

Distribuye
SF-Intersindical



ACUERDO DE DESARROLLO PROFESIONAL

RENFE-OPERADORA



I CONVENIO COLECTIVO

29 de marzo de 2010

La entrada en vigor de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, así como de las restantes normas que la desarrollan, ha generado un nuevo marco de prestación de servicios, en el que RENFE-Operadora debe afrontar de forma decidida una adaptación de sus recursos en aras de mantener un producto de transporte rápido, moderno y seguro, capaz de competir y ser el prestador del servicio público que se le demande y convertirse en instrumento para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, respetuoso con el medio ambiente y el consumo energético.

La contribución de todas las Áreas de la Empresa así como de la Representación Legal de los Trabajadores, han conformado el presente documento que establece y moderniza las distintas regulaciones, que hasta la fecha convivían dispersas en la Normativa Laboral, dotándolas de un mayor grado de flexibilidad, orientación al cliente y el firme propósito de mejorar las ratios de productividad, lo que así mismo contribuirá a la existencia de un Plan de Viabilidad de futuro en la Empresa.

El presente Desarrollo Profesional, permitirá un mayor aprovechamiento de los Recursos Humanos dentro de las jornadas previstas, evitando así la realización de excesos de jornada y, de producirse éstos por la imprevisibilidad de la explotación ferroviaria, serán compensados exclusivamente por tiempos de descanso. La adaptación a la nueva realidad productiva que aporta el Desarrollo Profesional, contribuirá al sostenimiento y la generación de empleo ferroviario atendiendo al Plan de Viabilidad de futuro de la Empresa, así como el desarrollo de las actuaciones que en materia de movilidad geográfica y funcional fueran necesarias.

Este Desarrollo Profesional, integrado por los grupos profesionales de Estructura de Apoyo, Mando Intermedio y Cuadro y Personal Operativo, incluye a todos los trabajadores del ámbito personal del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora y será de aplicación, salvo nuevo Acuerdo, a cualquier organización que se establezca. Sustituye y anula toda Norma o Acuerdo que al respecto regulase las materias contenidas en el mismo, excepto las indicadas en este documento.

El presente Desarrollo Profesional, ante la diversidad de los colectivos que integra, regula la convivencia de dos esquemas diferenciados de tratamiento de la antigüedad de sus trabajadores. Por una parte para el personal Operativo de Conducción, se ha integrado la antigüedad subsumiéndose en los nuevos conceptos que se recogen para este colectivo, siguiendo los criterios establecidos para aquellos colectivos de Estructura de Apoyo, Mando Intermedio y Cuadro, y como consecuencia de ello se ha eliminado como concepto retributivo. Por otra parte, el personal Operativo de los colectivos de Comercial, Talleres y Administración y Gestión, continuarán devengando y percibiendo el complemento personal de antigüedad, conforme se venía haciendo previamente a la entrada en vigor del presente Desarrollo Profesional.

La implantación del Acuerdo de Desarrollo Profesional, con las nuevas funcionalidades que incorpora, precisará del desarrollo de las acciones formativas necesarias que se incluirán en los Planes de Formación de la Empresa, dirigidas a los trabajadores, con la participación del Consejo Asesor de Formación.

El presente Acuerdo sobre el Desarrollo Profesional del personal lleva implícito los siguientes compromisos:

- Como consecuencia de la implantación del presente Acuerdo, no se generarán situaciones de trabajadores no necesarios dentro de los distintos Grupos y Subgrupos Profesionales de la Empresa, ni acciones de movilidad forzosa.
- Ningún trabajador abandonará, como consecuencia del presente Desarrollo Profesional, de manera forzosa, el Grupo o Subgrupo Profesional.

DESARROLLO PROFESIONAL DE CONDUCCIÓN

1. PRINCIPIOS GENERALES

La presente regulación establece y desarrolla el marco específico de relaciones laborales del colectivo de Conducción.

Cada definición recoge los rasgos fundamentales, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos de conducción que lo caracterizan, en línea con lo regulado en el artículo 47 del TRNL, entendiéndose que las referencias contenidas en dicho artículo se refieren al personal de conducción objeto de este Marco Regulatorio.

A partir de la entrada en vigor del presente documento, el sistema de grupos profesionales quedará modificado, desapareciendo las categorías profesionales existentes hasta la fecha.

Se establecen unas características comunes a la actividad a desarrollar, que serán complementadas por las características diferenciadoras que se definan por los puestos de trabajo.

Por otro lado, se procede a una racionalización y simplificación del sistema retributivo, basado en tres componentes:

- Componente fijo para el que se establece una banda de referencia en la que se encuadran las diferentes percepciones.
- Componente variable, cuya cuantía determina las diferencias relativas de los puestos de trabajo en función de la productividad alcanzada, y que al mismo tiempo retribuye el nivel de desempeño alcanzado en el cumplimiento de objetivos.
- Complementos de puesto, en función de las condiciones de trabajo específicas.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MMII de Conducción/Jefe de Maquinistas

Se integran en el mismo los Mandos Intermedios de Conducción/Jefe de Maquinistas y los MMII Maquinistas Jefes del Tren.

Personal Operativo de Conducción

Está formado por el Maquinista Jefe del Tren (Operador de Conducción Especializado), el Maquinista (Operador de Conducción) y el Maquinista de Entrada (Operador de Conducción de Entrada).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Los Maquinistas Principales se integrarán como Maquinistas Jefes del Tren.

Los Maquinistas que a la fecha de la entrada en vigor del presente Acuerdo de Desarrollo Profesional ostenten más de dos años de antigüedad en dicha categoría se integrarán como Maquinista Jefe del Tren.

Los Maquinistas con menos de dos años de antigüedad en la categoría a la fecha de entrada en vigor del acuerdo de Desarrollo Profesional se integrarán como Maquinistas. El cómputo del tiempo de permanencia previo al ascenso a Maquinista Jefe del Tren se hará tomando como referencia la fecha de antigüedad en la categoría de Maquinista.

Los Ayudantes de Maquinista Autorizados con más de once meses de antigüedad a la entrada en vigor del presente Acuerdo se integrarán como Maquinistas. El cómputo del tiempo de permanencia previo al ascenso a Maquinista se hará tomando como referencia la fecha de ingreso en la categoría de Ayudante de Maquinista Autorizado.

Los Ayudantes de Maquinista Autorizados con once meses o menos de antigüedad en la categoría a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo se integrarán como Maquinistas de Entrada. El cómputo del tiempo de permanencia previo al ascenso a Maquinista se hará tomando como referencia la fecha de ingreso en la categoría de Ayudante de Maquinista Autorizado.

Los Ayudantes de Maquinista, una vez que se autoricen se integrarán como Maquinistas de Entrada.

Se publicará un listado del Colectivo de Conducción al que se incorporará el personal que acceda al Colectivo cuya ordenación vendrá dada por el mayor nivel; la mayor antigüedad en el mismo; en caso de empate, por la mayor antigüedad en la empresa y, si persiste éste, por la mayor edad.

El personal de conducción que se clasifica en el presente Marco Regulador se ordenará en el listado a que refiere la norma 3ª del Apartado I, Jornadas y Condiciones de Trabajo del Personal de Conducción, del punto 5 Condiciones Laborales del Marco Regulador de Conducción de acuerdo con los siguientes criterios:

- La integración de todo el personal se realizará respetando la ordenación actual en las categorías de procedencia.
- Para ello, en el plazo máximo de tres meses se publicará un listado ordenado del Colectivo de Conducción de acuerdo con el criterio señalado en el párrafo anterior, pudiendo efectuarse las reclamaciones pertinentes contra dicha ordenación en el plazo máximo de treinta días. En los treinta días siguientes se publicará el listado con la ordenación definitiva del personal de conducción.

3. CONTENIDO FUNCIONAL

GRUPO PROFESIONAL DE MMII Y CUADRO

Los trabajadores incluidos en este grupo profesional mantienen, en lo que no sea modificado por el presente Marco Regulador, las condiciones laborales y el esquema retributivo vigentes con anterioridad y su salida natural será al grupo profesional de Estructura de Apoyo.

Mando Intermedio de Conducción/Jefe de Maquinistas nivel A

Contenido funcional básico del puesto:

Utilizando los medios técnicos, mecánicos y de cualquier otro tipo que la empresa ponga a su disposición en instalaciones propias y ajenas, cumpliendo las normas técnicas, de seguridad, de prevención de riesgos, de protección civil y de medio ambiente, y los procedimientos y protocolos establecidos al efecto:

- Podrán tener a su cargo la instrucción, formación y vigilancia de la correcta ejecución del servicio por el personal operativo de conducción, realizando las comprobaciones necesarias respecto al estado de servicio y funcionamiento correcto de los vehículos ferroviarios.
- Realizarán viajes de acompañamiento de vehículos ferroviarios, así como la ejecución durante la marcha de todas las pruebas necesarias en los vehículos, sus aparatos, materiales y utensilios y/o vehículos auxiliares.
- Gestionarán, diseñarán, coordinarán, desarrollarán e impartirán las acciones de formación continua teórica tanto en línea como en aula (habilitación de vehículos e infraestructura) tanto aptitudinales como actitudinales, realizando para ello el seguimiento de actividad de los maquinistas (acompañamientos) así como la instrucción, vigilancia, cursos, adaptaciones, asesoramientos, campañas y acciones necesarias.
- Participarán colaborando en la investigación de los accidentes e incidencias, sugiriendo las medidas correctoras oportunas tendentes a evitar su repetición.
- Planificarán, programarán y asignarán los servicios encomendados de los recursos tanto humanos como materiales asignados, diseñando y ejecutando el trazado de los turnos de personal y material y proponiendo medidas de mejora y eficiencia de los mismos.
- Realizarán la programación y la supervisión de las acciones de mantenimiento, visita y reparación de los vehículos ferroviarios y del material remolcado.
- Realizarán las acciones necesarias que coadyuven a corregir pautas de riesgo en la conducción, pudiendo adoptar las medidas necesarias que garanticen la prestación del servicio con los niveles de seguridad establecidos.
- Podrá realizar funciones esporádicas de conducción en trenes de pruebas y en aquellos otros que le permitan mantener en vigor su título de conducción B, no ejerciendo en estos últimos como titular del tren.
- Coordinará y colaborará en el acceso y bajada de los viajeros al tren.



Mando Intermedio de Conducción/Jefe de Maquinistas nivel B

Su contenido funcional básico coincide con el del Mando Intermedio de Conducción/Jefe de Maquinistas nivel A, no pudiendo realizar funciones de instrucción y formación en línea.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Los trabajadores que a la firma del presente Marco Regulador ostenten la categoría de MI Maquinista Jefe del Tren, siempre que cumplan los requisitos establecidos, cuando realicen funciones de conducción continuarán llevando a cabo todas las funciones inherentes a la conducción de vehículos ferroviarios siendo su contenido funcional básico idéntico al del Maquinista Jefe del Tren y se clasificarán como MMII Jefe de Maquinistas nivel A.

GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL OPERATIVO DE CONDUCCIÓN

Maquinista de Entrada

Pertencen los trabajadores que poseen en vigor el Título de conducción de categoría B.

Contenido funcional básico del puesto:

Utilizando los medios técnicos, mecánicos y de cualquier otro tipo que la empresa ponga a su disposición en instalaciones propias y ajenas, cumpliendo las normas técnicas, de seguridad, de prevención de riesgos, de protección civil y de medio ambiente, y los procedimientos y protocolos establecidos al efecto:

- Ostentarán la máxima responsabilidad y jerarquía reglamentaria en el tren sin menoscabo de las responsabilidades conferidas a otros colectivos en el ámbito comercial.
- Realizar las funciones inherentes a la conducción del tren y de la locomotora necesarias para la explotación ferroviaria, así como las propias del ámbito organizativo y funcional en que las desarrolle, realizando una gestión integral del tren, supervisando y controlando todos los sistemas, incluidos los de confort y las prestaciones realizadas con medios propios o por terceros, para mejorar la calidad del servicio.
- Dar la información técnico comercial y de asistencia a los clientes y a los órganos designados por la empresa, coordinando y colaborando en el acceso y bajada de los viajeros al tren, realizando y dirigiendo los transbordos ante incidencias y elaborando los informes oportunos e informando de cualquier deficiencia o incidencia con la mayor brevedad posible y subsanando aquéllas para las que esté capacitado.
- Ejecutar las maniobras que no requieran la realización de cambios de forma manual, los acoplamientos y desacoplamientos de material autopropulsado, la activación y desactivación de las señales de cola, así como la inspección de la composición del tren, informando de todas las anomalías detectadas y la puesta en marcha, así como el control y la comprobación de los elementos de dotación de los vehículos ferroviarios.
- En trenes de mercancías, realizará, además las siguientes funciones:
 - En terminales privadas, en estaciones sin personal y en apartaderos particulares, así como en los casos en que la circulación del tren requiera de la inversión de la locomotora, el personal de conducción realizará las siguientes funciones:
 - Enganche y desenganche de la locomotora a su tren.
 - Enganche y desenganche de la locomotora a otra locomotora por circulación en múltiple tracción, cuando se circule con más de un maquinista.
 - Encendido y apagado de señales de cola.

Pruebas de frenado cuya realización sea posible técnicamente con un solo agente en las condiciones que se determinen en la normativa de seguridad correspondiente.

Promoción: A Maquinista, tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como Maquinista de Entrada durante tres años, haber superado el curso de actualización y reciclaje de conocimientos teóricos y prácticos al amparo de lo establecido en el artículo 30.2 de la ORDEN FOM/2520/2006, de 27 de julio, y haberse habilitado de al menos un vehículo de línea.

Maquinista

Pertencen los trabajadores que poseen en vigor el Título de conducción de categoría B y las habilitaciones correspondientes para prestar servicio, y han acreditado los requisitos exigidos para promocionar desde Maquinista de Entrada.

Contenido funcional básico del puesto:

Además del correspondiente a Maquinista de Entrada,

- Realizar labores de nombramiento y seguimiento de servicios, así como control y gestión del personal de conducción.
- Impartir la formación práctica del área funcional de conducción a los trabajadores de la misma o susceptibles de adscribirse a ella, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad.
- Impartir prácticas de conducción de vehículos ferroviarios y de infraestructura de línea.

Promoción: A Maquinista jefe del Tren, tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como Maquinista durante tres años, haber superado el curso de actualización y reciclaje de conocimientos teóricos y prácticos al amparo de lo establecido en el artículo 30.2 de la ORDEN FOM/2520/2006, de 27 de julio, y haberse habilitado de al menos dos vehículos de línea.

Maquinista Jefe del Tren

Pertenecen los trabajadores que poseen en vigor el Título de conducción de categoría B y las habilitaciones correspondientes para prestar servicio, y han acreditado los requisitos exigidos para promocionar desde Maquinista.

Contenido funcional básico del puesto:

Además del correspondiente a Maquinista,

- Realizar las pruebas de material necesarias de los vehículos ferroviarios.
- Impartir y tutelar la formación práctica y teórica en línea del área funcional de conducción a los trabajadores de la misma o susceptibles de adscribirse a ella, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad

Promoción: Al grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro, por identificación y ofrecimiento de necesidades por parte de la Dirección de la Empresa, tras superar la prueba de carácter técnico-ferroviario de acceso que se determine en el citado ofrecimiento.

CONDICIONES LABORALES

I.- JORNADAS Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN

La Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores acuerdan regular las jornadas y las condiciones de trabajo del personal de conducción conforme a lo recogido en el presente Marco Regulador, que deroga lo regulado en los artículos 212 y 215 del TRNL de RENFE-Operadora. Asimismo, para determinar el grado de afectación del presente contenido normativo tanto en el TRNLR como en los acuerdos normativos de desarrollo relativos a estos artículos, se crea una Comisión de Análisis cuyo cometido será acordar las normas o regulaciones que sean susceptibles de sustituirse y/o derogarse.

1ª.- La Dirección de la Empresa elaborará e implantará los cuadros de servicios del personal de conducción, respetando tanto las normas recogidas en este Marco Regulador como las reguladas por el acuerdo de Agente Único de Conducción, estableciendo las jornadas, los días de descanso, los horarios de inicio, finalización y los servicios a realizar, siendo estos rotativos, así como la compensación en descanso de los días festivos. Éstos se darán a conocer a la Representación Legal de los Trabajadores con la máxima antelación posible y al menos con noventa y seis horas sobre su entrada en vigor.

Los servicios previstos podrán ser modificados comunicándolos con una antelación mínima de dos horas previas a la presentación, no pudiendo adelantarse el horario de presentación ni retrasarse el horario de finalización del servicio previsto en la residencia.

2ª.- Podrán unificarse en una misma dependencia los distintos cuadros de servicio de varios centros de trabajo de la misma residencia y crearse y suprimirse centros de trabajo en una misma residencia de acuerdo con la representación de los trabajadores.

3ª.- Todo el personal quedará adscrito a un cuadro de servicio. La preferencia para ocupar los cuadros de servicio con carácter voluntario vendrá determinado por el listado al que hace referencia la Disposición Transitoria 1ª de este Marco Regulador. Cuando la adscripción sea con carácter obligatorio, se aplicarán los criterios establecidos en el listado citado en sentido inverso.

Los trabajadores adscritos a cuadros de servicio de la misma Área de Actividad en varios centros de trabajo de la misma residencia o provincia, tendrán preferencia para adscribirse a un cuadro de servicio de su misma Área de Actividad sobre el resto de trabajadores de la residencia y/o provincia, previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

Para la incorporación en un cuadro de servicio del personal que lo solicite será precisa la existencia de necesidades en el mismo, ya que al personal adscrito a un cuadro de servicio determinado no se le podrá desplazar del mismo por este motivo.

Antes de cada acción de movilidad geográfica a través de concurso, se hará el acoplamiento en los cuadros de servicio al personal que lo solicite a nivel de centro de trabajo (o residencia o provincia, en los casos que así se haya acordado con la representación de los trabajadores).

4ª.- La jornada ordinaria de trabajo se establece en cuarenta horas semanales, si bien la jornada cíclica se obtendrá a razón de ocho horas naturales por cada día de trabajo. De esta manera, los ciclos que incluyan cinco días de trabajo tendrán cuarenta horas de jornada ordinaria, los ciclos que incluyan cuatro días de trabajo tendrán treinta y dos horas de jornada ordinaria, los ciclos que incluyan tres días de trabajo tendrán veinticuatro horas de jornada ordinaria, y así sucesivamente.

Los excesos sobre las cuarenta horas semanales o sobre las horas de jornada ordinaria de cada ciclo serán compensados por tiempo de descanso, como horas extraordinarias.

El número de jornadas por ciclo no será superior a los días de trabajo del mismo.

Las jornadas recuperadas en los descansos previstos se computarán de forma independiente a los ciclos, generándose excesos compensables en los tiempos descritos a partir de la octava hora.

La jornada máxima diaria se establece en ocho horas, pudiendo alcanzar hasta las nueve horas treinta minutos de jornada total cuando incluyan servicios con inicio y finalización en la residencia del trabajador, respetándose, en todo caso, los límites de jornada establecidos en la regulación de Agente Único de Conducción, y teniendo la consideración de horas de mayor dedicación el tiempo que exceda de la octava.

5ª.- Los cuadros de servicios se conformarán con arreglo a la norma 1ª de este Marco Regulator con una secuencia de cinco ciclos para los servicios de viajeros, de los cuales tres de ellos serán de cinco días de trabajo y tres de descanso y los dos restantes de cinco días de trabajo y dos de descanso. Los trabajadores que por cambios en el cuadro de servicios perdieran la rotación prevista, la recuperarán en un máximo de dos ciclos. Cuando resulte necesario establecer ciclos reducidos de duración inferior a siete días, se disfrutarán al menos dos días de descanso. Podrán establecerse también ciclos semanales en los que se garantiza el disfrute de sábados, domingos y festivos, de forma rotativa entre los trabajadores de la residencia. En este último caso y cuando suponga la segregación del cuadro de servicio, se realizará de acuerdo con la representación de los trabajadores. Este sistema recogerá el total de descansos y festivos del Convenio Colectivo y los cuatro días recuperables por la Dirección de la Empresa definidos en la cláusula 8ª de este punto, sobre jornadas y condiciones de trabajo del personal de conducción.

Cuando en un mismo año confluyan en un trabajador situaciones de turnos semanales y cíclicos, se proporcionarán los festivos descansados con los que resten en la secuencia de ciclos definida, de tal manera que los trabajadores obtengan los catorce días festivos anuales.

La jornada anual será la definida en la referencia teórica fijada en Convenio Colectivo. Dentro de esta jornada, se establecerán dos jornadas anuales para Formación y Comunicación específica del negocio y/o de Seguridad en la Circulación.

Deberán detrarse de los días laborables los correspondientes a la compensación por los excesos de jornada y nocturnidad, que se efectuará junto con los períodos vacacionales o en los noventa días siguientes al que se genere la octava hora que da derecho al descanso compensatorio. También podrán compensarse en cualquier otra fecha con acuerdo del trabajador. Si el saldo favorable al trabajador al finalizar el año es inferior a cuatro horas, no corresponderá compensación alguna y si dicho saldo es superior a cuatro horas corresponderá un día de descanso.

La distribución del servicio, así como el incremento de los días asignados al período vacacional por compensación de excesos de jornada, podrán variarse mediante acuerdo con la representación de los trabajadores del ámbito correspondiente, respetándose en todo caso la jornada anual.

En aquellos casos en que el acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores del ámbito correspondiente establezca una distribución del servicio que no alcance el número de jornadas laborables anuales, la Dirección de la Empresa podrá detraer los descansos necesarios para completar las mismas de acuerdo con lo establecido en la norma 8ª, sin que los ciclos identificados para detraer descansos puedan superar un tercio del total de ciclos anual.

La Dirección de la Empresa podrá establecer en los cuadros de servicio de Mercancías un máximo del 10% de las jornadas anuales por trabajador sin actividad predefinida. Para ello, deberá ser conocido por el trabajador en el día anterior, y en todo caso con al menos catorce horas de antelación, el horario en el que debe estar disponible para prestar servicio. El mismo día de la prestación, se le comunicará al trabajador, con al menos dos horas de antelación, el lugar y la hora de presentación así como el servicio previsto.

No se podrá nombrar servicio si han transcurrido cinco horas desde que se inició el período de flexibilidad. El tiempo, en expectativa de servicio, previo al inicio efectivo de la prestación se computará por la mitad de su duración real a efectos de límite de jornada diaria así como para su influencia en el cálculo del tiempo de mayor dedicación.

Además de lo regulado en los párrafos anteriores de esta norma 5ª, para los servicios de mercancías, la Dirección de la Empresa podrá aplicar las siguientes normas:

- Ciclos de cinco días de trabajo y dos de descanso, de cuatro días de trabajo y tres de descanso, de cinco días de trabajo y tres de descanso y de cuatro días de trabajo y dos de descanso.
- Ciclos semanales, en los que se garantiza el disfrute de todos los sábados, domingos y festivos del año.
- Ciclos reducidos de duración inferior a seis días, en cuyo caso podrán contener un solo descanso con los siguientes límites:

Con objeto de atender los denominados tráficos estacionales, la Dirección de la Empresa podrá agrupar hasta diez ciclos reducidos anualmente, no pudiendo agruparse más de cinco ciclos reducidos de forma consecutiva ni establecer agrupaciones de ciclos reducidos sin que medien, al menos, cuatro ciclos normales.

6ª.- La Dirección de la Empresa se compromete a hacer un reparto equitativo y equilibrado de las cargas de trabajo nocturnas entre residencias y dentro de los cuadros de servicio, que minimice y redistribuya el impacto de la nocturnidad en los trabajadores más afectados por la situación geográfica de sus residencias.

Se estipula un límite máximo de setecientas horas nocturnas anuales, entendidas como tales las comprendidas entre las 22:00 y las 06:00 horas. El exceso sobre las 700 horas anuales nocturnas se compensará a razón de 30 minutos de descanso compensatorio por hora nocturna acumulados por períodos de 8 horas.

La Dirección de la Empresa elaborará los cuadros horarios de tal forma que, siempre que no exista un incremento en costes de personal, no se acumularán más de tres jornadas nocturnas consecutivas, conforme a lo estipulado en el acuerdo de Agente Único de Conducción.

7ª.- El descanso mínimo diario entre la finalización de un servicio y el inicio del siguiente será de catorce horas en la residencia y nueve fuera de ella. Los descansos semanales establecidos en el cuadro de servicio deberán comprender los días naturales completos correspondientes a los mismos incrementados, al menos, en las catorce horas de descanso diario mínimo. Los cuadros de servicio no contemplarán horas de merma de descanso.

No se darán nunca dos descansos diarios consecutivos fuera de la residencia.

Los períodos de merma de descanso semanal o diarios (entre ocho y nueve horas fuera de la residencia o entre doce y catorce horas en residencia) se compensarán con períodos de descanso, como horas de merma de descanso.

No se considerará interrumpida la jornada si el descanso es inferior a ocho horas fuera de la residencia y a doce horas en residencia.

8ª.- Exclusivamente para los servicios de viajeros, con el objeto de dotar de una mayor flexibilidad al sistema productivo, y hasta completar el número de jornadas establecidas en el Convenio Colectivo, se podrán detraer hasta cuatro descansos anuales por trabajador de los programados en su calendario laboral, que serán prestados por el trabajador a requerimiento de la Dirección de la Empresa para realizar, indistintamente, tareas relacionadas directamente con la producción, o para formación, mediante un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación a la prestación del servicio, o durante la jornada laboral del último día del ciclo de trabajo cuando se trate del tercer descanso, debiendo recaer en el primer o tercer día del ciclo de tres descansos, cuando solamente se trate de un descanso. La Dirección de la Empresa podrá requerir, con cuarenta y ocho horas de antelación, dos descansos juntos, en ciclos de tres descansos, cuando las necesidades productivas consistan en dos turnos con pernoctación fuera de la residencia.

Se establece que la aplicación de esta flexibilidad se producirá sobre el treinta por ciento del total de los ciclos de descanso, que se identificarán, previamente, priorizando los descansos a requerir. Así mismo, se mantendrá un equilibrio en los requerimientos de disponibilidad entre los trabajadores de cada cuadro horario.

9ª.- La Dirección de la Empresa facilitará el disfrute de los días de libre disposición con las siguientes premisas:

- La fecha límite para solicitar estos días será el 31 de enero del año siguiente al que se genera el derecho, garantizando la Dirección de la Empresa el disfrute de los días solicitados y no concedidos antes del quince de marzo del año siguiente al del que se produce el derecho.
- Cuando el disfrute de un día de libre disposición afecte a dos jornadas de trabajo, la ampliación de la petición se hará en tantos días como jornadas de trabajo sean afectadas.
- No podrán solicitarse días de libre disposición por los trabajadores ni requerirse días de disponibilidad por la Empresa, los días veinticuatro, veinticinco y treinta y uno de diciembre, uno, cinco y seis de enero.

Asimismo, la Dirección de la Empresa definirá, para cada ámbito y negocio, un período no superior a tres días, sobre la base de su especial trascendencia en el servicio, que dará a conocer previamente a la Representación de los Trabajadores. Los días contenidos en los referidos períodos tendrán el mismo tratamiento que los días señalados en el párrafo anterior.

10ª.- Cuando un trabajador haya permanecido más de un año sin prestar servicio con un vehículo, la Empresa deberá impartirle un curso de reciclaje con la duración siguiente:

- Si el tiempo transcurrido es de entre uno y tres años, un treinta por ciento de las horas de formación establecidas para la habilitación.
- Si el tiempo transcurrido es de entre tres y cinco años, un sesenta por ciento de las horas de formación establecidas para la habilitación.
- Si el tiempo transcurrido es superior a cinco años, la totalidad de las horas de formación establecidas para la habilitación.

11ª.- El tiempo de toma del servicio al inicio de la jornada y el tiempo de deje del servicio a la finalización de la misma, será, al menos, de quince minutos.

En el caso de que el tiempo de toma de servicio de un trabajador coincida total o parcialmente con el tiempo de deje de servicio de otro trabajador en un tren al paso por una estación, dichos períodos no sobrepasarán de manera conjunta los previstos para las paradas técnicas y/o comerciales.

12ª.- Se establece la aplicación a todo el personal de conducción de las condiciones recogidas en el Acuerdo de Agente Único de Conducción con la siguiente modificación:

- En los puntos 3.1.1 y 3.1.6, las referencias a las jornadas del artículo 212 se entienden referidas a este Marco Regulador.
- Para servicios de mercancías, el punto 3.1.2. se modifica en el sentido siguiente:

La conducción continuada se considerará interrumpida cuando se disfrute de un período de descanso de cuarenta y cinco minutos, durante el cual el trabajador no podrá ser requerido para realizar ningún tipo de servicio ni actividad, incluyéndose en este tiempo las operaciones necesarias para asegurar la composición y para la nueva puesta a disposición del tren.

Además la interrupción a que se refiere el apartado anterior, si bien la empresa procurará que se realice en una estación abierta que presente las instalaciones necesarias para el refrigerio y aseo del maquinista, se podrá producir en la propia locomotora y el maquinista conozca que lo va a realizar.

13ª.- Las compensaciones por los excesos de jornada realizados serán las siguientes:

- Horas extraordinarias: ciento cinco minutos de descanso por cada sesenta minutos de exceso.
- Horas de mayor dedicación: noventa y nueve minutos de descanso por cada sesenta minutos de exceso.
- Horas de merma de descanso: noventa minutos de descanso por cada sesenta minutos de exceso.

El cómputo de las horas correspondientes por cada concepto será independiente del resto, sin que en ningún caso se deduzcan unas de otras, si bien se acumulará el tiempo de descanso correspondiente a todos los conceptos para generar el disfrute de la compensación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Con anterioridad a la entrada en vigor de este documento se acordarán los procedimientos oportunos para que se realicen las notificaciones, dotando la Empresa a los trabajadores de las herramientas tecnológicas necesarias para este fin.

II.- ADECUACIÓN DEL MARCO NORMATIVO DE LOS MMII/JEFES DE MAQUINISTAS EN FUNCIONES DE FORMACIÓN, SEGURIDAD Y GESTIÓN

1ª.- Dado que las funciones profesionales asignadas al Colectivo de Mandos Intermedios Jefes de Maquinistas exigen iniciativa y libertad de acción, incompatibles con el establecimiento de un horario de trabajo fijo, se establece que su volumen de trabajo será el adecuado al régimen de jornada ordinaria semanal establecida como norma general en el Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, atendiendo a las particularidades de los puestos de trabajo con funciones de Seguridad, Formación y/o Gestión, les será de aplicación lo siguiente:

- Con carácter general, la distribución normal del servicio se realizará en régimen de descanso dominical.
- Para el personal adscrito a puestos de trabajo que requieran la realización de turnos que no permitan los descansos semanales en sábados, domingos y festivos, la distribución normal del servicio se realizará con un ciclo de cinco días de trabajo y tres de descanso y otro ciclo de cinco días de trabajo y dos de descanso, que conlleva el disfrute de doce festivos.

2ª.- Los excesos que sobre la jornada ordinaria de trabajo puedan producirse, se compensarán exclusivamente con tiempo de descanso equivalente, así como los dos festivos restantes. En ambas situaciones se integrarán con los períodos vacacionales.

3ª.- La Dirección de la Empresa se compromete a posibilitar en las próximas compras de material, siempre que técnicamente sea posible, la incorporación de asientos en los vehículos ferroviarios para la realización de sus funciones.

4. SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo consta de un componente fijo y un componente variable. Así mismo, consta de complementos de puesto que percibirán aquellos trabajadores que realicen funciones de conducción en vehículos motores o funciones de Seguridad, Formación y/o Gestión.

Los valores establecidos en las tablas económicas del presente Marco Regulador, han sido calculados con la subida salarial pactada en convenio Colectivo para el año 2009 incluidas las cantidades previstas para el plan de objetivos 2009 que correspondería abonar en 2010. Por tanto los valores reflejados serán incrementados según el tratamiento fijado en convenio para el ejercicio 2010 y siguientes.

Todos los conceptos retributivos estarán afectados por incidencias, entendiéndose por estas las ausencias por día completo o de tiempo parcial sin derecho a abono.

En todas las incidencias la repercusión económica, descuento o falta de abono, se realizará en cómputo de doce meses de treinta días, a excepción de las ausencias sin justificar y huelgas tanto parciales como de día completo, en los que la incidencia económica se calculará con los mismos criterios que se venían aplicando.

A) Componente Fijo

Este componente viene determinado por el puesto asignado, manteniéndose el mismo valor independientemente del Área de Actividad, u organización que la sustituya, en la que el trabajador preste servicio. Dicho componente anula y sustituye los conceptos de sueldo, así como todos los restantes conceptos, pluses, complementos e indemnizaciones que, con carácter personal, viniera percibiendo el trabajador con anterioridad a la presente regulación. El total anual se distribuirá en doce pagas mensuales iguales.

Este concepto retributivo está afectado por incidencias tal y como se establece en el apartado 6 "Sistema Retributivo"

Cada trabajador, percibirá por este concepto las siguientes cantidades:

- Mando Intermedio Jefe de Maquinistas
 - MIJM A 38.145,08 €/año
 - MIJM B 38.145,08 €/año
- Maquinista Jefe del Tren
 - MJT 33.050,54 €/año
- Maquinista
 - M 26.530,43 €/año
- Maquinista de Entrada
 - ME 17.567,61 €/año

Además, los trabajadores de los grupos que a continuación se relacionan, percibirán dos pagas extraordinarias que se abonarán junto con la nómina ordinaria de junio y diciembre por el valor bruto anual que se señala en el siguiente cuadro:

	VALOR BRUTO ANUAL A partir de 1/07/2010
MAQUINISTA JEFE DE TREN	3.037,14
MAQUINISTA	2.870,70
MAQUINISTA DE ENTRADA	2.575,22

Las pagas extraordinarias no están afectadas por incidencias de I.T. derivada tanto de accidente de trabajo como de enfermedad común.

B) Complemento de Puesto

Con carácter general, se determina un complemento de puesto para los trabajadores que realicen funciones del colectivo de conducción, que retribuirá asimismo la capacitación y la experiencia profesional, quedando por tanto absorbidas y compensadas las cantidades que por concepto de antigüedad vinieran percibiendo los trabajadores y desapareciendo este concepto del sistema retributivo. Del mismo modo, se define un complemento de puesto por actividades de Seguridad, Formación y/o Gestión, que también retribuirá la capacitación y la experiencia profesional.

- Complemento de Conducción
 - MIJM (A) 7.200,90 €/año
 - MIJM (B) 5.143,50 €/año
 - MJT 7.200,90 €/año
 - M 2.057,40 €/año
 - ME 1.028,70 €/año
- Complemento de Seguridad, Formación y/o Gestión
 - MIJM 257,18 €/mes
 - MJT 257,18 €/mes
 - M 257,18 €/mes
- Complemento de Gestión
 - ME 154,31 €/mes

El pago de estos complementos se abonará mensualmente y tendrán naturaleza salarial a efectos del cálculo del salario regulador y de las garantías sobre percepciones fijas y brutas del trabajador establecidas en la Normativa Laboral vigente. En el caso de que las actividades de Seguridad, Formación y/o Gestión no se realizaran durante un mes natural completo, se abonará a razón de doce euros con ochenta y seis céntimos de euro por día de trabajo en las actividades reseñadas. Se garantizará el abono de la diferencia existente entre la cuantía máxima mensual del Complemento de Seguridad, Formación y/o Gestión, o del Complemento de Gestión en el caso de los Maquinistas de Entrada, y la cantidad efectivamente percibida por cada trabajador en concepto de gastos de viaje.

Del mismo modo, la percepción del complemento por Seguridad, Formación y/o Gestión será incompatible con la indemnización diaria por Gastos de Viaje.

Este concepto retributivo está afectado por incidencias tal y como se establece en el apartado 6 "Sistema Retributivo"

Gastos de Viaje

En sustitución de los gastos de manutención en concepto de traslaciones se recogen en el artículo 348 del X Convenio Colectivo de RENFE, en el acuerdo de 30 de julio de 2001 sobre gastos de viaje, incorporado al XIV Convenio Colectivo de RENFE, y en los acuerdos de desarrollo de la cláusula 30ª del mismo XIV Convenio Colectivo, se establece una compensación global de naturaleza no salarial por día de trabajo efectivo en cuadros de servicio de conducción de doce euros con ochenta y seis céntimos de euro, con independencia del número de horas trabajadas. Se entiende que esta cantidad global diaria, compensa cualquier gasto que tenga el trabajador como consecuencia de su actividad laboral de conducción a excepción del alojamiento, que continuará facilitándose por la empresa en

las condiciones anteriores al presente Marco Regulator. Esta regulación, anula y sustituye a cualquiera otra de carácter indemnizatorio que por este concepto se viniera percibiendo.

C) Componente Variable

Este componente recoge las retribuciones ligadas a la cantidad y calidad del servicio prestado. Anula y sustituye todas las percepciones actuales por primas.

El componente variable se desarrollará en función de parámetros objetivos relacionados con cada Área de Actividad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Los MMII/Jefes de Maquinistas que en la actualidad ostenten el nivel A permanecerán en el mismo nivel.

Aquellos MMII/Jefes de Maquinistas que en la actualidad ostentan los niveles B o C se clasificarán como MMII Jefe de Maquinistas nivel A siempre y cuando acrediten tener en vigor el título de conducción de categoría B. En caso de que no acrediten tal condición se clasificarán como nivel B.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

Se crea un complemento personal que integrará así los conceptos retributivos que se perciban previa entrada en vigor al Acuerdo de Desarrollo Profesional de Conducción que a continuación se relacionan:

- 354 COMPLTO.DIFER.PRIMA(UN.TRACCION)
- 310 COMP.GARANT.C.FIJOS ACOP.DEFINIT
- 312 GARANTIA SALAR. ACOPLAM.SOBRENTE
- 210 COMPTO.PERS. NO APTO DEFINITIVO

DISPOSICIÓN FINAL

En el plazo máximo de cuatro meses desde la firma de este Desarrollo Profesional, la Dirección de la Empresa publicará una convocatoria de acceso a Mando Intermedio Jefe de Maquinistas, a la que concurrirán los actuales Auxiliares de Depósito que voluntariamente lo deseen, debiendo superar la prueba correspondiente obteniendo la calificación de apto. En el caso de que el trabajador rehúse dicho ofrecimiento o no supere la prueba correspondiente se clasificará como Maquinista Jefe del Tren y realizará funciones de gestión, manteniendo a título personal las percepciones retributivas previas a la entrada en vigor del presente Marco Regulator.

Asimismo, la Dirección de la Empresa y la representación de los Trabajadores identificarán las situaciones del personal de conducción con pérdida de facultades en espera de acoplamiento, estudiando las condiciones laborales y económicas de integración en Desarrollo Profesional.

REGULACIÓN DE LA PRIMA VARIABLE DEL MARCO REGULADOR DE CONDUCCIÓN

1. PRINCIPIOS GENERALES

De conformidad con lo establecido en el sistema retributivo del Marco Regulador de Conducción de fecha 16 de julio de 2008 donde se recogen las funciones, condiciones laborales y el nuevo sistema retributivo, se desarrolla en este documento la Prima Variable de Conducción.

Los valores establecidos para el cálculo de la Prima Variable reflejados en las tablas en los apartados siguientes relativos a cada una de las Áreas de Actividad han tenido en cuenta y por tanto se entienden retribuidas la totalidad de las actividades y funciones recogidas en el Marco Regulador de Conducción.

Los datos que permitan el seguimiento, control y abono de la Prima Variable, se obtendrán de las fuentes oficiales de medición que genere cada Área de Actividad y serán facilitados mensualmente a la RLT.



2. PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS DE CONDUCCIÓN EN UN CUADRO DE SERVICIOS

Se entiende por personal que presta servicio en un cuadro de servicio a todos los trabajadores adscritos al mismo para realizar servicios de conducción efectiva. A efectos de cálculo de trabajadores medios del cuadro de servicio no se tendrán en cuenta los días en situación de sanción, huelga de 24 horas, IT derivada de Enfermedad Común o Accidente de Trabajo y licencias sin sueldo ni a los trabajadores que realicen funciones de seguridad, formación y gestión.

2.1 ESTRUCTURA

La Prima Variable de Conducción es de cómputo anual y se compone de dos partes:

Prima Variable de Producción " PV1 " Es de naturaleza global y estará directamente relacionada con la productividad del cuadro de servicio cuya unidad de medición es el minuto de conducción en tren de número.

Prima Variable de Producción "PV2" Es de naturaleza global y estará directamente relacionada con parámetros de calidad, actividad y productividad global por Área de Actividad y en los ámbitos que se determine en cada caso.

Los valores de referencia establecidos para los diferente ejercicios que servirán de base para el cálculo tanto de PV1 como PV2 están reflejados en las tablas que se adjuntan como anexos para cada una de las Áreas de Actividad.



3. FÓRMULA DE ABONO DE LA PRIMA VARIABLE DE PRODUCCIÓN

3.1 ADELANTO A CUENTA DE LA PRIMA VARIABLE PV1 Y PV2

El adelanto a cuenta de la citada Prima Variable de Producción se realizará en 12 mensualidades tomando como base de cálculo la cuantía alcanzada en el ejercicio anterior que se hubiera tenido en el cuadro de que se trate.

$$\text{Valor mensual del adelanto por trabajador} = \frac{(\text{producción anual real alcanzada el año anterior} / \text{trabajadores medios adscritos}) \times 0,84}{12}$$

Para el adelanto de la Prima Variable del primer ejercicio o cuando se trate de cuadros de servicio de nueva creación se efectuará una estimación en función de la producción y el número de trabajadores previstos en cada cuadro para el ejercicio completo. El importe mensual del adelanto para cada trabajador será el resultante de la siguiente fórmula de cálculo:

$$\text{Valor mensual del adelanto por trabajador} = \frac{\text{estimación del} (\text{valor de la producción anual planificada} / \text{trabajadores medios previstos adscritos}) \times 0,84}{12}$$

La cantidad resultante se abonará por clave de nómina al efecto. Esta cuantía está sujeta, en su caso, mensualmente a cotización a la Seguridad Social e IRPF y afectada por incidencias (I.T. derivada de A.T. y/o E.C. ; licencias sin sueldo; huelgas, sanción.) conforme a lo establecido en el apartado 6 "Sistema Retributivo"

3.2 CÁLCULO Y LIQUIDACIÓN DEL CONCEPTO

Cálculo de la Prima Variable PV1

Su valor será para el ejercicio completo el que resulte del sumatorio de todos los minutos de conducción de trenes de número realizados, dividido por los trabajadores medios adscritos al cuadro de servicio, multiplicado por el valor de cada minuto según el tramo y Área de actividad que corresponda.

En los periodos inferiores a un año de adscripción a un cuadro de servicios, se computará el tiempo efectivo medido en días de adscripción sobre 365 días anuales.

Cálculo de la Prima Variable PV2

Su valor individual del ejercicio completo, será el que resulte de la aplicación de los parámetros y valores que se especifican en las tablas anexas que serán de aplicación a todos los trabajadores pertenecientes a los ámbitos de las Áreas de Actividad del presente documento.

LIQUIDACIÓN

Finalizado el ejercicio y evaluada la producción conforme a los parámetros de este documento y sus anexos, se regularizará la prima variable en el primer trimestre del año siguiente liquidando la cantidad que corresponda, con relación al adelanto abonado.

Cada trabajador percibirá la cantidad que le corresponda en función del tiempo que haya prestado servicios de conducción en un cuadro de servicio, multiplicando el número de días naturales en el mismo por la resultante de dividir el valor individual para el ejercicio completo de PV1 + PV2 entre 365 días.

A efectos de la liquidación de la prima variable, se detraerá sobre 365 días anuales, los días correspondientes a sanciones, huelgas de 24 horas, licencias sin sueldo, e IT derivadas tanto de accidente de trabajo como de enfermedad común, no incluyéndose dichos días para el cómputo de trabajadores medios adscritos a cada cuadro de servicio. Los trabajadores medios serán el resultado de dividir entre 365 el sumatorio de todos los días de adscripción al cuadro de servicio de cada trabajador exceptuando los días que coincidan con alguna de las situaciones anteriormente descritas.

Durante los períodos formativos derivados de la nueva adscripción a un cuadro de servicio, se abonará al trabajador la retribución variable del último cuadro de servicio al que estuviera adscrito. Dichos trabajadores no computarán como trabajadores medios adscritos al cuadro de servicio por los tiempos de formación empleados en el ejercicio de que se trate.

La gratificación docente se devengará cuando se imparta formación a personal externo o ajeno al colectivo de conducción para su acceso al mismo.

A los efectos de aplicación de las garantías establecidas para las situaciones de incapacidad temporal en la cláusula 14ª del I Convenio Colectivo de Renfe-Operadora, el importe del adelanto a cuenta mensual se tendrá en cuenta para el cálculo del salario bruto del trabajador. Dicho cálculo se actualizará una vez liquidada la componente variable regularizando las cantidades que corresponda.

4. PERSONAL DE CONDUCCIÓN QUE NO PRESTA SERVICIO EN CUADROS DE SERVICIOS

4.1 PERSONAL DE CONDUCCIÓN EN FUNCIONES DE SEGURIDAD, FORMACIÓN Y/O GESTIÓN

Los trabajadores que a la firma del presente acuerdo ostenten las categoría de MMII Maquinista Jefe del Tren y el personal operativo de conducción, salvo aquellos que les sea de aplicación la cláusula 9ª del XIV Convenio Colectivo, y fueren destinados para realizar estas funciones, si no es de forma voluntaria percibirán la misma retribución por la prima variable que le correspondiere al último cuadro de servicio al que estuvieran adscritos.

4.2 MANDOS INTERMEDIOS DE CONDUCCIÓN / JEFES DE MAQUINISTAS

Prima Variable de Producción " PV1 " Es de naturaleza global y directamente relacionada con la evolución de la seguridad en la Circulación. Será de aplicación sobre la Tasa de Riesgo Admisible (T.R.A.) que se fija como objetivo para cada ejercicio por el Comité de Dirección de RENFE-Operadora y que se comunicará a la Comisión de Seguridad en La Circulación. Su distribución se fija en el apartado 4 del Anexo I.

Prima Variable de Producción "PV2" Es de naturaleza global y estará directamente relacionada con la productividad del personal operativo de conducción en su entorno operacional y funcional. Para establecer su valor se calculará el porcentaje que corresponda según el año, de conformidad con la escala de porcentajes establecidos en la columna PV2 del ANEXO I APARTADO 4 cuadro 1 MMII jefes de maquinistas.

Los valores y Parámetros de la PV1 y PV2 son los recogidos en el ANEXO I apartado 4 donde se recogen los valores y parámetros de la Prima Variable del colectivo de MMII Jefes de Maquinista.

5. CLÁUSULA DEROGATORIA:

Con la entrada en vigor y aplicación del Acuerdo de Desarrollo Profesional de Conducción quedan derogados todos los conceptos que hasta la fecha, se retribuían por las claves relacionadas en el Anexo I.

6. DISPOSICIÓN FINAL

Los valores económicos fijados para la PV1 se reajustarán con lo que se establezca en los Convenios Colectivos de 2010 y 2011.

Los valores fijados para la PV2 en este documento serán de aplicación desde la fecha de implantación del Marco Regulador de Conducción.



ÁREAS DE ACTIVIDAD

1.- ÁREA DE ACTIVIDAD AV/LARGA DISTANCIA

Cuadro 1 AV/LD

ÁREA DE ACTIVIDAD	Bloques de Minutos tren medios por trabajador /año	VALOR MTC A partir de 1/07/2010
AV/LARGA DISTANCIA	Los primeros 30.000 al valor de	0,165000
	desde 30.001 hasta 40.000 al valor de	0,170000
	desde 40.001 hasta 45.000 al valor de	0,175000
	desde 45.001 hasta 50.000 al valor de	0,180000
	desde 50.001 hasta 55.000 al valor de	0,185000
	>a partir de 55.001 al valor de	0,210000

(MTC minuto tren)

Se establecen coeficientes correctores para el valor del minuto tren de número, para compensar un volumen superior a la media en tiempos de maniobras, pasos y otras



actividades complementarias (AC) en residencias con especial incidencia de dichas actividades en las mismas, de acuerdo con el baremo:

Desde 0 hasta 25.000 minutos de AC	1
Desde 25001 minutos AC hasta 30000 minutos AC	1,10
Desde 30001 minutos AC hasta 35000 minutos AC	1,15
Desde 35001 minutos AC hasta 40000 minutos AC	1,20
Desde 40001 minutos AC hasta 45000 minutos AC	1,30
Más de 45000 minutos de AC	1,40

Prima Variable "PV2"

- La productividad media por residencia, para esta parte de la variable se calculará con relación al volumen de Kilómetros totales del ejercicio del cuadro de servicio realizados por 0,034000 euros, dividido entre el número de trabajadores medios del cuadro de servicio del ejercicio, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Km totales del ejercicio del cuadro de servicio realizados} \times 0,034000\text{€}}{\text{Trabajadores medios del cuadro de servicio del ejercicio}}$$

- Puntualidad. Sobre una referencia máxima de 1.800 € maquinista y año, se establece un objetivo de puntualidad por cada residencia de acuerdo a los siguientes parámetros:

Cuadro 2 AV/LD

TIPO DE TREN		ALTA VELOCIDAD	ALTA GAMA	RESTO PRODUCTOS
% APLICABLE SOBRE 1.800€	100%	≧ 95%	≧ 90%	≧ 85%
	95%	≧ 90% < 95%	≧ 85% < 90%	≧ 75% < 85%
	90%	≧ 85% < 90%	≧ 80% < 85%	≧ 70% < 75%
	0%	< 85%	< 80%	< 70%

2.- ÁREA DE ACTIVIDAD DE CERCANÍAS/MEDIA DISTANCIA

Prima Variable PV1

El valor del minuto de conducción de tren de número, se establece en función de bloques productivos estructurados en minutos de tren de número acumulados.

Cuadro 3 CER/MD

ÁREA DE ACTIVIDAD	Bloques de Minutos tren medios por trabajador /año	VALOR MTC A partir de 1/07/2010
CERCANÍAS MEDIA-DISTANCIA	los primeros 30.000 al valor de	0,170000
	desde 30.001 hasta 40.000 al valor de	0,190000
	desde 40.001 hasta 45.000 al valor de	0,200000
	a partir de 45.001 al valor de	0,210000

Los Cuadros de servicios contendrán las situaciones de maniobras, pasos, reservas, depósitos, apartados y posicionamientos de material que sean precisos para garantizar la operatividad y funcionalidad de los mismos.

Prima Variable "PV2"

Tiene por objeto incentivar la actividad y evolución del negocio medida en Millones de Viajeros por residencia y ámbito en función de la productividad alcanzada en minutos tren de número según los bloques productivos establecidos para cada una de las citadas residencias y ámbitos

Los parámetros para el cálculo de la PV2 serán los viajeros por residencia y ámbito, así como el valor de PV1 según la siguiente clasificación:

Bloque A. Residencias de Servicio Cercanías, Media Distancia Convencional y AV/ Media Distancia ubicadas geográficamente en el ámbito de los Núcleos de Cercanías, de más de 240 Millones de Viajeros año.

Bloque B. Residencias de Servicio Cercanías, Media Distancia Convencional y AV/ Media Distancia ubicadas geográficamente en el ámbito de los Núcleos de Cercanías, de menos de 240 y más de 100 Millones de Viajeros año.

Bloque C. Residencias de Servicio Cercanías, Media Distancia Convencional y AV/ Media Distancia ubicadas geográficamente en el ámbito de los Núcleos de Cercanías, de menos de 100 Millones de Viajeros año.

Bloque D. Resto de Residencias no contempladas en los bloques anteriores.

Valoración de PV2 en función de Bloques productivos

Cuadro 4 CER/MD

min.-tren de número medios por trabajador / año	Euros año / maquinista según clasificación por Bloques (valores a partir de 1/07/2010)			
	A	B	C	D
MÁS DE 50.000	6.000	5.000	5.000	5.000
40.001 A 50.000	4.980	4.480	3.480	3.480
30.001 A 40.000	4.380	3.780	3.180	3.180
25.001 A 30.000	3.480	3.180	2.880	2.880
≤25.000	1.000	1.000	1.000	1.000

La clasificación que encuadra las residencias a los efectos del cálculo de la PV2 en lo referente al tipo de bloque, permanecerá vigente en tanto no varíen los parámetros de millones de viajeros al año. En caso de que las variaciones en millones de viajeros año, alterasen la clasificación definida, ésta se regularizará al cierre del ejercicio y servirá de base para ejercicios siguientes en tanto no vuelvan a existir variaciones.

3.- ÁREA DE ACTIVIDAD DE MERCANCÍAS Y LOGÍSTICA

Prima Variable "PV1"

Recoge las retribuciones ligadas a la producción medida en minutos realizados de tren de número al año.

El valor del minuto de conducción de tren de número, se establece en función de bloques productivos estructurados en minutos de tren de número acumulados y se establece un doble valor en función de las condiciones de conducción del trabajador: Agente único(AU) un solo maquinista, o bien Agente Doble (AD), dos maquinistas en funciones de conducción en un mismo tren.

Se detalla cuadro con los valores del minuto de tren de número por bloques productivos y condiciones de conducción AU-AD.

Cuadro 5 Mer y logística

ÁREA DE ACTIVIDAD	Bloques de Minutos tren medios por trabajador /año	VALOR MTC (a partir de 1/07/2010)	VALOR MTC (a partir de 1/07/2010)
		AU	AD
MERCANCÍAS Y LOGÍSTICA	los primeros 14.000 al valor de	0,110000	0,077000
	desde 14.001 hasta 28.000 al valor de	0,160000	0,112000
	desde 28.001 hasta 42.000 al valor de	0,210000	0,147000
	a partir de 42.001	0,306000	0,214200

Los Cuadros de servicios contendrán las situaciones de maniobras, reservas, depósitos, apartados y posicionamientos de material que sean precisos para garantizar la operatividad y funcionalidad de los mismos.

Prima Variable "PV2"

Tiene como objetivo incentivar la llegada de los trenes al destino previsto. Su valor dependerá de la productividad medida en minutos tren de número/maquinista año.

Para la obtención de dicho valor se calculará la media de minutos de conducción de tren de número por residencia, mediante la división de los minutos de conducción de trenes totales de una residencia entre los trabajadores medios adscritos al cuadro de servicio. Se establece un valor diferente dependiendo de la productividad media por residencia que se alcance cada año; dichos valores se detallan en el cuadro 6.

Cuadro 6 Merc. y Log.

media de minutos tren de número por trabajador en la residencia al año	valor anual por trabajado /año
de o a 24.000*	500 €
de 24001 a 29.000	1.000 €
de 29.001 a 34.000	1.500 €
de 34001 a 39.000	2.000 €
de 39001 a 44.000	2.500 €
de 44001 a 49.000	3.000 €
de 49001 a 54.000	3.500 €
> 54.001	4.000 €
* En las residencias que no se alcance una media de 24.000 minutos/trabajador año se abonará la parte proporcional de 500€ en relación a la productividad anual alcanzada.	

Así mismo, su abono estará vinculado al cumplimiento de los objetivos en los porcentajes que se establecen en el Cuadro 7

Cuadro 7 Merc. y Log.

PORCENTAJE ALCANZADO DE TRENES LLEGADOS AL DESTINO PREVISTO	PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN DEL IMPORTE DE PV2
≤ 70 %	0 % de V2
>70 % y ≤ 80 %	80 % de V2
>80 % y ≤ 90 %	90 % de V2
>90 % y ≤ 95 %	95 % de V2
>95 %	100 % de V2

4. MM II de Conducción Jefe de Maquinistas.

Cuadro 1 MMII Jefes de Maquinista.

NIVEL	Valores brutos anuales a partir de 1/07/2010	
	PV1	PV2
MIJM A	1.500	35%
MIJM B	1000	25%

Valoración de PV1 en función de l grado de cumplimiento de los siguientes parámetros

La percepción de PV1 será porcentual en función del grado de cumplimiento, o no, de la tasa de riesgo admisible (T.R.A.) que se recoge en la Evolución de Seguridad en la circulación (rebases de señal, accidentes de tren y accidentes de maniobra con los siguientes pesos específicos:

- 40% Rebases de señal
- 30% Accidentes de tren
- 30% Accidentes de maniobra

El valor de la PV2 se calculará conforme a los parámetros del cuadro 1 del presente apartado en función del ejercicio correspondiente y con arreglo a los establecido para cada nivel de MMII de conducción aplicando el porcentaje que se recoge y aplicado sobre la media ponderada de las percepciones por PV1 y PV2 de los cuadros de servicio de su ámbito competencial y funcional.

LISTADO DE CLAVES QUE SE SUBSUMEN EN EL NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO ANEXO I

CLAVE	LITERAL CLAVE NÓMINA	CLAVE	LITERAL CLAVE NÓMINA
003	COMPLEMENTO ANTIGUEDAD EMPRESA	437	PRIMA REGULARIDAD CERCANIAS
008	ANTIGUEDAD MANDOS INTERMEDIOS	438	SERVIC.COMPLEMENTARIOS CERCANIAS
020	HORAS A PRORRATA	439	C.VAR.CONDUC.LANZADERA AG.UNICO
021	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES	440	C.VAR.CONDUC.ACT.COMPL.EXCLUSIVA
022	HORAS EXTR. CONDUCCION E INTERV.	441	C.VARIABLE CONDUCC.AGENTE UNICO
024	HORAS EXTRAS NO ESTRUCTURALES	442	PRIMA CURSILLISTAS EN FORMACION
032	GRATIFICACION POR TITULO	443	PRIMA PERIODO DE VACACIONES
036	COMPENSACION POR BRIGADA SOCORRO	458	PRIMA PRODUCCION - CERCANIAS
040	P.CONDUC.ACT.COMPL.NO EXCLUSIVAS	497	VARIABLE A73-MENSUAL
041	PRIMA DE CONDUCCION	551	GAST.VIAJE TRE/COND/INT(TRASLAC)
042	C.VAR.CONDUC.LANZAD.DOBLE AGENTE	553	GASTOS DESTACAMENTO DEMORA TRASL
050	INDEMNIZACION DEFECTO VIVIENDA	572	INDEMNIZ.RECEPCION-ENTREGA SERV.
054	GASTOS LOCOMOCION/CONDUCC.FONDOS	573	GAST.VIAJE DESPLAZ.GRANDES POBL.
055	DIFERENCIAS REEMPLAZO CARGO SUP.	576	INDEMNIZACION JORNADA PARTIDA
110	COMPENSACION FESTIVO TRABAJADO		
113	GRATIFICACION DOCENTE (*)		
147	BOLSA DE VACACIONES		
153	COMPENS.DESCANSO REFRIG.TRABAJAD		
170	COMP.MAYOR DEDICACION PERS.COND.		
171	COMP.MERMA DESCANSO PERS.CONDUCC		
210	COMPTO.PERS. NO APTO DEFINITIVO		
220	PLUS DE NOCTURNIDAD		
230	COMPLEM.ANTIG.20 ANOS NIVEL SAL.		
242	PLUS DE PENOSIDAD		
298	BOLSA VACACIONES MANDOS INTERMEDIO		
302	COMPTO.PUESTO MI/C BRIG.SOCORRO		
303	COMPTO.PUESTO MI/C TOMA Y DEJE		
304	COMPTO.PUESTO MI/C JORN.PARTIDA		
305	COMPTO.PUESTO MI/C NOCTURNIDAD		
312	GARANTIA SALAR. ACOPLAM.SOBRANTE		
321	MEDIA EXC.JORN,MAY.DED,ERM,DESC		
322	HORAS TOMA Y DEJE, V.S.S. Y ESP.		
333	GRATIFICACION POR IDIOMAS		
335	COMPLEMENTO CONDUCCION RESTRING.		
337	COMPL.F.B.COND.ASPIRANTE MAQT.		
345	GRAT.MQTA PRAL/MQTA/AYTE AUT/AYT		
351	COMPTO.PERSONAL DE CONDUCCION		
352	C.PERS.(INC.C-230 EN ANT.C-350)		
354	COMPLTO.DIFER.PRIMA(UN.TRACCION)		
359	COMPTO.UNIFICADO DE CONDUCCION		
371	MEDIA EXC JORN, MAYOR DEDIC YO MERMA DESC PERSONAL NO APTO		
382	CTO.ACTIVIDAD CONDUCC.DOUBLE AGENT		
392	COMPL.CURSO FORM.,EXCEPTO PRIMA		
401	COMPLEM.PLAN OBJ.PROD. XIV CONV.		
407	CUMPLIMIENTO OBJETIVOS MI/C		
423	PRIMA F.B.COND.ASPIRANTE MAQT.		
427	PRIMA DE ASISTENCIA		
430	GARANTIA SISTEMAS PRIMAS VIII C.		
433	PRIMA POR CONDUCCION RESTRINGIDA		
435	SERVICIOS COMPL. GRANDES LINEAS		
436	COMP.VARIABLE SERV.PASOS GR.LIN.		




(*) la gratificación docente sólo se mantiene en la impartición de formación práctica al personal externo o ajeno al colectivo de conducción con los valores establecidos en Convenio abonándose en la clave que se determine al efecto

GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL DE LA ESTRUCTURA DE APOYO

1. Niveles de Puesto de la Estructura de Apoyo

Los puestos de la Estructura de Apoyo se clasifican según su valoración en tres niveles.

Estos tres niveles, expresados de mayor a menor, son los siguientes: Técnico Especialista, Técnico Experto, y Técnico.

2. Criterios de Clasificación

En el puesto de Técnico se clasificarán los trabajadores que a la entrada en vigor del nuevo modelo estén asignados a un puesto de Técnico y acrediten menos de tres años de antigüedad en ese nivel de puesto.

En el puesto de Técnico Experto se clasificarán los trabajadores que a la entrada en vigor del nuevo modelo estén asignados a un puesto de Técnico y acrediten al menos tres años de antigüedad en ese nivel de puesto.

En el puesto de Técnico Especialista se clasificarán los trabajadores que a la entrada en vigor del nuevo modelo estén asignados a un puesto de Técnico Especialista.

3. Retribución

A cada uno de los niveles de puesto le corresponde una banda salarial de referencia que se incorporará al cuerpo normativo del vigente Convenio Colectivo.

A todos los trabajadores de la Estructura de Apoyo se les asignará como mínimo el valor inferior establecido para los componentes Fijo y Variable en la banda salarial de referencia correspondiente a su nivel de puesto.

Los valores de las bandas salariales de referencia para los años 2010 y 2011 son los siguientes:

NIVEL DE PUESTO	BANDAS SALARIALES DE REFERENCIA 2010		
	COMPONENTE FIJO		C. VARIABLE
	MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO
TCO. ESPECIALISTA	42.362,76	51.580,95	3.680,64
TÉCNICO EXPERTO	37.796,81	47.008,85	3.291,27
TÉCNICO	36.274,83	45.484,82	3.161,48

NIVEL DE PUESTO	BANDAS SALARIALES DE REFERENCIA 2011		
	COMPONENTE FIJO		C. VARIABLE
	MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO
TCO. ESPECIALISTA	42.362,76	51.580,95	3.680,64
TÉCNICO EXPERTO	39.318,80	48.532,89	3.421,06
TÉCNICO	36.274,83	45.484,82	3.161,48

4. Acceso a puestos técnicos de la Estructura de Apoyo

A partir de la entrada en vigor del nuevo modelo de Desarrollo Profesional de RENFE-Operadora, el acceso al Grupo Profesional de Estructura de Apoyo se realizará en puestos del nivel de Técnico.

5. Promoción dentro del Grupo Profesional de Estructura de Apoyo

Para el acceso a un puesto de nivel superior será necesario que se haya producido una progresión en la calidad y eficiencia en el desempeño de las tareas como consecuencia de la experiencia, conocimientos y habilidades adquiridas por la práctica profesional y por la formación recibida, de forma que puedan asumirse nuevas y más complejas funciones y responsabilidades.

Se establecen los siguientes requisitos:

Acceso al puesto de Técnico Experto:

- Acreditar una experiencia de al menos tres años como Técnico.
- Haber realizado con aprovechamiento todas las acciones formativas de capacitación y de desarrollo profesional programadas por la empresa.
- Obtener una evaluación positiva del desempeño profesional con ocasión del cambio de nivel de puesto.

Acceso al puesto de Técnico Especialista:

- Acreditar una experiencia de al menos dos años como Técnico Experto.
- Haber realizado con aprovechamiento todas las acciones formativas de capacitación y de desarrollo profesional programadas por la empresa.
- Obtener una evaluación positiva del desempeño profesional con ocasión del cambio de nivel de puesto.
- Obtener plaza en las convocatorias que realice la empresa, que comprenderán las pruebas de selección que en cada caso se determinen.

Disposiciones transitorias

El encuadramiento de los trabajadores según el nuevo modelo de Desarrollo Profesional no supondrá en ningún caso una disminución de las retribuciones que tengan asignadas en el momento de su clasificación, manteniendo los valores que tengan establecidos para los componentes Fijo y/o Variable de su retribución si estos son superiores al valor inferior fijado para dichos componentes en la banda salarial correspondiente.

Disposición final

Se mantiene en vigor la Normativa Laboral que regula al Grupo Profesional de Estructura de Apoyo, excepto en lo expresamente recogido en el presente documento.

APÉNDICE Mando Intermedio Y Cuadro

BANDAS SALARIALES DE REFERENCIA DEL GRUPO PROFESIONAL DE MANDO INTERMEDIO Y CUADRO

A todos los trabajadores del Grupo Profesional de Mando Intermedio y Cuadro se les asignará como mínimo el valor inferior establecido para los componentes Fijo y Variable en la banda salarial de referencia correspondiente a su nivel de puesto.

Los valores de las bandas salariales de referencia para los años 2010 y 2011 son los siguientes:

BANDAS SALARIALES DE REFERENCIA 2010				
COMPONENTE FIJO		NIVEL	COMPONENTE VARIABLE	
MÍNIMO	MÁXIMO		MÍNIMO	MÁXIMO
29.682,61	36.004,69	1	2.816,10	6.114,96
29.682,61	36.004,69	2	2.011,49	3.620,68
28.958,62	35.717,42	3	1.206,90	2.816,10

BANDAS SALARIALES DE REFERENCIA 2011				
COMPONENTE FIJO		NIVEL	COMPONENTE VARIABLE	
MÍNIMO	MÁXIMO		MÍNIMO	MÁXIMO
30.276,26	36.724,78	1	2.872,42	6.237,26
30.276,26	36.724,78	2	2.051,72	3.693,09
29.537,79	36.431,77	3	1.231,04	2.872,42

El encuadramiento de los trabajadores según el nuevo modelo de Desarrollo Profesional no supondrá en ningún caso una disminución de las retribuciones que tengan asignadas en el momento de su clasificación, manteniendo los valores que tengan establecidos para los componentes Fijo y/o Variable de su retribución si estos son superiores al valor inferior fijado para dichos componentes en la banda salarial correspondiente al puesto en el que resulten clasificados.