



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

DESARROLLO DEL XIII CONVENIO COLECTIVO

ACTA Y ACUERDOS DE 30/07/2001

SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO





ACTA FINAL DE DESARROLLO DE LAS MATERIAS DEL XIII CONVENIO COLECTIVO DEFINIDAS EN EL ACUERDO DE 30-07-2001

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Juan Fernández Álvarez
Mariano Garrido García
José Núñez Blázquez
M^a Teresa Jiménez Martín

Director Corp. de Organización y RR.HH.
Director de Relaciones Laborales
Director de Planificación y Control RR.HH.
Jefa de Normativa Laboral

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Juan Carlos Cáceres Díez
Antonio Toscano Jiménez
Antonio Gámez Ramírez
Honorio Vázquez Álvarez
José Carlos Fraile Millán
Salvador Molina Álvarez
José Manuel Muñoz Poliz
José M^a Lora Ruiz
Juan Jesús García Fraile
Juan Carlos Aparicio Retana

CC.OO.
CC.OO.
CC.OO.
UGT
UGT
UGT
SFF-CGT
SFF-CGT
SEMAF
SEMAF

En Madrid, a las 17,00 horas del día 30 de julio de 2001, se reúnen en las dependencias de la Dirección Corporativa de Organización y Recursos Humanos las personas anteriormente mencionadas en representación de la Empresa y de los Trabajadores, respectivamente.

La Representación de la Empresa y del Comité General de Empresa adoptan los siguientes acuerdos:

- 1.- Los documentos constitutivos de este Acuerdo son los tres adjuntos a este Acta como Anexos 1, 2 y 3, es decir, el documento de Acuerdo de las Mesas de Desarrollo del XIII Convenio Colectivo y los Marcos Reguladores de Intervención Cercanías y Grandes Líneas.
- 2.- Todas las cifras económicas reflejadas en el presente Acuerdo están en valores de 2001.
- 3.- Todos los acuerdos alcanzados en esta reunión tendrán las efectividades reflejadas en sus respectivos apartados, cuando así se expresen, o desde la firma del presente acuerdo en los demás casos.



- 4.- La Representación de los Trabajadores plantea la forma de actuar en caso de no llegarse a un acuerdo en el plazo fijado, sobre el establecimiento de percepciones variables, tras el análisis de los puestos de trabajo definido en el punto 3 del documento sobre Estructura de Apoyo y Mando Intermedio y Cuadro.

A este respecto, la Dirección de la Empresa se compromete a establecer tres variables características (A: 650.000 ptas., B: 450.000 ptas., y C: 275.000 ptas.), y a acordar con la Representación de los Trabajadores su aplicación y el encuadramiento de los diferentes puestos de Mando Intermedio y Cuadro, en estas variables características, que se reflejan en valores 2.002, para dicho año.

- 5.- Se dará una nueva posibilidad de adscripción al Marco Regulador de Mando Intermedio y Cuadro, a todos los trabajadores que cumpliendo los requisitos establecidos en las disposiciones transitorias de dicho Marco, en el XII Convenio Colectivo, no lo hubieran hecho, reproduciendo las condiciones de adscripción, fijadas en dicho Convenio Colectivo, actualizados con los incrementos salariales derivados de los Convenios posteriores.

Asimismo se ofertará la adscripción a las condiciones establecidas para la Estructura de Apoyo a los trabajadores que en el momento de la firma de éste Acta, permanecen en los sistemas retributivos de nivel salarial más rango y nivel salarial más variable.

- 6.- Los Marcos Reguladores de Intervención Cercanías y Grandes Líneas, así como el apartado 1 del acuerdo 4, sobre limitaciones respecto al Agente de Acompañamiento, representan la posición final de la Dirección de la Empresa en esta negociación, pero no un Acuerdo final para su aplicación.

Los mencionados Marcos Reguladores serán sometidos a una simulación de sus efectos hasta el 31 de octubre próximo, al objeto de contrastar si las expectativas de las partes negociadoras se ven confirmadas por los resultados de dicha simulación, momento en el cual, deberán decidir sobre la aplicabilidad con carácter definitivo de los indicados Marcos Reguladores y la forma y fecha de su implantación, que en todo caso deberán ser implantados el 1 de enero del 2.002.

Entrará en vigor, asimismo, a partir de ese momento, lo establecido en el documento sobre "Superación del Acuerdo de 9 de marzo de 1993", en su apartado 1, relativo a limitaciones respecto del Agente de Acompañamiento.

En el Marco Regulador del personal de Intervención Cercanías, la prima mínima se considera incrementada con la garantía del XIII Convenio Colectivo.

- 7.- Se agilizarán las reuniones para alcanzar un Acuerdo de Marco Regulador de Interventores de Regionales, para intentar concluirlo el 31 de octubre de 2.001, posibilitando su entrada en vigor simultánea con los de Cercanías y Grandes Líneas.

- 8.- El 31 de octubre, con la entra en vigor efectiva de los Marcos Reguladores de Intervención que regula a los Interventores de las tres UN,s, la Empresa promoverá una acción de movilidad Multi-UN,s en el colectivo.



- 9.- La excepcionalidad del Art. 606, reflejada en el Acuerdo de 9 de marzo de 1.993, sigue vigente para los Ayudantes Autorizados y Ayudantes de Maquinista.
- 10.- Durante el mes de septiembre de 2.001, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, negociarán el perfil profesional y los requisitos formativos tanto en materias técnicas como de prevención de riesgos que deben cumplir los Pilotos de Seguridad.
- 11.- Se acuerda la puesta en funcionamiento de la propuesta transitoria de prima de material de Transporte Combinado, clave 412, recogida en el Acta de 21 de junio de 2001. Asimismo, durante el mes de septiembre se cerrará la negociación de la prima de Personal Administrativo y Servicios Generales y de Centros de Atención a Agencias, cuyos efectos económicos se retrotraerán a enero de 2.001.
- 12.- La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores acuerdan acometer las negociaciones para la nueva clasificación de categorías, a partir del próximo mes de septiembre de 2.001, para posibilitar su inclusión en el XIV Convenio Colectivo.
- 13.- Los contenidos recogidos en los Anexos mencionados, deberán ser tratados de forma articulada o clausulada para su integración en el XIII Convenio Colectivo, en un plazo no superior a dos meses desde la firma de este documento.

Sin más asuntos tratados se levanta la sesión, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del Acta.

**POR LA REPRESENTACIÓN
DE LOS TRABAJADORES**

**POR LA DIRECCIÓN
DE LA EMPRESA**



DOCUMENTO DE ACUERDO DE LAS MESAS DE DESARROLLO DEL XIII CONVENIO COLECTIVO

JULIO 2001

INDICE

| | |
|---|---------|
| 1. ESTRUCTURA DE APOYO Y MIC | PAG. 3 |
| 2. MARCO REGULADOR INTERVENTOR CERCANÍAS | PAG. 9 |
| 3. MARCO REGULADOR INTERVENTOR G. LÍNEAS | PAG. 13 |
| 4. SUPERACIÓN DEL ACUERDO DE 9 DE MARZO DE 1.993..... | PAG. 20 |
| 5. TÍTULOS DE TRANSPORTE | PAG. 28 |
| 6. GASTOS DE VIAJE | PAG. 29 |



1.- ESTRUCTURA DE APOYO Y MANDO INTERMEDIO Y CUADRO

A. MANDO INTERMEDIO Y CUADRO.-

La conformación de la estructura salarial del colectivo de Mando Intermedio y Cuadro, pactada en el XII Convenio Colectivo, obedecía al principio de garantizar las percepciones de los trabajadores que pasaron a integrarse en la nueva categoría de Mando Intermedio y Cuadro. Este principio, recogido en las disposiciones transitorias del nuevo Marco Regulador de MIC, fue aplicado en la etapa de implantación del mencionado Marco.

Ahora, transcurridos 3 años desde aquella etapa y consolidado el Marco Regulador de Mando Intermedio y Cuadro, la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores han llegado a la conclusión de que es necesario introducir cambios en aspectos relacionados con el sistema retributivo y con la movilidad.

A continuación se detalla el contenido de dichos cambios.

1. SISTEMA DE RETRIBUCIÓN.-

El sistema retributivo actual, se mantendrá en cuanto a los conceptos que lo componen, pero se introducirán cambios en la banda de referencia del componente fijo.

1.1. Componente Fijo

La banda del componente fijo que tiene para el año 2.001, los siguientes valores:

| | |
|--------------------|-----------|
| - Límite inferior: | 3.153.734 |
| - Límite superior: | 4.268.476 |

Será elevada en su límite inferior, en 276.000 ptas.

La efectividad de esta medida se desarrollará en dos etapas, en el año 2.001, elevando el límite inferior en 146.000 ptas., y en el año 2.002, en 130.000 ptas. adicionales.

Los devengos por antigüedad que correspondan en los años 2.001 y 2.002, no absorberán esta garantía.

1.2. Componente Variable

En tanto se finaliza la valoración de puestos que se define en el punto 3 de este documento, en la asignación de variable para los puestos que salgan a concurso, se tomará como referencia la magnitud de las variables de puestos análogos en la misma dependencia.

2. MOVILIDAD.-

Las modalidades de movilidad serán las mismas que están definidas para el personal operativo.



En todas las convocatorias de Mando Intermedio y Cuadro podrán presentarse los Mandos Intermedios y Cuadros que cumplan los requisitos exigidos.

Para la cobertura de puestos de cuadro será requisito imprescindible la Titulación Universitaria u Oficial correspondiente.

El sistema de selección comprenderá, al menos, dos de las siguientes pruebas, las cuales estarán diseñadas en función de las necesidades profesionales del puesto o centro:

- Prueba Teórico-Profesional (máximo 35 puntos).
- Prueba Práctica (máximo 35 puntos).
- Prueba Psicotécnica (máximo 20 puntos).

Cuando una convocatoria sea impugnada, el promovente de la acción de movilidad convocará, al menos, una reunión con los Representantes de los Trabajadores, para dirimir las discrepancias.

La publicación de las convocatorias se concentrarán, salvo casos excepcionales, en la primera semana de los meses de enero, mayo y octubre.

Se dará la publicidad adecuada a las convocatorias de movilidad, para garantizar su máxima difusión entre los trabajadores.

3. ANÁLISIS DE PUESTOS.-

En el plazo de un año desde la firma de este Acuerdo, la empresa finalizará la valoración de los puestos de Mando Intermedio y Cuadro, al objeto de contrastar la pertinencia de la valoración actual de puestos y su compensación por el sistema retributivo actual.

Se adaptará la normativa de movilidad para puestos de Mando Intermedio y Cuadro, a las características de perfiles de puesto que se deriven del análisis de los mismos.

Del estudio anterior, se desprenderá, en su caso, el establecimiento de complementos de puestos diferenciales, adicionales a los actualmente existentes, tales como guardias, disponibilidad, destino, etc.

B.- ESTRUCTURA DE APOYO

1. GARANTÍA DE PERCEPCIÓN MÍNIMA

El personal de Estructura de Apoyo, cuya suma de conceptos fijos y variables sea inferior a la suma de los límites inferiores de la banda de percepciones fijas y de la componente variable, correspondientes a su nivel, tendrán garantizado alcanzar el límite inferior de la suma de ambos componentes, en un periodo de dos años, que comprenderá los ejercicios 2.001 y 2.002. El proceso se efectuará a razón de un 50% de la diferencia entre sus conceptos actuales y el nivel mínimo respectivo, en cada uno de los años mencionados.



La aplicación de la revisión se efectuará prioritariamente en el fijo, si este concepto estuviera por debajo del límite inferior de la banda fija, hasta alcanzar dicho límite inferior, y el resto en la variable.

Si al finalizar el proceso descrito anteriormente, el técnico siguiera sin alcanzar el mínimo de la banda fija, y tuviera percepciones por encima de la componente variable mínima establecida para su nivel, se trasvasarán percepciones desde su variable a su fijo, hasta alcanzar la banda mínima del fijo.

2. ACTUALIZACIÓN DE BANDAS Y PERCEPCIONES

Los valores de la banda de percepciones fijas y el límite inferior de la componente variable, así como las componentes salariales individuales, serán actualizadas conforme establezca el Convenio Colectivo correspondiente.

3. REVISIÓN SALARIAL

Las actualizaciones salariales para este colectivo se regularán en cada Convenio Colectivo, desapareciendo la actual revisión diferenciada en función de la situación del trabajador con respecto a sus bandas salariales.

2.- MARCO REGULADOR INTERVENTOR CERCANÍAS

JORNADA.-

- **Cargas de trabajo**
 - ✓ Distribución de forma equitativa.
 - ✓ Todas las cargas se incluirán en gráficos.
 - ✓ Todos los trabajadores estarán adscritos a gráficos.
- **Horas de mayor dedicación:**
 - ✓ Máximo de 20 h., pasando a 10 h., en los núcleos que se cumplan los ratios de productividad, definidos en el complemento de puesto.
- **Turnos de trabajo:**
 - ✓ Se iniciarán y finalizarán en la residencia, excepto los de dos fechas.
 - ✓ Modificación del turno por motivos excepcionales, fehacientes y justificados.
 - ✓ En equipos, 8 horas continuadas de trabajo.
 - ✓ Se reflejará el horario de inicio y fin del turno.
- **Rotatividad de gráficos:**
 - ✓ Cuando en una residencia existan varios gráficos, estos serán rotativos, salvo pacto en contra o por motivos suficiente y fehacientemente justificados, en cuyo caso, la preferencia para adscribirse a gráfico será según norma de antigüedad.



- ✓ En grandes núcleos, los gráficos fuera de la residencia sólo se harán mediante pacto, o abriendo una nueva residencia.
- **Duración de la jornada:**
 - ✓ 9 horas de trabajo efectivo llegando a 11 horas en viajes sin servicio o esperas de 2 horas o más.
 - ✓ Computo del exceso sobre 9 horas por jornada.
 - ✓ Se podrá grafiar merma una vez por ciclo fuera de la residencia.
 - ✓ Compensación de excesos de jornada en los dos meses siguientes.
- **Reservas:**
 - ✓ Cuando se atienda una incidencia de dos fechas se asegurarán el relevo en el primer tren de servicio que llegue a su residencia.

FUNCIONES.-

Individualmente en estaciones para comunicar las operaciones del tren, en caso de incidencias en las instalaciones de seguridad o alteraciones climatológicas adversas.

- * Eliminación de etc.
 - ✓ Supervisará el correcto funcionamiento de las instalaciones y recursos que estén relacionados con el confort, parámetros comerciales y de calidad, tanto en trenes como estaciones, elaborando....
 - ✓ Controlará y realizará las campañas de información y venta, encuestas, cómputo y sondeo de viajeros, tanto a bordo del tren como en los lugares que se determine, tales como congresos, exposiciones, ferias, empresas, colegios.
 - ✓ Además realizará cualquier función análoga... habiendo realizado la formación necesaria.

RÉGIMEN ECONÓMICO.-

Traslaciones

- ✓ En cualquier caso 1.316 ptas. por jornada y si se excede de 10 horas naturales, se abonará el exceso según el valor de las tablas salariales vigentes para la 9ª hora y siguientes.
- ✓ Eliminación de la clave 148 retraso en el disfrute de las vacaciones.



3.- MARCO REGULADOR INTERVENTOR GRANDES LINEAS

1. LOS TOPES MENSUALES DE HORAS REALIZADAS DE MAYOR DEDICACIÓN SERÁN LOS SIGUIENTES.-

- 6 h./interventor y mes, en residencias de hasta 30 interventores.
- 30 h./interventor y mes, en residencias de más de 30 interventores.
- 45 h./interventor y mes, en gráficos especializados internacionales.

Por encima de esos máximos mensuales se compensa la mayor dedicación, a razón de un día de descanso por cada 8 horas de exceso de mayor dedicación acumuladas.

El descanso compensatorio se facilitaría en los dos meses siguientes al momento concreto en que un interventor determinado acumuló 8 horas de exceso de mayor dedicación.

En el plazo aproximado de 18 meses, la Comisión de Seguimiento estudiará si se ha producido una mejora suficiente de los tiempos de viaje que permitan unificar los dos primeros supuestos en uno solo, con el fin de que en gráficos nacionales el tope sea de 30 horas de mayor dedicación por interventor y mes.

2. MERMAS DE DESCANSO.-

No se grafían en la residencia, siempre que se trate de residencias de más de 30 interventores, aunque si se pueden producir al nombrar las incidencias “en este caso se compensan por tiempo equivalente de descanso, como el resto de mermas”.

3. PRESTACIÓN DE SERVICIOS/ATENCIÓN A TRENES.-

En los tiempos de prestación de servicios/atención a trenes, se podrán realizar los siguientes cometidos:

- ✓ Check-in.
- ✓ Verificar que la composición está correctamente formada y, en su caso, situada en andén para prestar servicio y que los coches de viajeros están en las debidas condiciones de climatización, iluminación, limpieza, dotados de agua y resto de elementos de higiene, adecuadamente rotulados (mediante placas de itinerarios o teleindicadores en funcionamiento), con los asientos correctamente orientados, que se ha realizado la carga de los elementos de entretenimiento: películas de vídeo, cd o cassette de megafonía, prensa, revistas, auriculares, prestaciones gratuitas.
- ✓ Comprobación de que el personal de servicio a bordo está en su puesto de trabajo, debidamente uniformado y realizando las funciones que tienen encomendadas.
- ✓ Comunicación de las anomalías encontradas a los responsables de solucionarlas.



- ✓ Apoyo a otros interventores en la obtención de listados de ocupación, recogida en taquillas de los billetes de Tiknet, o en otros elementos que sean necesarios para poder prestar servicio.
- ✓ Información y ayuda a los clientes que lo necesiten.
- ✓ Colaborar en la ejecución de encuestas.
- ✓ Colaborar en la bajada de los clientes de los trenes que llegan, comprobando que no se olvidan ningún objeto.

Únicamente se realizarán turnos de prestación de servicios fuera de la residencia en aquellos gráficos que aseguren la intervención de los trenes de altas prestaciones. En el resto de gráficos, la prestación de servicio fuera de la residencia se efectuará bien aumentando los tiempos de toma o deje del servicio, o bien mediante los interventores que se encuentren en turno de prestación o reserva del gráfico de esa residencia.

4. VIAJES SIN SERVICIO.-

- I.* En gráficos internacionales: máximo de seis horas/ciclo de trabajo de viajes sin servicio. El exceso se consideraría jornada efectiva.
- II.* En gráficos nacionales se establecen dos supuestos:
 - En gráficos pactados no se grafiará la situación de viaje sin servicio, excepto en aquellos gráficos que contengan claves de trabajo en la que los interventores se desplazan hasta o desde ciudades cercanas a su residencia para iniciar o finalizar servicio en las mismas: actualmente esas situaciones se dan en los gráficos de Coruña y Almería.
 - En gráficos no pactados, se establece un máximo de cinco horas de viajes sin servicio/ciclo de trabajo. El exceso sobre éstas se considera jornada efectiva.

Se facilitará plaza en los viajes sin servicio y será acostada en los trenes nocturnos.

5. COMPENSACIÓN DE FESTIVOS.-

Cuando en un turno que comprenda dos o tres fechas de trabajo se solicite un día de licencia en alguna de ellas, la empresa podrá utilizar el resto de fechas que queden sin aprovechamiento para compensar días festivos del calendario laboral anual, con la única limitación de que mediante este procedimiento no se compensarán más de siete festivos/interventor y año.



6. CALENDARIO DE VACACIONES.-

Será voluntario, tanto para los trabajadores como para la Empresa, que únicamente lo ofrecerá en aquellas residencias en que lo considere necesario.

El montante económico ligado a él baja de 98.000 a 50.000 ptas./año.

7. INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD.-

Su montante económico aumenta hasta 385.344 ptas./año.

8. TIKNET.-

El porcentaje de los billetes de Tiknet gestionados por el Interventor aumenta del 1% al 2%.

9. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.- (más de 20 años en el mismo nivel salarial).

La percepción del complemento personal de antigüedad, por haber alcanzado 20 años en el mismo nivel salarial, repercutirá en la parte correspondiente, en el valor del Complemento de Puesto.

10. COMPLEMENTO DE TRENES DE ALTA CALIDAD.-

Se crea un complemento de trenes de alta calidad, que se abonará a los interventores en ruta que presten servicio en gráficos de trenes de altas prestaciones, que son aquellos que tienen restauración incluida en el precio del billete en clase preferente, check-in, la tripulación no toma manutención alguna durante el viaje y servicio multifrecuencia diurno. Dicho complemento compensa la merma económica que el interventor en ruta sufre en los conceptos de nocturnidad, gastos de viaje y la supresión de las comidas concertadas que se la faciliten en algunos establecimientos fuera de su residencia a cargo de Renfe.

La merma que estos Interventores puedan sufrir en la prima de recaudación queda compensada con el incremento del 1 al 2% del Tiknet).

El valor de este complemento de trenes de alta calidad es de 20.000 ptas./mes y para percibirlo, al menos en un 80% de las claves de trenes de gráfico de trabajo se debe prestar servicio en trenes que tengan estas prestaciones.

Actualmente existen los gráficos especializados de trenes de alta calidad de Alaris (en Madrid Puerta de Atocha) y Altaria (en Alicante), cualquier otra especialización que se realice en el futuro para atender este tipo de trenes deberá negociarse con la Representación de los Trabajadores del ámbito.

En aquellos gráficos pactados en que no se perciba el complemento de alta calidad, los interventores en ruta podrán continuar tomando manutención a bordo, facilitándola la Empresa con los mismos criterios que en la actualidad.



4.- SUPERACIÓN DEL ACUERDO DE 9 DE MARZO DE 1.993

1. LIMITACIONES RESPECTO DEL AGENTE DE ACOMPAÑAMIENTO.-

Con la firma de los nuevos marcos reguladores del personal de intervención, quedan superadas las siguientes materias, sujetas a moratoria, por Acuerdo de 9 de marzo de 1.993:

- ✓ La dotación del personal en trenes se regulará por lo establecido en el actual Reglamento General de Circulación (1.993), en su Art. 517.
- ✓ Comunicará la finalización de las operaciones del tren cuando le sea requerido. En caso de que exista Jefe de Circulación, la consigna serie B, establecerá quién comunica las operaciones del tren, cuando la intensidad de la circulación o la configuración de la estación así lo aconseje.
- ✓ Prestando servicio en ruta, cuando exista alguna incidencia que imposibilite la circulación del tren, siempre que no exista personal capacitado al efecto, realizará las siguientes funciones que recoge el actual RGC (1.993):
 - Colaborará con el maquinista en la realización de maniobras no previstas.
 - Colaborará con el maquinista en los casos de detención accidental de los trenes.
 - Colaborará con el maquinista cuando fallen los elementos de seguridad, hasta tanto se pueda subsanar la situación o reparar dicho fallo.

2. RESTO DE LIMITACIONES.-

2.1 RESPECTO A LOS AGENTES DE MANIOBRAS.

En relación con los compromisos adquiridos en el Acuerdo de 9 de marzo de 1.993, en lo que respecta a la realización de las pruebas de frenado por los Agentes de Maniobras, se alcanza el siguiente acuerdo:

A. Ámbito personal y definición funcional.

A los efectos de este acuerdo, la denominación de Agentes de Maniobras circunscribe únicamente las categorías de Ayudante Ferroviario-Especialista de Estaciones y Capataz de Maniobras, del Grupo Profesional de Personal de Movimiento.

Los trabajadores pertenecientes a estas categorías podrán realizar las pruebas de frenado. Asimismo podrán realizar los enganches y desenganches de la locomotora a la composición del tren.



B. Ámbito territorial y temporal de aplicación funcional.

Para poder cubrir las necesidades actuales, se posibilitará realizar estas funciones por los trabajadores de las categorías afectadas, en aquellas residencias que se definan por la empresa, y con comunicación al Comité General de Empresa, con una vigencia temporal de un año a partir de la firma de este documento, y en las condiciones que a continuación se establecen.

C. Condiciones de aplicación.

a) Procedimiento de adscripción: Los trabajadores afectados de las residencias definidas podrán solicitar adscribirse de forma voluntaria.

Este acuerdo no implicará situaciones de Movilidad Geográfica forzosa.

b) Condiciones Formativas: Los trabajadores que voluntariamente se adscriban deberán recibir, con carácter previo a la aplicación de este acuerdo, la formación específica respecto a esta materia, si no la tienen. Los correspondientes Módulos de Formación estarán definidos tanto en sus contenidos como en su duración.

c) Condiciones de Salud Laboral: Los trabajadores que asuman estas nuevas funciones, deberán recibir Formación en materia de Salud Laboral específica sobre dichas funciones.

d) Condiciones económicas: A los trabajadores de las dependencias definidas, que soliciten la realización de estas funciones, y hayan realizado la formación descrita en los apartados b y c anteriores, que deberá realizarse en un plazo máximo de tres meses desde la firma del presente acuerdo, se les abonará un complemento salarial mensual de 15.000 ptas.

D. Compromiso de Reclasificación de categorías.-

La realización de estas funciones, por los trabajadores de las categorías mencionadas anteriormente, se identifican como previsión de futuro y con afectación general, que se abordará en la negociación del próximo Convenio Colectivo, dentro de la reclasificación profesional del personal operativo.

E. Disposición transitoria.-

Si una vez terminado el plazo de vigencia temporal de este acuerdo (establecido en el apartado B), no se hubiera concluido la mencionada reclasificación profesional en el marco del XIV Convenio Colectivo, será necesario un nuevo acuerdo con el Comité General de Empresa para poder prorrogarle.

2.2 RESPECTO A LOS AGENTES DE INFRAESTRUCTURA

En relación con los compromisos adquiridos en el Acuerdo de 9 de marzo de 1.993, en lo que respecta a la realización de maniobras por Agentes de Infraestructura en estaciones sin personal de movimiento, se alcanza el siguiente acuerdo:



A. Ámbito personal y definición funcional.-

La denominación de Agentes de Infraestructura a los efectos del presente acuerdo circunscribe únicamente las categorías de Ayudante Ferroviario, Obrero Primero, Capataz de Vías y

Obras, Conductor de Vehículo de Conservación de Vía del Grupo Profesional de Personal de Conservación y Vigilancia de Vía; y las categorías de Oficial Celador de Línea Electrificada de Entrada, Oficial Celador de Línea Electrificada y Conductor de Vagoneta Automóvil de Línea Electrificada, del Grupo Profesional de Personal de Electrificación.

Los trabajadores pertenecientes a estas categorías podrán realizar servicio de agujas, enganche y desenganche, y prueba de freno, para los vehículos propios del equipo de trabajo y trenes destinados a trabajos de infraestructura, en estaciones sin personal de movimiento.

B. Ámbito territorial y temporal de aplicación funcional.-

Para poder cubrir las necesidades actuales, se posibilitará realizar estas funciones a los trabajadores de las categorías afectadas, en aquellos puestos que se definan por la empresa, y con comunicación al Comité General de Empresa, con una vigencia temporal de un año, a partir de la firma de este documento, y en las condiciones que a continuación se establecen.

C. Condiciones de aplicación.-

- a)** Procedimiento de adscripción: Los trabajadores afectados de las residencias definidas podrán solicitar adscribiéndose de forma voluntaria.

Este acuerdo no implicará Movilidad Geográfica forzosa.

- b)** Condiciones Formativas: Los trabajadores que voluntariamente se adscriban deberán recibir, con carácter previo a la aplicación de este acuerdo, la formación específica respecto a esta materia, si no la tienen. Los correspondientes Módulos de Formación estarán definidos tanto en sus contenidos como en su duración.
- c)** Condiciones Salud Laboral: Los trabajadores que asuman estas nuevas funciones, deberán recibir Formación en materia de Salud Laboral específica sobre dichas funciones.
- d)** Condiciones económicas: A todos los trabajadores que realicen estas funciones, tras la realización de la formación descrita en los apartados b y c anteriores, que deberá realizarse en un plazo máximo de tres meses desde la firma de este acuerdo, se les abonará el concepto salarial de Polivalencias con los criterios de aplicación reflejados en este acuerdo.



D. Compromiso de Reclasificación de categorías.-

La realización de estas funciones, por los trabajadores de las categorías mencionadas anteriormente, se identifican como previsión de futuro y con afectación general, que se abordará en la negociación del próximo Convenio Colectivo, dentro de la reclasificación profesional del personal operativo.

E. Disposición transitoria.-

Si una vez terminado el plazo de vigencia temporal de este acuerdo (establecido en el apartado B), no se hubiera concluido la mencionada reclasificación profesional en el marco del XIV Convenio Colectivo, será necesario un nuevo acuerdo con el Comité General de Empresa para poder prorrogarle.

5.- TÍTULOS DE TRANSPORTE

U.N. de Grandes Líneas

- ✓ Desaparición del límite de 48 h. para la adquisición del billete en los trenes Euromed, Alaris y productos multifrecuencia que incorporen el servicio de restauración en el precio, abonándose el 50% del precio del billete en Clase Preferente.
- ✓ Se estudiará la disminución del número de días blancos a partir del 1 de enero de 2.002.
- ✓ Se analizará la factibilidad del pago de los Títulos de Transporte por Tiknet.

Parejas de Hecho

- ✓ Referido a los agentes en activo, equiparar los hijos del otro miembro de la propia pareja de hecho, con los del cónyuge del trabajador ferroviario, con los requisitos exigidos para los hijos del titular ferroviario.

6.- GASTOS DE VIAJE.-

- ✓ En sustitución de los actuales sistemas de dietas, (descritos en el capítulo 7º sobre destacamento, viajes de servicio, viajes breves y traslaciones) se establecen 5 modelos de compensación y su fórmula de devengo en función de las horas de salida y llegada, actualmente en vigor.
 - Traslaciones.
 - Dieta de desplazamiento (menos de 60 Km. en distancia ferroviaria desde la residencia oficial del trabajador).
 - Dieta de viaje (más de 60 km. en distancia ferroviaria).
 - Dieta de trabajo itinerante (maquinaria de vía).
 - Dieta de viaje internacional.



- ✓ Los nuevos modelos de compensación, absorben los “viajes breves”.
- ✓ Se igualan los valores del viaje de servicio y destacamento, sin distinguir valor entre primera comida y segunda.
- ✓ Cuando la empresa asuma directamente el alojamiento (que en cualquier caso deberá atenerse a los estándares fijados), no se percibirá asignación o compensación económica por tal concepto.
- ✓ El valor unitario del Art. 580 de la Normativa Laboral mantendrá los valores establecidos en las tablas salariales del 2.001, sin que le sea de aplicación lo pactado en este documento.
- ✓ Quedan exceptuados del régimen general de compensación por desplazamiento al extranjero los trabajadores que prestan servicio en puesto fronterizo fuera del territorio nacional, que se regirán por lo dispuesto para los desplazamientos por territorio nacional, percibiendo además de las asignaciones y/o traslaciones correspondientes, el complemento para gastos de manutención establecido en las tablas salariales vigentes.
- ✓ Los valores son los siguientes:
 - Traslaciones: 285 ptas. para la 9ª hora y siguientes.
 - Dieta de desplazamiento entre 1.100 ptas. y 4.200 ptas., en función de el nº de comidas y alojamiento a compensar.
 - Dieta viajes 1.916 ptas./comida + alojamiento.
 - Dieta trabajo itinerante 5.200 + coche dormitorio.
 - Dieta viaje internacional 8.000 + alojamiento.
- ✓ Los alojamientos definidos en este documento serán equivalentes al de un hotel de tres estrellas.
- ✓ Este acuerdo y sus valores serán efectivos a partir del 01-09-2.001.



ALTA

Muy Señor mío:

El que suscribe, _____ con cargo de _____ domiciliado en la localidad de _____ provincia de _____ calle _____ número _____ piso _____ C.P. _____, teléfono de contacto _____

afiliado al Sindicato Ferroviario de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), SOLICITA, acogiéndose a los derechos instituidos de libre sindicación, ser dado de ALTA, en el pago de la CUOTA SINDICAL por nómina a partir de la próxima nómina.

Suyo, afmo.

DATOS IDENTIFICATIVOS (1)

(firma del interesado)

Nº de dependencia _____

Nº de nómina _____

Nº de matrícula _____

Nota.- Esta petición de alta para que pueda tener efectividad, deberá ir acompañada de fotocopia del Documento Nacional de Identidad (D.N.I.) y justificante de la última nómina.

BAJA

Muy Señor mío:

El que suscribe, _____, con cargo de _____ domiciliado en la localidad de _____, calle _____ número _____ C.P. _____, afiliado a la central sindical _____, cuya cuota es descontada en nómina por clave _____,

SOLICITA, acogiéndose a los derechos instituidos de libre sindicación, ser dado de BAJA, en el pago de dicha cuota a partir de la próxima nómina, por haber dejado de pertenecer a la citada central sindical.

Suyo, afmo.

DATOS IDENTIFICATIVOS (1)

(firma del interesado)

Nº de dependencia _____

Nº de nómina _____

Nº de matrícula _____

(1) Esta información deberá tomarla el interesado del último justificante de cobro de la nómina que posea.

NOTA.- Cuando esta petición de baja sea cursada directamente por el interesado a la administración de personal (NÓMINAS) sin el transmitido del jefe de la dependencia a la que pertenece, deberá acompañar a la misma para que pueda tener efectividad, fotocopia del Documento Nacional de Identidad o fotocopia del Carnet Ferroviario o fotocopia del último Justificante del cobro de la nómina que posea.

EL SINDICATO
QUE DEFIENDE
TUS REIVINDICACIONES



RECUPERA TU DIGNIDAD
AFLIATE AL SFF-CGT