

## ACTA Nº 5 DE LA MESA MATERIAS GENERALES DEL I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-OPERADORA

En Madrid, a las 09:00 horas del día 1 de febrero 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)

José Núñez Blázquez	Director Corporativo de Recursos Humanos
Raúl Blanco Aira	Director de Relaciones Laborales
Pedro Molina Dávila	Director de Org. y RR.HH DG Merc./Log.
Rafael Lázaro Ortega	Jefe de Gabinete Planificación RRHH AV/LD
Maribel Sacristán Vesperinas	Jefa de Gestión de Sistemas de Información Laboral
Juan López Pulido	Jefe de Coordinación de Negociación Colectiva
Pedro Domínguez Fernández	Jefe de Administración de Relaciones Sindicales
Clara Martínez Gómez	Jefa de RRHH

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

Santiago Pino Jiménez	SEMAF
Manuel Rodríguez Fernández	SEMAF
Juan Manuel León Gallego	CCOO
Maria Teresa Jiménez de la Asunción	CCOO
Jesús Agudo Zarzuela	UGT
Agapito Alcazaro Núñez-Barranco	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.

Tras haber analizado ambas partes el contenido de las diversas propuestas realizadas, la reunión de hoy tiene como finalidad avanzar en el proceso de negociación de las Materias Generales del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora.

Tras un profundo debate, la representación de la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores acuerdan por mayoría el documento "Materias Generales I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora" con los votos favorables de SEMAF y UGT, que se adjunta a la presente como anexo, y que se elevará al Plenario para su ratificación.

En el Plenario se acordará la oportuna redacción del punto sobre el quebranto de moneda por identificarlo las partes como el único pendiente.

CCOO manifiesta su discrepancia con los puntos de Garantías para situaciones de incapacidad temporal, Títulos de transporte, Nivel de empleo, Contratación y jornada, Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Conciliación de la vida personal, familiar y profesional, Salud Laboral / Medio Ambiente, Formación, y Movilidad del mencionado documento, así como el tema del quebranto de moneda y la protección de la violencia de género, estando de acuerdo con el resto del documento.

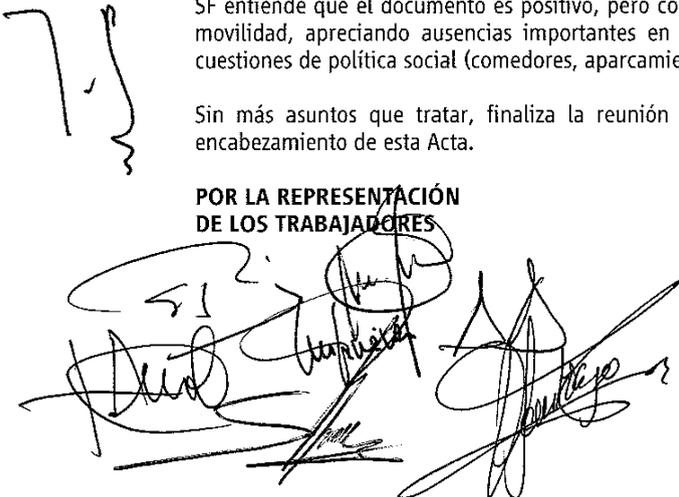
CGT valora positivamente el conjunto de puntos tratados en la mesa, aunque lo considera insuficiente por no estar recogidos aspectos como beneficios sociales, jornadas y quebranto de moneda.

SF entiende que el documento es positivo, pero considera insuficiente los temas de salud laboral, formación y movilidad, apreciando ausencias importantes en el quebranto de moneda, política disciplinaria, premios y cuestiones de política social (comedores, aparcamientos, guarderías, etc).

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**



**I CONVENIO COLECTIVO  
RENFE-OPERADORA  
MATERIAS GENERALES**



## 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 Normativa Laboral**
  - 1.11 Salud Laboral/Medio Ambiente**
  - 1.12 Formación**
  - 1.13 Movilidad**



## **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 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.

#### **1.4 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.

## **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, 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.

## **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 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.

## **1.8 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 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.

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.

## **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 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.

## **1.11 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.

## **1.12 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.

## **1.13 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.

PROGRESIÓN DE GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL  
INTERVENCIÓN

GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO

RECORRIDO ABSENTISMO	DÍA 1 A 30 DESDE INICIO DEL PROCESO	DÍA 31 A 60				DÍA 61 A 90				DÍA 91 A 540			
	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

RECORRIDO ABSENTISMO	DÍA 1 A 91 DESDE INICIO DEL PROCESO	DÍA 91 a 540			
	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

PROGRESIÓN DE GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL  
**CONDUCCIÓN**

GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO

RECORRIDO ABSENTISMO	DÍA 1 A 30 DESDE INICIO DEL PROCESO	DÍA 31 A 60				DÍA 61 A 90				DÍA 91 A 540			
	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

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

PROGRESIÓN DE GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL  
ESTRUCTURA DE APOYO

GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO

RECORRIDO ABSENTISMO	DÍA 1 A 30 DESDE INICIO DEL PROCESO	DÍA 31 A 90				DÍA 91 A 120				DÍA 121 A 540			
	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

GARANTÍAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN

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