas de negociación para esta Mesa Económica, las cuales se adjuntan a la presente como anexos 1, 2, 3 y 4, respectivamente. SEMAF manifiesta que hará entrega de su propuesta económica en la próxima reunión de esta Mesa.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 13:30 horas del día y en el lugar indicados en el encabezamiento de esta Acta.

POR EL COMITÉ GENERAL DE EMPRESA**POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**

Handwritten signatures of the representatives of the workers' committee and the company management.



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

RETRIBUCIONES

EQUILIBRIO SALARIAL. NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL.

Desde el **S.F.** defendemos un sistema retributivo que signifique un mayor equilibrio salarial entre categorías con parecidas condiciones de trabajo, responsabilidad, nivel salarial, etc.

Es necesario establecer, con carácter general, una nueva estructura salarial, más clara y simplificada, basada en los conceptos de: fijo + complemento de puesto + variable.

Debe establecerse el criterio de ir aumentando de forma considerable los conceptos fijos y disminuyendo los conceptos variables.

Entre los complementos de puesto, debería tenerse en cuenta el destino o ámbito geográfico concreto, para compensar adecuadamente las diferencias en cuanto a saturación, carestía de la vida, etc. Todo ello mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

TERCERA PAGA.

Establecimiento de una tercera paga extraordinaria (como ya se disfruta en otras empresas y sectores de la producción), abonándose el 50% en el mes de marzo y el 50% en el mes de septiembre.

GARANTIA SALARIAL.

Debe establecerse un sistema de garantía salarial, según el cual la percepción mínima bruta anual en conceptos fijos sea la equivalente a 3'5 veces el Salario Mínimo Interprofesional.

Con ello, la cantidad mínima que debería percibir todo ferroviario por conceptos fijos debería estar garantizada en al menos 22.717,80 €/año (1.893,15 €/mes).

INCREMENTO DEL PODER ADQUISITIVO.

CLÁUSULA DE REVISION SALARIAL.

La subida salarial a todos los conceptos debe situarse siempre por encima del IPC real y con cláusula de revisión salarial, única manera de garantizar el incremento real del poder adquisitivo.

10



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

DECISION PROPIA DE LOS FERROVIARIOS Y FERROVIARIAS.

Recuperar el poder de decisión por parte del colectivo ferroviario, siendo las organizaciones representativas de los trabajadores y trabajadoras del ferrocarril quienes negocien y acuerden la subida salarial que nos corresponde.

Que nunca más se vuelva a condicionar la subida salarial de los ferroviarios y ferroviarias a ámbitos de negociación ajenos a nuestras empresas, como sucedió cuando referenciaron nuestro incremento salarial a lo establecido por otros en la Mesa de la Función Pública.

100 % POR I.T. Y EN VACACIONES.

En los casos de Incapacidad Temporal, tanto por accidente laboral como por enfermedad común, debe garantizarse el abono del 100 % de la Base Reguladora, desde el primer día.

En los periodos de vacaciones las retribuciones se establecerán sobre la media de los tres meses anteriores completos, que no presenten incidencias, en los que se haya prestado trabajo efectivo antes del inicio de esa situación.

PLUSES E INDEMNIZACIONES

(Trabajo en sábados, domingos o festivos, trabajo en días especiales, turnicidad, nocturnidad, jornada partida, quebranto de moneda, toxicidad, penosidad y peligrosidad, compensación por título e idiomas, movilidad forzosa, traslaciones...)

Deben establecerse nuevos criterios de compensación económica para aquellas tareas que hoy se desarrollan sin compensación o, cuando se abona, lo es de manera claramente insuficiente.

Debe establecerse un valor unitario de las mismas para todos los niveles salariales, ya que no tiene sentido que este tipo de retribución por situaciones especiales que afectan por igual a quienes las padecen, genere diferencias entre las personas.

Trabajo en sábado, domingo o festivo.

- Trabajo en sábado o domingo: 27,18 € /día trabajado
- Trabajo en festivo: 86,57 € /festivo trabajo
- Descanso coincidente en festivo: 27,18 € /día

Estas compensaciones podrán ser sustituidas en tiempo de descanso, en las fechas elegidas por el trabajador/a y se disfrutará en días enteros:

- ½ día por cada sábado o domingo trabajado.
- 1 ½ día por cada festivo trabajado.



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

Trabajo en días especiales.

Además de abonarse el plus por trabajo en festivo (86,57 €), se compensará con 1 día más de descanso en la fecha elegida por el trabajador/a, el trabajo en las siguientes situaciones:

- Noche del 24 de diciembre
- Día 25 de diciembre
- Noche del 31 de diciembre
- Día 1 de enero

Turnicidad.

Turnicidad 1 (mañana, tarde y noche)

Complemento de Puesto por turnicidad 1, en aquellos puestos en que se trabaja a turnos rotativos de mañana, tarde y noche: 216,11 €/mes.

Turnicidad 2 (mañana y tarde)

Complemento de Puesto por turnicidad 2, en aquellos puestos en que se trabaja a turnos rotativos de mañana y tarde: 194,50 €/mes.

Horarios especiales.

Complemento de Puesto de 108,06 €/mes, para aquellos trabajadores/as que presten servicio en jornada continuada con horario que comience antes de las 6 h. o finalice después de las 16 h. y no estén afectados por ninguna de las situaciones anteriores de turnicidad 1 o turnicidad 2.

Nocturnidad.

2,70 € por hora nocturna trabajada.

Tendrán el carácter de hora nocturna, las trabajadas en los siguientes periodos y horarios:

- Del 1 de mayo al 30 de septiembre: de 22 h. a 6 h.
- Del 1 de octubre al 30 de abril: de 19 h. a 7 h.

Jornada Partida.

16,21 €/ día.

Cuando la interrupción de la jornada sea inferior a 2 h. se entregará, además, un Cheque de Restauración o situación similar por día trabajado.



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

Quebranto de Moneda.

Establecimiento del plus de quebranto de moneda para quienes manejan fondos en su puesto de trabajo, con un valor mínimo del 1x1.000 de la recaudación de cada trabajador/a. Partiendo de un valor mínimo de 100 euros

Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.

A demás de lo planteado en nuestro apartado de Salud Laboral para reducir estas situaciones a su mínima expresión, proponemos un incremento del 200% sobre el valor máximo de los pluses por prestar servicio en este tipo de puestos, equiparando el mismo valor para todos los trabajadores/as afectados.

Compensación por Título e Idiomas.

Homogeneizar al alza, estableciendo un importe único sin discriminación en función del nivel salarial o tipo de idioma. Incremento de las cantidades a percibir por tal concepto.

Revisión de los criterios que generan derecho a percibir compensación por título, teniendo en cuenta la relación existente entre funciones del puesto y título que se ostenta.

Debe abonarse a todos los trabajadores y trabajadoras para los que esos conocimientos, titulación o idioma son de aplicación en su puesto de trabajo.

Traslaciones

- Para las primeras 8 horas: 1,50 €/h.

- De la 9ª hora en adelante: 3,00 €/h.

Complemento de Puesto por destino o ámbito geográfico concreto.

Establecer un complemento para aquellos puestos o ámbitos geográficos que, mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores, así lo requieran; incentivando las situaciones de mayor saturación en el trabajo, carestía de la vida, IPC, etc.



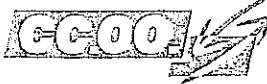
PLATAFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-Operadora
SINDICATO FERROVIARIO

SISTEMAS DE PRIMAS

Una de las reivindicaciones pendientes para el colectivo ferroviario es la implantación de unos sistemas de primas que reflejen y compensen realmente los incrementos de productividad y la actividad que se desarrolla en los centros de trabajo.

Para conseguir ese objetivo, desde el **Sindicato Ferroviario** venimos defendiendo que se renegocien todos los sistemas de primas de los diferentes colectivos, con nuevos criterios no tenidos en cuenta hasta ahora por parte de las empresas:

- Crecimiento anual y sin topes.
- Cálculo a través de una fórmula sencilla, transparente y con parámetros medibles por los propios trabajadores/as.
- No incluirán criterios que puedan suponer polivalencias, reducción de plantilla o de inversiones.
- Retribución homogénea para el mismo tipo de actividades o mismo tipo de funciones.
- Deben retribuir la totalidad de los trabajos que se realizan, incluyendo también aquellos que se hagan por cuenta de otras Direcciones Generales o Ejecutivas (antiguas UNEs).
- No se basarán en la fórmula de "prima de asistencia", concepto que debe desaparecer de la regulación normativa.



CONVENIO COLECTIVO DE RENFE OPERADORA MESA ECONÓMICA

Las propuestas de CC.OO. en esta Mesa Económica son las siguientes:

A.- TRATAMIENTO ECONÓMICO GENERAL:

- ⇒ **Incrementos salariales del IPC real**, con cláusula de revisión salarial que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo.

- ⇒ **Incremento adicional del 1%** por la mejora de resultados, objetivos y productividad.

Aplicación de al menos un 1,5% del incremento antes señalado destinado a incrementar y consolidar la Clave 401 para el Personal Operativo y el Fijo para los MM.II. y C y Personal de Estructura.

- ⇒ **Incremento de las 2 pagas Extraordinarias (Junio y Diciembre).**

Cuyo valor sería el Sueldo Base + la Prima Mínima Garantizada.

Para los MM.II. y C. se aplicaría la cantidad de 2PMG al valor del NS 9 en la Nómina de Septiembre.

Para el Personal de Estructura se aplicaría la cantidad de 2PMG al valor del NS 12 en la Nómina de Septiembre.

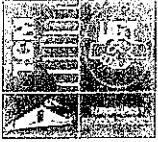
- ⇒ **Garantía de retribución mínima anual:** La retribución mínima anual a Jornada Completa de un trabajador de la Empresa no será inferior a 20.000 € en el Nivel Salarial 3 incrementándose en 1000€-año por cada Nivel Salarial superior.

- ⇒ Los incrementos deben garantizarse sobre la Masa Salarial y percepciones en 2006, por cuanto debe concretarse la **consolidación en 2007 del 0,5% abonado en dicho ejercicio 2006.**

B.- OTROS ASPECTOS RETRIBUTIVOS E INCREMENTOS:

Otros aspectos retributivos y salariales como Primas; Complementos; Incentivos; Variables, etc deberán ser tratados en la Mesa de Desarrollo Profesional.

renfe Madrid 5 de Noviembre de 2007.
DIRECCIÓN RELACIONES LABORALES
SECRETARÍA
- 5 NOV. 2007
ENTRADA Nº



MESA ECONOMICA

CONVENIO COLECTIVO DE RENFE OPERADORA

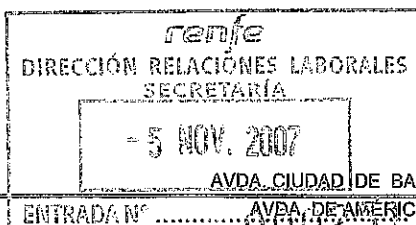
La propuesta para la Mesa Económica por parte de UGT es la siguiente:

1.- TRATAMIENTO ECONÓMICO GLOBAL.

- a) Consolidación de la masa salarial de 2006 a 31 de diciembre de 2006, con lo percibido por clave 065 en el año 2007.
- b) Incremento Salarial del IPC real anual.
- c) Cláusula de Revisión, garantizando la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real de cada año.
- d) Más un Incremento de 2 puntos de la masa salarial señalado en el apartado a) incrementándose de forma lineal a la Clave 401 para el Personal Operativo y para el Personal de Estructura de Apoyo, Mandos Intermedios y Cuadros, se aplicara al conjunto de sus retribuciones de cada trabajador/a e incorporándose dicho incremento al componente fijo de su retribución.
- e) Definición de una Garantía mínima de retribución anual.

2.- TRATAMIENTO ECONÓMICO DE OTROS ASPECTOS RETRIBUTIVOS.

- Deberán ser tratados en la Mesa de Desarrollo Profesional los otros aspectos retributivos y salariales, tales como Variables, Complementos, Primas, Incentivos, etc.



Madrid 5 de Noviembre de 2007



**MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN PARA EL PRÓXIMO
CONVENIO COLECTIVO
30 de octubre de 2007**



**ENUMERACIÓN DE LAS MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN
PLANTEADAS POR EL SFF-CGT**

JORNADA LABORAL	<ul style="list-style-type: none">✓ 35 horas semanales con carácter general.✓ Jornadas inferiores en puestos de trabajo con implicaciones directas en la protección de la salud y seguridad (trabajo a turnos, nocturnos, con responsabilidades en la seguridad,....).
ECONÓMICA	<ul style="list-style-type: none">✓ Consolidación del 0,5% correspondiente al 2006.✓ Incremento salarial en cada uno de los conceptos retributivos del IPC real + 4%. Esta subida está basada en un informe de la OCDE que sitúa a España con un 4% de retroceso en el salario medio en los últimos 10 años. Se podrá abonar una parte mediante abono lineal.✓ Nueva estructura salarial, contemplando criterios contrastables por l@s trabajador@s.✓ Adecuar la compensación de horas extras al Estatuto de los Trabajadores.✓ Incrementar plus de nocturnidad.✓ Complemento de antigüedad para todos.✓ Creación de complementos de puestos con carácter general: trabajo a turnos, fines de semana y festivos, a la intemperie, titulaciones académicas, etc. Y específicos: quebranto moneda, responsabilidad circulación derivados Orden Ministerial de Títulos y habilitaciones.
MOVILIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none">✓ Nueva Norma Marco de Movilidad para todo el personal regulado por convenio basada en los principios de IGUALDAD Y CAPACIDAD, eliminando todo atisbo de discrecionalidad.✓ Traslados voluntarios definitivos continuos dentro de la misma categoría.✓ Pases y ascensos, como mínimo una vez cada año, para todas las categorías profesionales.✓ Las plazas vacantes de categorías de ingreso se ofertarán en concurso público de ingreso.✓ Traslados temporales voluntarios limitados a puestos que están cubiertos por personal en situaciones legales o convencionales de licencias, excedencias, etc.✓ Reemplazos a categoría superior voluntario y rotativo.✓ Ningún trabajador será obligado a realizar funciones que no sean propias de su categoría profesional.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none">✓ Nueva Clasificación Profesional estructurada por Grupos o Subgrupos Profesionales por Áreas de Funciones comunes y específicas, incluyendo CATEGORÍAS PROFESIONALES por niveles salariales, para delimitar funciones, responsabilidad y remuneración, garantizando la elección de oficio o profesión a l@s trabajad@s, y teniendo en cuenta las categorías profesionales que deben realizar las funciones establecidas legalmente: Orden Ministerial de titulaciones y habilitaciones.



**MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN PARA EL PRÓXIMO
CONVENIO COLECTIVO
30 de octubre de 2007**



SALUD LABORAL	<ul style="list-style-type: none">✓ Adecuación y mejora del sistema de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.✓ Creación de Unidades Básicas Sanitarias, como mínimo, en todas las estaciones de capitales de provincia y centros específicos: talleres, depósitos, terminales, etc.✓ La empresa correrá previamente con todos los gastos derivados del desplazamiento de l@s trabajador@s a los centros sanitarios de empresa correspondientes, motivados por contingencias profesionales o comunes.✓ Creación de un órgano de coordinación de actividades empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con participación de las representaciones sindicales de los Comités Generales de Empresa.✓ Traslados, en un máximo de 15 días, por motivos de enfermedad (trabajador@, cónyuge o pareja de hecho e hijos) o socio-familiares.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none">✓ Negociación de los Planes de Formación y Aumentos de recursos.✓ Mejora de la formación continua (reciclajes) y de prevención de riesgos laborales.✓ Procedimiento con garantías de acceso en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores a los planes de formación general, y la concesión y tramitación de los Permisos Individuales de Formación, eliminando cualquier discrecionalidad empresarial.
BENEFICIOS SOCIALES	<ul style="list-style-type: none">✓ Adaptar, ampliar y crear casos de licencia, excedencias, reducción de jornada, voluntariedad de la jornada partida, traslados, teniendo en cuenta la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.✓ En despido improcedente la elección de reingreso o indemnización, en cualquier caso, la tendrá el/la trabajador@.✓ La empresa se haga cargo de todos los gastos, indemnizaciones, multas, etc. derivados de la realización de las funciones, sin posibilidad de repercutirlo a l@s trabajador@s.✓ Revisión y ampliación de los conceptos y cuantías de las ayudas sociales.✓ Ampliar las categorías profesionales con derecho a la reducción de la edad de jubilación por realizar trabajo a turnos, nocturnos, a la intemperie, corresponsabilidad directa en la seguridad en la circulación, etc.✓ Revisión y ampliación títulos de transporte Largo Recorrido y AVE.✓ Aumento de fondos de las comisiones de anticipos.
GARANTÍA DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none">✓ Permeabilidad con carácter indefinido entre RENFE-Operadora y ADIF, contemplada como derecho de l@s trabajador@s.✓ Incremento y rejuvenecimiento de la plantilla mediante nuevos ingresos y reducción de la edad de jubilación sin externalizar cargas de trabajo y sin ampararse en ERE's.✓ Mantener y mejorar las condiciones de los trabajadores de ADIF y RENFE y extenderlas a todo el personal que realice actividades ferroviarias, para garantizar la calidad y seguridad del servicio público ferroviario.

❖ Estas materias tienen carácter genérico, pudiendo ampliarlas y desarrollarlas dentro de la propia NEGOCIACIÓN COLECTIVA.