renfe

Distribuye SF-Intersindical

Sindicato S.F. Ferroviario

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

# ACTA DE FIRMA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-OPERADORA

En Madrid, a las 18:00 horas del día 25 de febrero de 2008, se reúnen, en la sala de la Dirección General de Seguridad, Organización y RRHH, bajo la presidencia de D. Fernando Valdés Dal-Ré, estando presente el Presidente de RENFE-Operadora, D. José Salgueiro Carmona, y actuando como secretario de actas D. José María Nieto Toledano, las personas que a continuación se relacionan, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora.

Por la Representación de la Dirección de la Empresa (RDE)

| | |
|---|---|
| Ángel Jiménez Gutiérrez | Director General de Seguridad, Organización y RRHH |
| José Núñez Blázquez | Director Corporativo de Recursos Humanos |
| Vicente Camarena Miñana | Director Corporativo de Org. y Desarrollo |
| Raúl Blanco Aira | Director de Relaciones Laborales |
| Víctor Esquinas Torres | Director de Formación y Selección |
| Tomás López Ruiz | Director de Planificación y SS. de Inform. de RRHH |
| Cecilio Gómez-Comino Barrilero | Director de Org., RRHH y Seg. DG Cercanías/MD |
| Alfonso Gamero Gracia | Director de Org., RRHH y Seg. DG Fabricación y Mant° |
| Amador González Aparicio | Director de Org. y RRHH DG AV/Larga Distancia |
| Pedro Molina Dávila | Director de Org. y RRHH DG Mercancías y Logística |
| José Berenguer Pérez | Gerente de Política Retributiva |
| Juan López Pulido | Jefe de Coordinación de Negociación Colectiva |

Por el Comité General de Empresa (CGE)

| | |
|---|---|
| Juan Jesús García Fraile | SEMAF |
| Valentín Arranz García | SEMAF |
| Roberto Sáez Izquierdo | SEMAF |
| Santiago Pino Jiménez | SEMAF |
| Juan Carlos Cáceres Díez | CCOO |
| José Ángel García Bastante | CCOO (Presidente) |
| Juan Manuel León Gallego | CCOO |
| Jesús Agudo Zarzuela | UGT (Secretario) |
| Agapito Alcarazo Núñez-Barranco | UGT |
| Ángel Ruiz Ordóñez | UGT |
| Roberto Carrasco de la Torre | CGT |
| Francisco Rafael González Escudero | SF |

Inicia la reunión el Presidente de la Comisión Negociadora cediendo la palabra a la Representación de la Dirección de la Empresa.

La Representación de la Dirección de la Empresa expresa su felicitación y agradecimiento a la Comisión Negociadora por el esfuerzo realizado en este Convenio. Al mismo tiempo, aporta el documento denominado I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora, resultado del trabajo realizado por la Comisión de Redacción constituida al efecto, que se incorpora como Anexo I. Del mismo modo, presenta los documentos denominados Tablas Salariales 2008 y Tablas salariales 2007, que se incorporan como Anexos II y III respectivamente.

A continuación interviene el representante de SEMAF para expresar su satisfacción por la firma del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora, una vez cumplidas sus reivindicaciones y considerando positivos los acuerdos alcanzados y mantiene su confianza en que la tercera mesa sea igual de satisfactoria.

El representante de CCOO manifiesta que tras efectuar una valoración global del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora y en aras de alcanzar un acuerdo general, lo suscribe. No obstante lo anterior, considera que el tratamiento económico es insolidario y poco garantista y que en materia social hay escasos avances.

El representante de UGT hace una valoración positiva de los acuerdos alcanzados así como del proceso de negociación, siendo prueba de ello el consenso de todas las organizaciones sindicales. Sólo resta conseguir un acuerdo adecuado a la realidad profesional de los trabajadores, tal como se recoge en la propia cláusula 18ª de "Desarrollo Profesional".

El representante de CGT manifiesta su disconformidad con la incorporación de determinados acuerdos que deberían haber sido tratados en la Mesa de Desarrollo Profesional, así como la carencia de soluciones a algunas de las reivindicaciones planteadas. No obstante, suscribe el presente Convenio Colectivo ante las mejoras que incorpora y en aras de continuar trabajando para lograr una Clasificación Profesional justa y equitativa para todos los colectivos que conforman la Empresa.

Por su parte, el SF reconoce los aspectos positivos incorporados finalmente a este Convenio y lo suscribe con el objetivo de continuar trabajando por la necesaria Clasificación Profesional, que sigue pendiente. No obstante, considera el mismo insuficiente por el tratamiento en temas de jornada, empleo y aspectos sociales y no está conforme con la incorporación de determinados Acuerdos que deberían haber sido tratados en la Mesa de Desarrollo Profesional.

Por último, interviene el Presidente del Comité General de Empresa para recoger las felicitaciones y agradecimientos de todas las partes, manifestando en nombre del Comité General de Empresa, como órgano de representación unitario de todos los trabajadores, su agradecimiento a los miembros de la Comisión Negociadora y a todos los Grupos Sindicales su esfuerzo y dedicación en esta negociación, haciendo extensivo este reconocimiento al Presidente del Convenio y al Secretario de Actas de este I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora. Asimismo, espera y desea que con la firma de este convenio se profundice en unas buenas relaciones laborales así como en un clima de diálogo que posibilite que RENFE-Operadora compita en las mejores condiciones en el futuro.

El Presidente de RENFE-Operadora agradece y felicita a todas las partes el esfuerzo, la capacidad y la transparencia en el diálogo con que se ha desarrollado la negociación del presente Convenio. Asimismo, agradece al conjunto de los trabajadores de la Empresa su implicación en la consecución de los objetivos de la Compañía y les anima a seguir en esta línea de eficiencia que la permita seguir siendo una empresa referente en el Sector del Transporte.

Finalmente el Presidente de la Comisión Negociadora toma la palabra para agradecer y felicitar a todos sus miembros por el desarrollo de la negociación y por el acuerdo conseguido entre la Dirección de la Empresa y todas las organizaciones sindicales presentes en el Comité General de Empresa.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 20:00 horas.

EL SECRETARIO

EL PRESIDENTE

LA COMISIÓN NEGOCIADORA

POR EL COMITÉ GENERAL DE EMPRESA

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

renfe

Distribuye
SF-Intersindical

Sindicato S.F. Ferroviario
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

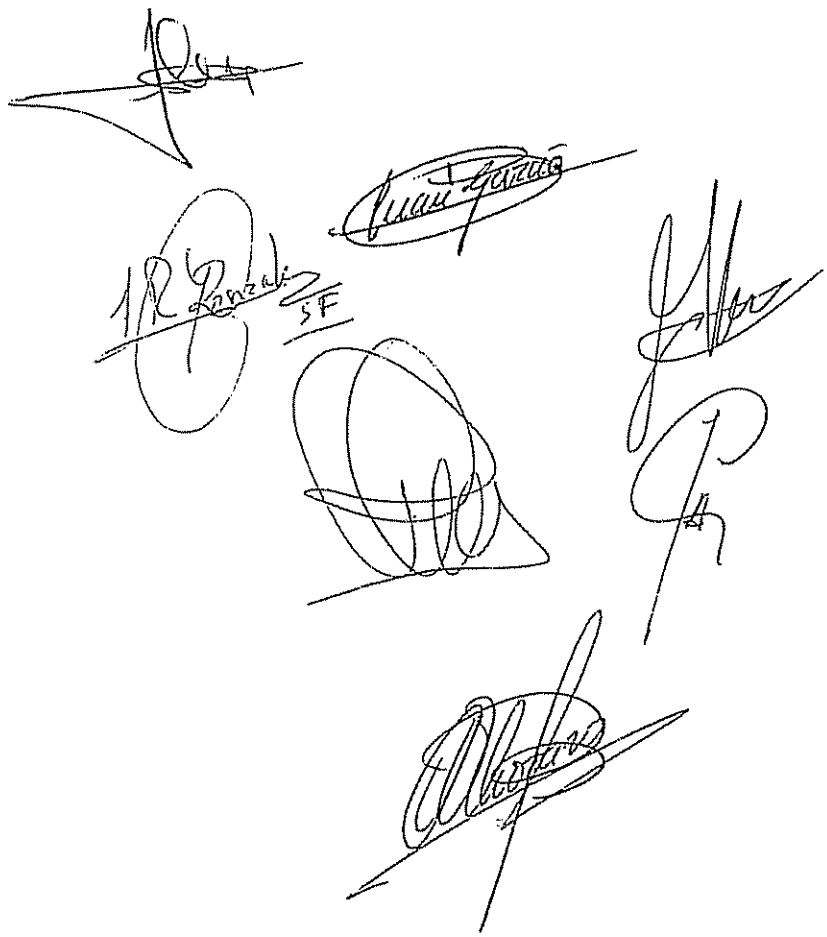
# ANEXO I

# I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-OPERADORA

# I CONVENIO COLECTIVO

# DE

# RENFE-OPERADORA





Distribuye SF-Intersindical

Sindicato S.F. Ferroviario

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

# ÍNDICE

Cláusula 1ª: Ámbito territorial y personal

Cláusula 2ª: Ámbito temporal

Cláusula 3ª: Tratamiento económico

Cláusula 4ª: Normativa Laboral e Incorporación de Acuerdos

Cláusula 5ª: Nivel de Empleo

Cláusula 6ª: Contratación y Jornada

Cláusula 7ª: Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Cláusula 8ª: Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Cláusula 9ª: Salud Laboral/Medio Ambiente

Cláusula 10ª: Formación

Cláusula 11ª: Movilidad

Cláusula 12ª: Protección Jurídica

Cláusula 13ª: Coberturas Complementarias al SOV

Cláusula 14ª: Garantías para situaciones de Incapacidad Temporal

Cláusula 15ª: Política Social

Cláusula 16ª: Títulos de Transporte

Cláusula 17ª: Quebranto de Moneda

Cláusula 18ª: Desarrollo Profesional

Cláusula 19ª: Comisión de Conflictos Laborales

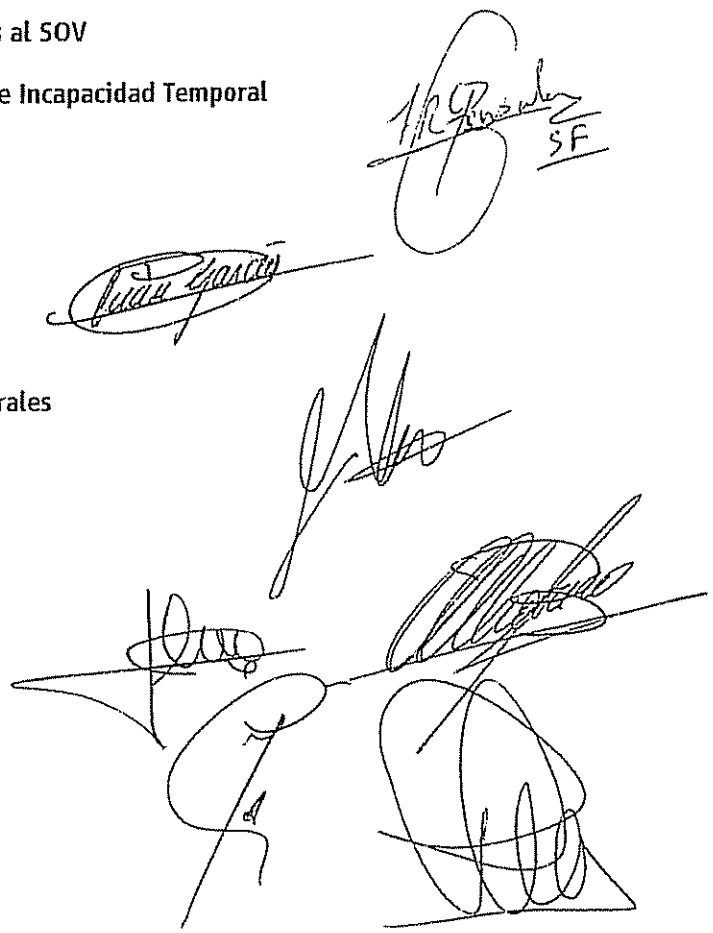
Cláusula 20ª: Límites a los Conflictos

Cláusula 21ª: Vinculación a la Totalidad

Cláusula 22ª: Tramitación del Convenio

Cláusula 23ª: Comisión Paritaria

Cláusula 24ª: Disposición Derogatoria






Distribuye
SF-Intersindical

Sindicato S.F. Ferroviario
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

## CLÁUSULA 1ª: ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo es de ámbito estatal y afectará a todas las personas pertenecientes a RENFE-Operadora, con excepción del personal de la Estructura de Dirección, que conforma el equipo directivo de RENFE-Operadora y está excluido por condiciones especiales pactadas, constituyendo el nivel superior a la Estructura de Apoyo y no relacionado con ésta.

Asimismo, están excluidos el personal técnico titulado y el facultativo, contratados por tiempo cierto o para obra o servicio determinado, sin sujeción a jornada reglamentaria y/o mediante honorarios libremente convenidos o sujetos a tarifas ajenas a esta normativa.

## CLÁUSULA 2ª: ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de dos años, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2007 hasta el 31 de Diciembre de 2008, salvo las cláusulas 12ª, 13ª, 14ª, 15ª y 17ª que entrarán en vigor al día siguiente de la firma del presente Convenio. Las modificaciones previstas en la cláusula 16ª se aplicarán para los billetes expedidos a partir del día 6 de marzo de 2008.

Ambas partes se reservan la posibilidad de ampliar su vigencia para los ejercicios 2009 y 2010, sobre la base de los acuerdos que se alcancen en la Mesa de Desarrollo Profesional y en orden a la regulación de su implantación.

Dentro de los tres meses anteriores al vencimiento del presente convenio o, en su caso, de la ampliación de su vigencia, ambas partes podrán formular denuncia del mismo; en caso contrario se prorrogará de año en año.

## CLÁUSULA 3ª: TRATAMIENTO ECONÓMICO

### Incremento Económico año 2007

1. **INCREMENTO A TABLAS**

Partiendo de las Tablas Salariales y bandas salariales vigentes a 31/12/2006, se establece, con carácter general, un incremento del 2,7% a todos los conceptos económicos, con efectos de 1 de enero de 2007, más el 0,4% correspondiente al Plan de Objetivos.

2. **INCORPORACIÓN PRIMA MÍNIMA GARANTIZADA A PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Se incorpora a las pagas extraordinarias el valor de la prima mínima garantizada.

La incorporación de esta prima a las pagas extraordinarias se efectuará en base al Nivel Salarial de cada trabajador y a los valores que, en base a este Nivel se fijen en las tablas salariales para la clave 427 actual.

Para los trabajadores de los colectivos de Estructura de Apoyo y MIC, el porcentaje equivalente de este incremento se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador y se incorporará al componente fijo de su retribución.

Los componentes fijos de las bandas salariales de referencia se incrementarán con los mismos criterios expresados en el párrafo anterior respecto del tratamiento individualizado.

## 3. PLAN DE OBJETIVOS 2007 INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Se dedicará un 0,8% de la masa salarial para este ejercicio.

El grado de cumplimiento del objetivo se calculará dividiendo el Total de Ingresos reales (sin incluir la subvención devengada del ERE), entre el número medio de trabajadores. Tendrá un cumplimiento del 100% cuando el resultado sea igual o superior al valor resultante de realizar la misma operación con los mismos conceptos a valores presupuestados.

Con el fin de incentivar el logro del objetivo establecido, se fija la escala de progresión que a continuación se expone, a aplicar sobre los parámetros de referencia.

El parámetro tendrá una escala de 50 a 140. Por debajo del 50, el valor será 0. Entre el 50 y 100, el valor será proporcional al resultado. En caso de superarse este nivel, se considerará 140.

El valor resultante una vez detraído el 0,4% incorporado a tablas y aplicada la escala de progresión se consolidará en clave 401 hasta un máximo del 0,72%, de forma lineal.

Para los niveles salariales 3 a 6, la masa salarial que se tomará como referencia será la correspondiente al ejercicio 2006, a valores de dicho año 2006 y a los trabajadores de los niveles salariales 3 a 6 en activo durante 2006.

Para la Estructura de Apoyo y MIC, una vez aplicada la escala de progresión citada, y una vez detraído el 0,4% incorporado a bandas salariales, se repercutirá individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador, incorporándose al componente fijo de su retribución hasta un máximo del 0,72%.

## Incremento Económico año 2008

El incremento global que tiene como referencia el establecido para la función pública, se desarrollará de la forma siguiente:

## 1. INCREMENTO A TABLAS

Se establece, con carácter general, un incremento del 3% a todos los conceptos económicos.

Este incremento se trasladará a las tablas salariales y a las bandas salariales de referencia para la Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y Cuadros, con efectos de 1 de enero de 2008.

## 2. PLAN DE OBJETIVOS 2008/MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

Se dedicará un 0,8% de la masa salarial para este ejercicio.

El parámetro utilizado como medida del incremento de productividad, será el incremento del valor del ejercicio anterior, del Total de Ingresos por Empleado en un porcentaje mínimo del 5%, correspondiendo a este porcentaje el 0,8.

Con el fin de incentivar el logro del objetivo establecido, se fija la escala de progresión que a continuación se expone, a aplicar sobre los parámetros de referencia.

El parámetro tendrá una escala de 50 a 140. Por debajo del 50, el valor será 0. Entre el 50 y 100, el valor será proporcional al resultado. En caso de superarse este nivel, se considerará 140.

Para los niveles salariales 3 a 6, la masa salarial que se tomará como referencia será la correspondiente al ejercicio 2007, a valores de dicho año 2007 y a los trabajadores de los niveles salariales 3 a 6 en activo durante 2007.

Para la Estructura de Apoyo y MIC, una vez aplicada la escala de progresión citada, se repercutirá individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador, incorporándose al componente fijo de su retribución.

## Incremento Económico años 2009 y 2010

Las partes podrán prorrogar la vigencia del Convenio hasta la finalización del Contrato Programa, en función de la evolución e implantación del desarrollo profesional.
Los incrementos globales para cada ejercicio, serán los que se establezcan para la función pública.

## CLÁUSULA 4ª: NORMATIVA LABORAL E INCORPORACIÓN DE ACUERDOS

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.

Quedan incorporados al presente Convenio Colectivo los siguientes acuerdos:

- Desarrollo del Acuerdo de Integración de Complementos del Personal de Conducción (Clave 359), de 17 de marzo de 2005.
- Marco Regulador para los Movimientos y Operaciones necesarios con Vehículos en Vías Interiores de Servicio e Instalaciones de los Talleres y Centros de MIT, de 26 de abril de 2005.
- Ratificación del Preacuerdo de 14 de octubre de 2005 sobre Regulación de Contratos en Prácticas e Indefinidos a Tiempo Parcial, de 3 de noviembre de 2005.
- Antigüedad Categoría de Ayudante de Maquinista Autorizado. Desarrollo Acuerdo de Agente Único de Conducción, de 1 de diciembre de 2005.
- Antigüedad 44ª y 45ª promociones de Militares de Movilización y Prácticas, de 27 de julio de 2006.
- Modificación de la Regulación de la Asistencia Técnica en Ruta de Trenes de Viajeros de Integria, de 2 de octubre de 2006
- Capacidad Psicofísica: Adecuación a la ORDEN FOM/2520/2006, de 21 de noviembre de 2006.
- Antigüedad 26ª y 27ª promociones de Zapadores Ferroviarios, de 20 de diciembre de 2006.
- Antigüedad Colectivo de Conducción, de 26 de diciembre de 2006.
- Prima de Centros de Atención a Agencias de Viajes, de 18 de Mayo de 2007.
- Personal de Conducción. Servicios de Alta Velocidad, de 5 de diciembre de 2007.

## CLÁUSULA 5ª: 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.

## CLÁUSULA 6ª: CONTRATACIÓN Y JORNADA

Cuando se produzcan nuevas necesidades y existan candidatos para la cobertura de las mismas que hayan sido contratados por RENFE-Operadora con modalidades de contratos de fijos discontinuos, indefinidos a tiempo parcial o de cualquier modalidad de contrato temporal y ostenten las cualificaciones requeridas, 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.

## CLÁUSULA 7ª: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las partes firmantes del presente Convenio 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.
- Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar 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 constituye 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. Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando así se decida entre las partes integrantes. 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 ordenado 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.

En este sentido la empresa realizará 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 el citado Plan de Igualdad de RENFE-Operadora con los representantes de los trabajadores en la Comisión de Igualdad de Oportunidades, 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.

El diagnóstico de situación previsto por la Ley 3/2007 se llevará a cabo en un plazo de siete meses contados a partir de la firma del Convenio Colectivo.

## CLÁUSULA 8ª: 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.

## CLÁUSULA 9ª: 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.

## CLÁUSULA 10ª: 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.

## CLÁUSULA 11ª: MOVILIDAD

Al objeto de adaptar los procesos de movilidad al nuevo escenario en el que desarrolla su actividad RENFE-Operadora, se acometerá la revisión y modificación, en su caso, de la Norma Marco de Movilidad.

## CLÁUSULA 12ª: 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.

## CLÁUSULA 13ª: 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.

## CLÁUSULA 14ª: GARANTÍAS PARA SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Se incorporan las siguientes mejoras en materia de garantías por 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 la base máxima 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 al día en que se produce la IT o los meses precisos para completar 20 días de trabajo efectivo.

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.

## CLÁUSULA 15ª: POLÍTICA SOCIAL

Previa reclamación, los daños materiales que pudieran sufrir los enseres personales de 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 dicho porcentaje como mínimo garantizado independientemente del nivel de percepciones del trabajador.

En el seno de la Comisión de Política Social se desarrollarán actuaciones con el fin de sensibilizar y prevenir la Drogodependencia, el Alcoholismo y la Ludopatía dentro del PACDA, así como otras campañas propias de su competencia.

## CLÁUSULA 16ª: 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, se establecen las siguientes modificaciones:

Para los trenes de Alta Velocidad (incluidos los del Área de Media Distancia):

- ✓ Se aplicará la tarifa de ida y vuelta
- ✓ Se abonará el 45% en Clase Preferente con servicio de restauración incluido en el precio del billete y el 30% en Clase Turista

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

- ✓ Abono del 45% en los servicios de Coches Camas y en Clase Preferente con restauración incluida en el precio del billete.

Los billetes se adquirirán sin restricciones temporales previas.

**Viajes de servicio**

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

## CLÁUSULA 17ª: QUEBRANTO DE MONEDA

Se creará una compensación que sustituya al fondo transitorio previo para aquellos trabajadores que manejan fondos por venta de títulos de transporte y puedan verse afectados por desajustes de caja no dolosos. Para ello, se dará solución definitiva a este tema dentro del sistema retributivo en el horizonte temporal que se establezca como límite en la Mesa de Desarrollo Profesional de Comercial.

## CLÁUSULA 18ª: DESARROLLO PROFESIONAL

RENFE-Operadora está habilitada para la prestación de servicios de transporte ferroviario de mercancías y viajeros, en los términos y condiciones expresados en la Ley 39/2003, del Sector Ferroviario, así como lo están sus centros de mantenimiento de material rodante para continuar realizando las actividades que hasta dicha fecha les eran propias.

La adecuación de la cualificación de los trabajadores a la nueva realidad ferroviaria constituye una garantía para el mejor funcionamiento del sistema ferroviario en el contexto competitivo.

Para el tratamiento específico del contenido, se continuarán los trabajos en la Mesa de Desarrollo Profesional, debiéndose alcanzar acuerdo en el plazo máximo de dos meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

El acuerdo que se alcance sobre desarrollo profesional, se incorporará al I Convenio de RENFE-Operadora, con desarrollo, calendario de implantación y financiación específica, adecuada al alcance de la misma, y podría rebasar el ámbito temporal del Convenio. A tal efecto, se promoverá por ambas partes el impulso y apoyo de la Administración en los términos en su día transmitidos por el Ministerio de Fomento a la Representación de los Trabajadores.

Se definirá un nuevo modelo, adaptado a los requerimientos del mercado y a la nueva realidad empresarial, que incorpore los nuevos sistemas de trabajo así como las nuevas tecnologías, integrando y adaptando el bagaje de conocimientos y capacidades de los trabajadores ferroviarios, de manera que la prestación de su trabajo y el ejercicio de sus funciones permitan abordar el nuevo escenario desde una posición de liderazgo en el Sector.

En la Mesa de Desarrollo Profesional se ha identificado la necesidad de integrar funciones, y adecuar la prestación de los servicios mediante jornadas y horarios adaptados a los nuevos requerimientos de la actividad.

La Comisión de Desarrollo Profesional, en aras de abordar de forma específica los colectivos que desarrollan su actividad en cada área funcional, se ha subdividido en cuatro mesas de trabajo, manteniendo la estructura de la Mesa de Desarrollo Profesional del Convenio, esto es una mesa de Conducción, una mesa de Comercial, una mesa de Fabricación y Mantenimiento y una mesa de Administración y Gestión.

Asimismo se identifica la necesidad de adecuar la estructura de los grupos profesionales, determinándose las condiciones de progresión y promoción que permitan el desarrollo profesional deseado.

No obstante lo anterior, en tanto en cuanto no se alcancen acuerdos en la presente Mesa de Desarrollo Profesional, se mantendrán las condiciones actuales de los colectivos afectados, salvo lo expresamente pactado en este Convenio Colectivo.

**Mesa de Conducción**

Esta Mesa acordará el tratamiento de los MM.II. y personal operativo de conducción en orden a definir nuevas fórmulas para el acceso y ejercicio de la profesión de Maquinista con los niveles de Jefe de Maquinistas, Maquinista Jefe del Tren, Maquinista y Maquinista de Entrada, con las progresiones que se determinen.

Se negociará una nueva regulación normativa que compatibilice el disfrute de festivos bien en los ciclos de trabajo o vacaciones, licencias y descansos con el desarrollo de sistemas de producción dotados de la flexibilidad necesaria para ajustar la explotación comercial a la demanda de los clientes en escenarios competitivos. Asimismo se tratarán las condiciones de la interrupción en la conducción continuada.

Se abordará el tratamiento específico de la nocturnidad cuando se den situaciones de especial nivel de saturación o continuidad.

El colectivo de conducción, además de las actividades que le son inherentes, como la conducción de vehículos ferroviarios, llevará a cabo aquellas funciones que les conformen como gestores de los servicios, con los cometidos necesarios, que mejoren la competitividad y calidad de la explotación ferroviaria, asumiendo el papel de representante y responsable de la Empresa.

Los maquinistas que realicen servicios que sean sustituidos por la incorporación de nuevos productos tendrán preferencia para acceder a los mismos.

25/02/2008

Se acordará un nuevo sistema retributivo para todos los trabajadores de este colectivo que simplifique el actual basándolo en los conceptos de fijo y variable, desarrollando esta última en función de la actividad y de los parámetros productivos que se determinen. Se podrán establecer complementos ligados al desempeño de actividades concretas en ámbitos definidos. Asimismo, se abordará una nueva regulación del sistema de gastos de viaje.

**Mesa de Comercial**

Esta Mesa acordará el tratamiento del grupo profesional de MM.II. y Cuadro así como las categorías actuales que se orientarán hacia los subgrupos profesionales de operador de entrada, operador y operador especializado con los niveles de progresión que se determinen.

Con el objetivo de realizar una prestación conforme a los requerimientos de la explotación comercial demandada por los operadores y los clientes, se acordará un sistema de adecuación de los recursos que sustituirá a los gráficos actuales de trabajo así como a sus procedimientos de implantación, que posibilite la elaboración de calendarios que incluyan el disfrute de vacaciones y festivos.

Asimismo, se abordarán dentro del proceso de negociación las condiciones de la prestación de los servicios llevados a cabo por este colectivo en los distintos entornos operacionales en que desarrolla su actividad y con la imprescindible orientación al cliente.

Se negociará un nuevo modelo de sistema retributivo para todos los trabajadores de este colectivo, orientándolo hacia los conceptos de fijo y variable, que se establecerán en función de la actividad, la producción y productividad, y con la articulación de complementos específicos dirigidos a los ámbitos y entornos operacionales en la medida en que se implanten las nuevas funcionalidades requeridas (prestaciones integrales, control de instalaciones, máquinas auto-venta, manejo de efectivo, etc.).

**Mesa de Fabricación y Mantenimiento**

Esta Mesa acordará el tratamiento del grupo profesional de MM.II. y Cuadro así como las categorías actuales que se orientarán hacia los subgrupos profesionales de operador de entrada, operador y operador especializado con los niveles de progresión que se determinen.

Para realizar una prestación conforme a los requerimientos de la explotación comercial demandada por los operadores y los clientes, se negociará la agrupación de las especialidades existentes adecuándolas a la nueva realidad de la empresa.

Asimismo, se adecuarán las condiciones laborales, identificando los centros en los que se aplicará una distribución de la jornada adaptándola a las necesidades de los clientes. También se negociarán fórmulas que permitan realizar tanto el mantenimiento preventivo como el correctivo en función de los requerimientos del mercado.

25/02/2008

Se acordará un nuevo modelo de sistema retributivo para todos los trabajadores de este colectivo, orientándolo hacia los conceptos de fijo y variable, que se establecerán en función de la actividad, la producción y productividad, y con la articulación de complementos específicos dirigidos a los ámbitos y entornos operacionales en la medida en que se implanten las nuevas funcionalidades requeridas.

**Mesa de Administración y Gestión**

Esta Mesa acordará el tratamiento del grupo profesional de MM.II. y Cuadro así como las categorías actuales que se orientarán hacia los subgrupos profesionales de operador de entrada, operador y operador especializado con los niveles de progresión que se determinen.

Se negociarán fórmulas de adecuación funcional, armonizándolas con un nuevo modelo de sistema retributivo, orientado hacia los conceptos de fijo y variable, en función de la actividad, relacionado con las nuevas condiciones de trabajo y desempeño, que permitan optimizar los recursos actuales.

Estas nuevas medidas, en la manera que afecten a los colectivos incluidos en las distintas mesas de Desarrollo Profesional, se articularán e integrarán como normativa de RENFE-Operadora, superando y sustituyendo los artículos y marcos de regulación específicos aplicables a cada colectivo, en los términos expresados en cada una de ellas.

Para las nuevas contrataciones correspondientes al personal operativo, se articularán fórmulas de ingreso.

Asimismo, los trabajadores que formen parte de RENFE-Operadora con anterioridad a la nueva estructura organizativa, se integrarán en la misma, adecuando su categoría a la nueva terminología y su perfil profesional a los fijados en la nueva clasificación.

## CLÁUSULA 19ª: COMISIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Se establece una Comisión de Conflictos Laborales, compuesta por ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros de los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, garantizándose, al menos, uno por cada Sindicato firmante del Convenio.

Como principio general de la Comisión de Conflictos, se establece el de buena fe en la negociación de la solución de los Conflictos.

La Comisión de Conflictos Laborales se crea como procedimiento de solución de los Conflictos que se puedan plantear en la interpretación o aplicación de Convenios o Acuerdos Colectivos y Normas Laborales con carácter general, o ante el anuncio de convocatoria de huelga, estableciéndose en su caso fórmula de arbitraje o mediación al ámbito externo de la Empresa, si así fuese solicitado por alguna de las partes en conflicto y aceptado por la otra por unanimidad.

La Comisión de Conflictos Laborales se reunirá, a instancias de alguna de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita, adoptando acuerdos en el plazo máximo de tres días hábiles.

Los acuerdos en la resolución de conflictos, que se puedan plantear, se adoptarán por unanimidad de sus miembros. Estos acuerdos no obligarán a la parte convocante del conflicto, quedando únicamente obligada esta Comisión a notificar por escrito a las partes los acuerdos de la resolución adoptados.

La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la Comisión de Conflictos Laborales se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.

La parte convocante no podrá utilizar motivos diferentes a los planteados al inicio del procedimiento que ocasionó la convocatoria de la reunión de la Comisión de Conflictos Laborales.

## CLÁUSULA 20ª: LÍMITES A LOS CONFLICTOS

Durante el período de vigencia del Convenio Colectivo, no podrán convocarse huelgas que tengan por objeto alterar cualquiera de las materias acordadas en este Convenio Colectivo, salvo su incumplimiento por parte de la Empresa.

## CLÁUSULA 21ª: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, a efectos de su aplicación, constituyen un todo orgánico e indivisible, consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad a partir del momento en que aquélla se produjera, debiendo proceder las partes signatarias a la completa reorganización del mismo.

## CLÁUSULA 22ª: TRAMITACIÓN DEL CONVENIO

De conformidad con la legislación vigente, el presente Convenio se presentará ante el Organismo Competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan.

## CLÁUSULA 23ª: COMISIÓN PARITARIA

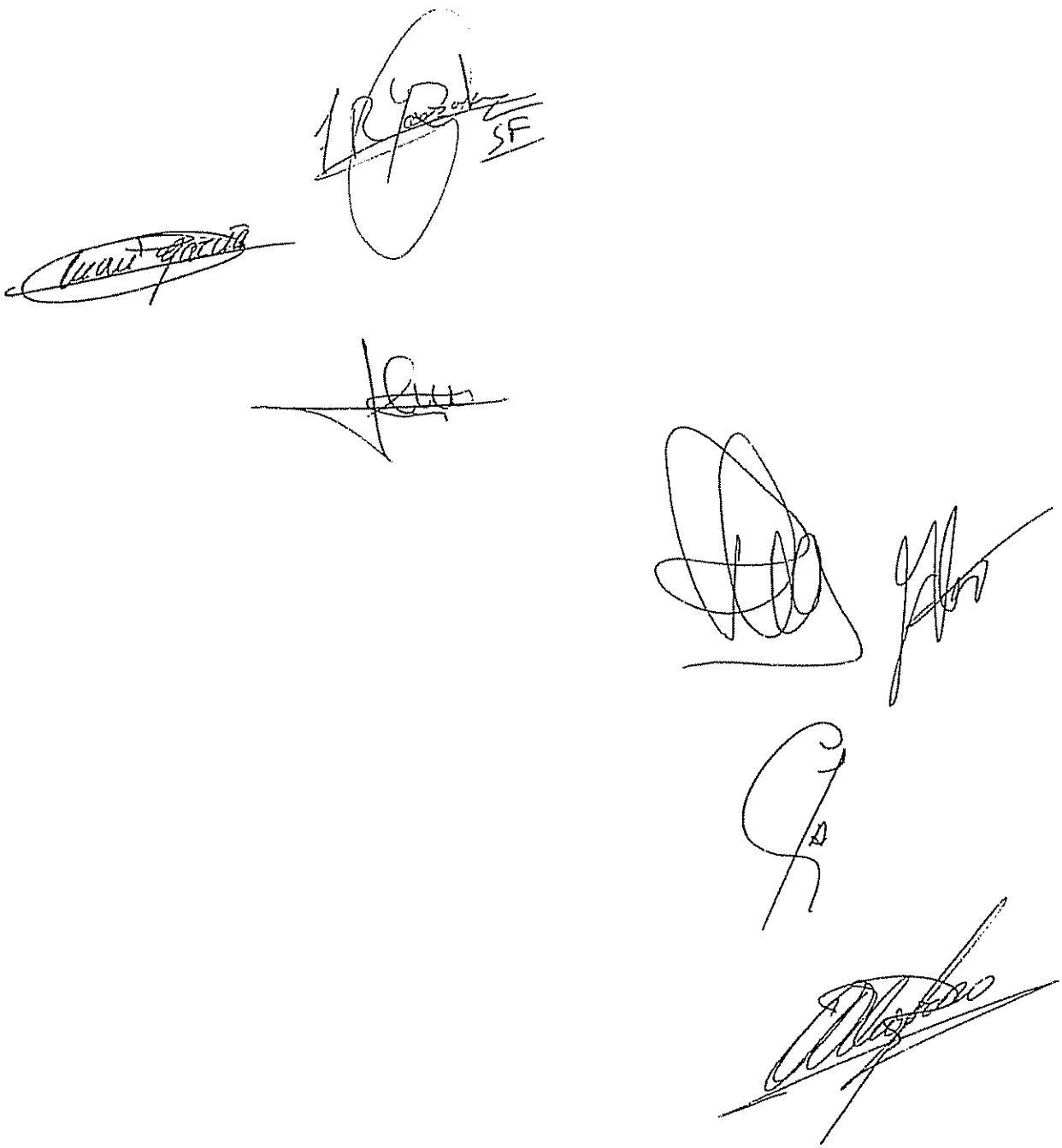
Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora, formada por ocho miembros por cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros del Comité General de Empresa pertenecientes a los Sindicatos firmantes del presente Convenio, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante.

Su función será la interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este Convenio Colectivo, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

## CLÁUSULA 24ª: DISPOSICIÓN DEROGATORIA

En todas las materias que no hayan sido objeto de modificación en el I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora seguirán siendo de aplicación las regulaciones y aspectos normativos declarados vigentes en el XV Convenio Colectivo de RENFE.

El presente Convenio Colectivo deroga expresamente toda la regulación y los preceptos que se opongan a la que se efectúa en el mismo, por lo que a su entrada en vigor tan solo seguirán vigentes aquellos preceptos así declarados en el XV Convenio Colectivo de RENFE que no se opongan a la normativa acordada por la negociación colectiva y a la regulación contenida en él.



PROGRESION DE GARANTIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL
ESTRUCTURA DE APOYO

GARANTIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO

| | DÍA 1 A 30 DESDE INICIO DEL PROCESO | DÍA 31 A 90 | | | | DÍA 91 A 120 | | | | DÍA 121 A 540 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| RECORRIDO ABSENTISMO | Sin regulación | HASTA 0,47% | >0,47% <0,51% | DE 0,51% A 0,63% | > 0,63% | HASTA 0,47% | >0,47% <0,51% | DE 0,51% A 0,63% | > 0,63% | HASTA 0,47% | >0,47% <0,51% | DE 0,51% A 0,63% | > 0,63% |
| GARANTÍA IT (ACCIDENTE DE TRABAJO) | | 80% | 78% | 76% | PRESTACIONES SEG. SOCIAL | 85% | 83% | 81% | PRESTACIONES SEG. SOCIAL | 90% | 88% | 86% | PRESTACIONES SEG. SOCIAL |

GARANTIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMUN

| | DÍA 1 A 90 DESDE INICIO DEL PROCESO | DÍA 91 a 540 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| RECORRIDO ABSENTISMO | Sin regulación | HASTA 1,67% | > 1,67% <1,95% | DE 1,95% A 2,43% | > 2,43% |
| GARANTÍA IT (ENFERMEDAD COMUN) | | 90% | 85% | 80% | Art. 531 TRNLR |

25/01/2019

Distribuye
SF-Intersindical
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

PROGRESIÓN DE GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

# CONDUCCIÓN

GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO

| | DÍA 1 A 30 DESDE INICIO DEL PROCESO | DÍA 31 A 60 | | | | DÍA 61 A 90 | | | | DÍA 91 A 540 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| RECORRIDO ABSENTISMO | Sin regulación | HASTA 0,75 | >0,75% <0,86% | DE 0,86% A 1,07% | > 1,07% | HASTA 0,75 | >0,75% <0,86% | DE 0,86% A 1,07% | > 1,07% | HASTA 0,75 | >0,75% <0,86% | DE 0,86% A 1,07% | > 1,07% |
| GARANTÍA IT (ACCIDENTE DE TRABAJO) | | 80% | 78% | 76% | PRESTACIONES SEG. SOCIAL | 85% | 83% | 81% | PRESTACIONES SEG. SOCIAL | 90% | 88% | 86% | PRESTACIONES SEG. SOCIAL |

GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN

| | | DÍA 91 a 540 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| RECORRIDO ABSENTISMO | DÍA 1 A 90 DESDE INICIO DEL PROCESO | HASTA 3,25% | > 3,25% <4% | DE 4% A 5% | > 5% |
| GARANTÍA IT (ENFERMEDAD COMÚN) | Sin regulación | 90% | 85% | 80% | Art. 531 TRNLR |



Distribuye
SF-Intersindical
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL
S.F.

PROGRESIÓN DE GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

# INTERVENCIÓN

GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO

| | DÍA 1 A 30 DESDE INICIO DEL PROCESO | DÍA 31 A 60 | | | | DÍA 61 A 90 | | | | DÍA 91 A 540 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| RECORRIDO ABSENTISMO | Sin regulación | HASTA 0,78% | >0,78% <0,94% | DE 0,94% A 1,56% | > 1,56% | HASTA 0,78% | >0,78% <0,94% | DE 0,94% A 1,56% | > 1,56% | HASTA 0,78% | >0,78% <0,94% | DE 0,94% A 1,56% | > 1,56% |
| GARANTÍA IT (ACCIDENTE DE TRABAJO) | | 80% | 78% | 76% | PRESTACIONES SEG. SOCIAL | 85% | 83% | 81% | PRESTACIONES SEG. SOCIAL | 90% | 88% | 86% | PRESTACIONES SEG. SOCIAL |

GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN

| | DÍA 1 A 91 DESDE INICIO DEL PROCESO | DÍA 91 a 540 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| RECORRIDO ABSENTISMO | Sin regulación | HASTA 4,55% | > 4,55% <5,09% | DE 5,09% A 5,8% | > 5,8% |
| GARANTÍA IT (ENFERMEDAD COMÚN) | | 90% | 85% | 80% | Art. 531 TRNLR |



Distribuye
SF-Intersindical
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL
S.F.