

Plan Social 2005-2009 RENFE-Operadora

El presente documento, que sustenta el Plan Social de RENFE-Operadora 2005-2009, pretende dar respuesta a los retos, desde la perspectiva de Recursos Humanos, que se plantean a la nueva entidad pública empresarial para abordar el escenario al que se enfrenta durante el periodo 2005-2009, derivado de la entrada en vigor, el 31/12/2004, de la Ley 39/2003, del Sector Ferroviario, en la cual se establecen las bases que permiten la progresiva entrada de nuevos actores en este mercado y abre, a la competencia, la prestación del servicio de transporte por ferrocarril; en el caso de las mercancías, tanto del ámbito nacional, como internacional, desde la entrada en vigor de esta Ley, y en el caso de los viajeros a partir de 2009.

El Plan Estratégico de RENFE-Operadora 2005-2009, aglutina y plasma las líneas fundamentales de actuación de la Empresa, en todas las áreas de la misma, que le permitan alcanzar los objetivos de rentabilidad y sostenibilidad.

Para ello, se articulan en este Plan Social una serie de acuerdos y actuaciones que posibiliten realizar los necesarios ajustes cuantitativos y cualitativos de los recursos humanos de la Empresa, mediante procedimientos no traumáticos, así como propiciar los acuerdos complementarios necesarios en la mesa que se crea con el objeto de posibilitar la empleabilidad de los trabajadores en su máximo nivel, a la vez que se responde, de forma ágil y flexible, a los retos y las necesidades, tanto de cualificación del personal, como de productividad, demandados por un mercado liberalizado en su totalidad en el Sector Ferroviario en España.

Con la firma del presente Plan Social, la Empresa y la Representación de los Trabajadores acuerdan:

ACUERDO 1

Las partes negociadoras convienen y pactan el Expediente de Regulación de Empleo (ERE) en los términos que se expresan en el Anexo I denominado "Plan de Prejubilaciones y Bajas Incentivadas" unido al presente Plan Social, a fin de facilitar las adhesiones, a la vez que permite el equilibrado y rejuvenecimiento de la plantilla de la Empresa respecto de las necesidades identificadas.

El plazo de vigencia de este ERE finalizará el 31 de Diciembre de 2009.

El número máximo de trabajadores que podrá acogerse al presente ERE en sus diversas modalidades es de 2.000.

ACUERDO 2

Durante la etapa de prejubilación y jubilación de los trabajadores acogidos al ERE, se les mantendrán los beneficios sociales previstos en el apartado 1.4 del Anexo I, "Plan de Prejubilaciones y Bajas Incentivadas". Asimismo se mantendrá la ayuda por hijos disminuidos psíquicos prevista en el artículo 546 de la Normativa Laboral de RENFE, aprobada por el X Convenio Colectivo de RENFE, así como las causas de transmisibilidad previstas en la cláusula 15ª del XIV Convenio Colectivo de RENFE, que se encuentran vigentes al amparo de lo previsto en la cláusula 5ª del XV Convenio Colectivo de RENFE.

ACUERDO 3

Se crea una Comisión de Seguimiento y Empleo, de carácter paritario, formada por una representación de cada una de las partes, asegurándose, en todo caso, la presencia de al menos un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes de este Plan Social, siendo su composición proporcional a su representatividad en el Comité General de Empresa de RENFE-Operadora, para la aplicación y desarrollo de los **Acuerdos** contenidos en el mencionado Plan Social.

Esta Comisión celebrará, al menos, una reunión semestral de seguimiento y una reunión anual de evaluación periódica. En las reuniones de seguimiento se facilitará la información relativa al grado de cumplimiento del Plan de Jubilaciones y Bajas Incentivadas, incluyendo en esta información las solicitudes referidas a las bajas incentivadas que se denieguen así como su motivación; asimismo, se informará del volumen y modalidad de las nuevas contrataciones que se vayan a celebrar al amparo de este Plan Social. En las reuniones de evaluación se facilitará la información disponible referente al grado de cumplimiento de las distintas acciones que haya establecido esta Comisión de Seguimiento y Empleo.

Cuando alguna de las partes de esta Comisión solicite la reunión de la misma, ésta se reunirá en un plazo no superior a 15 días desde la fecha de su solicitud.

La Comisión de Seguimiento y Empleo podrá incorporar otras medidas que estime necesarias para su adecuación a las nuevas necesidades o acontecimientos que puedan producirse a lo largo de su periodo de vigencia, mediante los acuerdos de las partes complementarios correspondientes, que, llegado el caso, se anexarán a este Plan Social.

La Comisión de Seguimiento y Empleo tendrá asignadas las siguientes funciones:

- Interpretar el contenido de los distintos Acuerdos que configuran este Plan Social.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado, mediante el conocimiento y análisis de la evolución y desarrollo de las diferentes acciones que integran este Plan Social, su grado de cumplimiento y el resultado final de las mismas.
- Proponer actuaciones que cumplimenten las ya previstas en este Plan Social y contribuyan a conseguir o perfeccionar los objetivos que se persiguen.

ACUERDO 4

Si, a fecha de 31 de diciembre de 2007, no se hubiese alcanzado la cifra de 864 trabajadores adheridos al E.R.E., la Comisión de Seguimiento y Empleo prevista en el **Acuerdo 3** de este Plan Social, determinará las actuaciones pertinentes a adoptar.

De igual forma, si tres meses antes de finalizar la vigencia del Expediente de Regulación de Empleo, contemplado, en el **Acuerdo 1**, no se hubiese alcanzado la cifra de 2.000 trabajadores entre los ya acogidos y los que solicitan su acogimiento al E.R.E., la Comisión de Seguimiento y Empleo prevista en este Plan Social determinará las actuaciones pertinentes a adoptar.

ACUERDO 5

Ambas partes convienen en establecer, para garantizar los fines del ERE que incluye este Plan Social, una serie de **Incompatibilidades** que se reflejan en el punto 3 del Anexo I, "Plan de Prejubilaciones y Bajas Incentivadas".

Asimismo se consensúa, por ambas partes, que ante la eventualidad de que a un trabajador acogido a la modalidad de Prejubilación se le realice, por parte del INEM, alguna oferta de empleo no nominativa y obligatoria, que pueda ocasionarle la pérdida de las prestaciones correspondientes en caso de no aceptación de la misma, la Comisión de Seguimiento y Empleo de este Plan Social analizará y propondrá las medidas oportunas para solventar la situación, a fin de garantizar que no se le ocasione ningún perjuicio al trabajador afectado, ni en términos retributivos, ni de cotizaciones sociales, siempre que éste actúe de buena fe.

ACUERDO 6

La idea fundamental en la que se sustenta este Plan Social es la obtención de las mayores cuotas de empleabilidad de los trabajadores de la Empresa, para lo cual es necesario potenciar la utilización más efectiva de los recursos humanos.

Con el fin de alcanzar dicho objetivo, se llevarán a cabo procesos de adecuación de los recursos humanos a la realidad productiva de la Empresa que permitan un reequilibrado de plantillas a medida que avance el ERE, manteniéndose, como punto de referencia durante el período de vigencia del Plan Social, los criterios que a continuación se definen:

- ✓ Se convocarán concursos de traslados y ascensos de acuerdo con los criterios generales de la Normativa Laboral vigente, dando prioridad a los ámbitos que presenten mayor grado de desequilibrio.

- ✓ Previamente a la publicación de cada concurso, la Comisión de Seguimiento y Empleo analizará la situación global y puntual de los ámbitos más afectados, con el objeto de asegurar que la resolución del concurso favorece el equilibrio entre las necesidades de explotación y el volumen de los recursos humanos que se van a asignar.
- ✓ Al margen de los concursos citados, la Comisión de Seguimiento y Empleo podrá decidir llevar a cabo procesos de adaptación de los recursos humanos con objeto de proporcionar trabajo efectivo a los trabajadores en situación de baja saturación de actividad y elevar el nivel de empleabilidad de los mismos en la Empresa.
- ✓ Asimismo, en todos los casos, en el supuesto de que las vacantes convocadas requieran una cualificación específica de acuerdo con lo que establezca la norma legal correspondiente, inexcusablemente el personal que opte a las mismas deberá cumplir todos los requisitos y superar el proceso formativo que se establezca legalmente para su acceso.

ACUERDO 7

Durante la vigencia del ERE que contempla este Plan Social, la Empresa determinará la contratación a efectuar, siempre que, como resultado de las mismas, se mantenga el compromiso de plantilla media del Plan Estratégico, como tasa de reposición evolutiva en función del grado de acogimiento durante la vigencia del ERE, mediante la siguiente escala:

Bajas por Adhesiones al E.R.E	Tasa de reposición	Volumen máximo contrataciones
Hasta 1.000 trabajadores	1 a 4	250 trabajadores equivalentes
De 1.001 a 1.500 trabajadores	1 a 3	167 trabajadores equivalentes
De 1.501 a 2.000 trabajadores	1 a 2	250 trabajadores equivalentes

Esta medida posibilitaría, si se alcanza el nivel máximo de trabajadores que finalicen su relación laboral con la Empresa durante toda la vigencia del ERE y con motivo de su adhesión al mismo, que se pueda contratar un máximo de 667 trabajadores equivalentes, en el plazo máximo comprendido hasta el primer trimestre de 2010, con la finalidad de:

- Rejuvenecer la plantilla de la Empresa.
- Mantener y mejorar su nivel de tecnificación y de gestión.
- Cubrir las necesidades en los ámbitos críticos y de crecimiento.
- Dotar a la Empresa de mayor flexibilidad productiva.

Como primera acción, se actualizarán las solicitudes de reingreso de trabajadores en situación de excedencia voluntaria a la fecha de la firma de este Plan Social, debiendo incorporarse en las categorías y ámbitos críticos. Para ello deberán cumplir con todas y cada una de las condiciones que prevé la Normativa en vigor. Igualmente, cubrirán cupo de ingresos los "Reingresos" de trabajadores en situación de I.P.T., cuando se produzcan en los términos contemplados en la Normativa Laboral en vigor.

Con el fin de preservar la estabilidad de estos nuevos empleos, tanto los trabajadores reingresados, por cualquier modalidad, como los nuevos contratados, en ningún caso podrán acogerse al presente E..R.E. durante el período de vigencia del mismo.

Para el resto de cupo de ingresos del personal de convenio no cubiertos por los colectivos anteriores, se utilizarán las diversas modalidades legales de contratación en vigor que se adecuen, en cada caso, a los requerimientos que mejor optimicen las necesidades de la Empresa, la cual determinara la naturaleza y circunstancias de las plazas a cubrir, remitiendo a la Comisión de Seguimiento y Empleo previo a su difusión pública la información necesaria, a fin de garantizar la participación de la misma en los procesos de selección de nuevo personal, y en los casos que sea necesario, ésta determine las condiciones que sean precisas, al amparo de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

ACUERDO 8

El presente Plan Social entrará en vigor desde la fecha de autorización del ERE por la Autoridad laboral competente, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2009 y manteniendo la Comisión de Seguimiento y Empleo sus competencias hasta el 31 de marzo de 2010, para poder dar cumplimiento al compromiso de contrataciones contempladas en el Acuerdo 7.

Asimismo se conviene, por ambas partes, que sea la Dirección de la Empresa la que eleve la solicitud de autorización extintiva de las relaciones laborales a la Dirección General de Trabajo, a los fines legales procedentes y, en particular, para que por aquélla se dicte la Resolución que proceda, autorizando la extinción de los contratos en la situación legal de desempleo de todos aquellos trabajadores que, en las condiciones previstas en el Anexo I "Plan de Prejubilaciones y Bajas Incentivadas", sean incluidos en el citado Expediente.

**POR EL COMITÉ GENERAL
DE EMPRESA DE RENFE OPERADORA**

**POR LA REPRESENTACIÓN
DE LA DIRECCIÓN DE LA
EMPRESA**