

**ACTA Nº 3 DE LA SUBMESA DE COMERCIAL
DEL I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-OPERADORA**

En Madrid, a las 12:00 horas del día 24 de enero de 2008, 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 RENFE-Operadora (RDE)

Raúl Blanco Aira	Director de Relaciones Laborales
José María Nieto Toledano	Jefe de Estudios y Normas Laborales
Juan López Pulido	Jefe de Coordinación de Negociación Colectiva
Elvira Mateos Romero	Jefa de Relaciones Laborales Dg Cercanías/MD
Oscar Altares Medina	Jefe de RRHH
Mariano Gutiérrez Valdivia	Jefe de RRHH
Clara Martínez Gómez	Jefa de RRHH

Por la Representación Legal de los Trabajadores de RENFE-Operadora (RLT)

Gabriel Lambás Yuguero	SEMAF
José Oriol Rovira	SEMAF
José Haro Burgos	CCOO
Javier de Marcos Rivera	CCOO
Manuel Zapata Torres	UGT
Francisco Cárdenas Pons	UGT
Santiago Aparicio de la Rica	CGT
Francisco Santiago Aguayo	SF



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

A continuación la RDE hace un recordatorio de la propuesta de Grupos y Subgrupos profesionales entregada en reunión anterior para el colectivo de Comercial.

Después, y para dar continuidad al esquema de negociación acordado, la RDE hace entrega de una propuesta de Sistema Retributivo para el personal de Comercial y realiza una exposición sucinta del mismo (este documento se adjunta como anexo número 1).

Asimismo, y con el objeto de avanzar en la negociación, la RDE manifiesta la necesidad de recibir una valoración por parte de la Representación de los Trabajadores de las propuestas presentadas por la Empresa en esta Submesa, instando a las organizaciones sindicales para que presenten una propuesta conjunta.

Tras un breve debate, la RLT manifiesta su voluntad de presentar una propuesta unitaria, y, en todo caso, analizarán con detalle el contenido de los citados documentos y en la próxima reunión expondrán 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 REPRESENTACIÓN DE LA
DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**

Handwritten signatures of the representatives from both the workers' representation and the company's management.

**PROPUESTA
DE LA EMPRESA****ÁREA DE COMERCIAL****SISTEMA RETRIBUTIVO**

El sistema retributivo para cada grupo y/o subgrupo profesional constará de un componente fijo y un componente variable. Así mismo podrá constar de un complemento de puesto que percibirán aquellos trabajadores que realicen funciones comerciales atendiendo al tipo de actividad y al ámbito de desarrollo de las mismas (trenes, estaciones y centros de gestión).

COMPONENTE FIJO

Este componente vendrá determinado por el puesto asignado para cada subgrupo profesional, manteniéndose el mismo valor independientemente del Área de actividad en la que el trabajador preste servicio. Dicho componente anula y sustituye los conceptos de sueldo, antigüedad, pagas extraordinarias, así como todos los conceptos, pluses, bolsa de vacaciones y complementos que con carácter personal, viniera percibiendo el trabajador con anterioridad a la presente regulación. El total anual se distribuirá en doce pagas mensuales iguales.

COMPONENTE VARIABLE

Este componente recogerá aquellas retribuciones ligadas a la cantidad y calidad del servicio prestado en el ámbito de la actividad, así como al percibido por los clientes. Anula y sustituye todas las percepciones actuales por primas y complementos específicos. Su valoración será anual y su percepción trimestral en función del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y del tiempo de trabajo efectivo.

El componente variable se conformará con una parte colectiva y otra individual. La parte colectiva del componente variable contendrá objetivos comprometidos para el Área de Actividad y Residencia donde se desarrolle su prestación, relativos al logro de los índices de producción establecidos, niveles de ingresos y gastos... Igualmente podrá contener objetivos de valoración del servicio prestado. Todo ello con relación al entorno de explotación que se defina.

La parte individual del componente variable contendrá objetivos específicos por trabajador, Dependencia o Residencia, fijados por parte de la Dirección de la Empresa en función de los anexos que por Área de Actividad se determinen.

**PROPUESTA
DE LA EMPRESA**

En los meses de junio, septiembre y diciembre se percibirá un veinte por ciento a cuenta del total de la cantidad asignada a cada trabajador por dicho concepto, procediéndose durante el primer trimestre del año siguiente a la evaluación y determinación del porcentaje que corresponda.

En nómina del mes abril del año siguiente, una vez determinado el porcentaje de cumplimiento de objetivos en concepto de componente variable, se devengará la retribución correspondiente, detrayendo del total, las cantidades percibidas en concepto de anticipo a cuenta. En el caso de que la retribución resultante fuese inferior a la percibida en concepto de anticipo a cuenta, se detraerá el exceso abonado.

No obstante lo anterior, este sistema propuesto de abono de la retribución variable podrá tener una periodicidad distinta a la propuesta conforme al desarrollo seguido en este proceso de negociación.

COMPLEMENTOS DE PUESTO

Se podrán determinar complementos de puesto que aglutinen las percepciones devengadas actualmente por otras claves (a determinar), para los trabajadores que realicen funciones comerciales, atendiendo al tipo de actividad y al ámbito de desarrollo de las mismas (trenes, estaciones y centros de gestión).

Será incompatible la percepción de más de un complemento de puesto de los descritos en el párrafo anterior.

GASTOS DE VIAJE

Se analizarán los distintos sistemas de regulación de los gastos de viaje de manera que permita buscar soluciones más prácticas encaminadas a su adecuación a la nueva realidad empresarial del marco de relaciones laborales establecido por la Ley del Sector Ferroviario.