

ACTA

En Madrid, a las 17,00 horas del día 16 de diciembre de 2004, se reúnen, en las dependencias de la Dirección General de Seguridad, Organización y Recursos Humanos, bajo la presidencia de D. Fernando Valdés Dal-Ré y actuando como secretario D. Julio Álvarez Toro, las personas que a continuación se relacionan, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo de Renfe.

Por la Dirección de la Empresa:

| | |
|----------------------------|-------------------------------------|
| Ángel Jiménez Gutiérrez | Director General |
| Mariano Garrido García | Director General Adjunto |
| José Ángel Méndez González | Director Corporativo de RR.HH. |
| José Núñez Blázquez | Director de Planificación y Control |
| Agustín Martínez Cardeñoso | Director de Formación y Selección |
| Agustín Pérez Labrador | Director D. Gral. Adjunta |
| Carmen Pérez Canal | Directora de Negociación Colectiva |

Por el Comité General de Empresa:

| | |
|-----------------------------|--------|
| Salvador Molina Álvarez | UGT |
| Valentín Miguel Blázquez | UGT |
| José Ángel García Bastante | CC.OO. |
| Antonio Toscano Jiménez | CC.OO. |
| Juan Jesús García Fraile | SEMAF |
| José Aranda Escudero | CGT |
| F, Rafael González Escudero | SF |

Inicia la reunión el Presidente, dando la palabra a la Representación Legal de los Trabajadores, que expone el desarrollo de las negociaciones desde el último Plenario.

Interviene UGT para valorar el avance de la mesa económica, aludiendo en detalle a las propuestas que constan en las Actas de las sesiones de fecha 10 y 16 de diciembre, poniendo de manifiesto que falta por definir la asignación del 0,30 %. En cuanto a normativa laboral considera que se han producido progresos, estando pendiente la redacción de la permeabilidad, donde aportaran un documento, así como la clasificación de categorías con financiación específica.

CC.OO. comparte la exposición de UGT, acorde con su plataforma conjunta y matiza que estando de acuerdo en los pesos de los objetivos (15%, 85%) está



pendiente de conocer la redacción definitiva, respecto al 0,30% no se definen, a fin de lograr el mayor consenso posible. En normativa son partidarios de efectuar un mero inventario y dejar para un desarrollo posterior la integración. En derechos sindicales se reafirma en el periodo transitorio y entiende que hay que aportar documentos que permitan redactar un acuerdo. Asimismo falta por incluir la permeabilidad y la clasificación de categorías con financiación específica.

SEMAF, por su parte, reitera las dudas expresadas en la sesión constitutiva, respecto a que la negociación pueda verse condicionada por compromisos previos y se remite a su propuesta de vigencia y a sus posiciones manifestadas en las distintas mesas, por lo que a fecha de hoy considera difícil firmar el Convenio.

CGT manifiesta que tampoco se siente satisfecha con el desarrollo de la negociación, valora insuficiente la propuesta económica, así como ala asignación del 0,30% para compensar colectivos quedando por abordar la reducción de jornada, la movilidad, la permeabilidad y clasificación de categorías; el reparto de representación sindical es, en principio, no proporcional y considera que debería aprovecharse el Convenio para resolver conflictos pendientes. Por ello, ve difícil que CGT pueda integrarse en el Convenio.

S.F. se reitera en lo ya expresado en las actas, sobre mantenimiento de poder adquisitivo con cláusula de revisión y se muestran radicalmente contrarios a la referencia a la función pública en 2006; en normativa aceptan la recapitulación, a pesar de su voluntad de cambiar algunos acuerdos; en derechos sindicales se pronunciará cuando tenga más información, y mantienen la necesidad de una clasificación profesional con financiación específica.

A continuación toma la palabra la Dirección de la Empresa y manifiesta su intención de elaborar un borrador clausulado de texto de Convenio, a cuyo efecto necesita una definición de la RLT sobre asignación del 0,30%, analizará el documento de permeabilidad anunciado y redactará una cláusula para la clasificación de categorías. En normativa laboral, considera que se pueden recopilar los acuerdos y concretamente en derechos sindicales reitera la conveniencia de establecer un acuerdo específico sobre representantes y derechos de aplicación y aporta la "Propuesta de trabajo para la adecuación del título XV de la Normativa Laboral" que se une como anexo, solicitando al Presidente de la Comisión Negociadora que estudie el documento y aporte su criterio jurídico.

Finalmente, la Dirección de la Empresa solicita un último esfuerzo para aproximar posturas y lograr el mayor nivel de consenso posible, a tal fin intensificará las reuniones y contactos bilaterales.



Seguidamente interviene UGT solicitando igualmente la opinión al Presidente desde el punto de vista jurídico. Considera oportuno un Convenio rápido que sirva para las dos entidades y derivar aspectos de mayor complejidad a una comisión de seguimiento en las entidades. Manifestando que está en disposición de firmar un Convenio, incluyendo tratamiento económico, la normativa, la permeabilidad, derechos sindicales y clasificación de categorías.

CC.OO. valora positivamente la evolución de las negociaciones y el compromiso de la Dirección de establecer un documento clausulado que incorpore todas las materias enunciadas.

SEMAF tratará de cerrar un Convenio antes del 31 de diciembre que sirva para las dos entidades, con duración de un año, y a partir de enero entiende que cada empresa llevará a efecto sus propias negociaciones. Señala sus dudas sobre la procedencia del estudio recabado al Presidente sobre el documento.

CGT no ve contemplada hasta la fecha ninguna de sus propuestas.

S.F. esta de acuerdo en cerrar un convenio de consenso antes del 31 de diciembre y para este objetivo va a trabajar intensamente, desde los criterios por ellos propuestos.

Concluido este turno de intervenciones toma la palabra el Presidente y manifiesta que sus funciones son compatibles con realizar el estudio de estricta legalidad solicitado por la Dirección y avalado por UGT.


Por último, se fija la reunión de derechos sindicales para mañana a las 12.00 horas, dejando abierta la convocatoria del próximo Plenario, que se realizará en función de la dinámica de las negociaciones.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 19.30 horas del día y lugar indicados en el encabezamiento de este Acta.

EL SECRETARIO



EL PRESIDENTE



**PROPUESTA DE TRABAJO PARA LA
ADECUACIÓN DEL TÍTULO XV DE LA
NORMATIVA LABORAL**

A handwritten signature or mark consisting of several overlapping loops and lines, located in the bottom left corner of the page.

DERECHOS SINDICALES

PREÁMBULO

Teniendo en cuenta el nuevo escenario de relaciones laborales que surge a partir de la aplicación de Ley 39/2003, que establece la segregación de actividades en Renfe, y en aras de adecuar los órganos de representación y los derechos sindicales existentes al mismo, ambas partes identifican que es necesario establecer un período transitorio que permita acomodar a cada una de las nuevas Entidades que se crean la continuidad del mandato de los representantes electos. Por lo tanto es necesario adaptar el Título XV de la Normativa laboral vigente con los criterios de distribución necesarios, tanto para el período transitorio, como la regulación de derechos que persistirán una vez finalizado el mismo.

PERÍODO TRANSITORIO

ÁMBITO TEMPORAL

Es el que media entre la entrada en vigor de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario hasta la fecha de finalización del actual mandato de los representantes electos del año 2003 y celebración de convocatoria de nuevo proceso electoral general en cada empresa que se crea al amparo de dicha Ley.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN

1. COMITÉS DE CENTRO DE TRABAJO O DELEGADOS DE PERSONAL

Durante este período transitorio los representantes electos que se integran a cada Empresa en el momento de la segregación conformarán los órganos de representación unitaria en cada una de ellas, respetándose así el criterio por el cual fueron electos en su día, esto es, se continuará considerando a estos efectos como Centro de Trabajo el ámbito provincial y los ámbitos singulares de Madrid y Barcelona respecto a cada Empresa.

Se integrarán los representantes electos de los trabajadores de la actual empresa GIF, que es absorbida por ADIF, en los Comités de Centro de Trabajo del ADIF, correspondiente a los ámbitos provinciales respectivos, cuyo mandato se mantendrá vigente hasta que finalice este período transitorio.

El número de componentes de cada Comité o ámbito se adaptará en función del proceso de segregación conforme al mapa transitorio que se adjunta como anexo 1. En todo caso, cuando el número de representantes electos integrados en cada Comité de Centro de Trabajo o ámbito supere la escala establecida en el mapa transitorio del anexo 1, que como mínimo será la legalmente establecida para el censo laboral existente el 1-1-2005 en cada Empresa, continuarán hasta finalizar su mandato con su representación a título personal y no a título institucional, por consiguiente la pérdida del mandato representativo por causa distinta de la transmisión no determinará su sustitución por los mecanismos legalmente establecidos, excepto en el caso de que signifique la pérdida de representación de esa organización sindical, en cuyo caso se reemplazará.

Para completar los puestos que existan en el momento de adaptación de los Comités de Centro de Trabajo al mapa del período transitorio y/o cuando un representante pierda su condición como tal, será cubierto o reemplazado por el candidato que le seguía en la lista a la que pertenezca el sustituido y que forme parte de la misma Empresa que aquél. En el caso de que no fuera posible realizar dicha sustitución, las votaciones para la toma de decisiones efectuadas en el seno del Comité o ámbito, que se ha visto afectado por la pérdida de algún representante, se harán ponderadamente al grado de representación que se ostentaba con anterioridad, en el mapa transitorio del anexo 1.

Los Comités de Centros de Trabajo o ámbito, además de las competencias determinadas por el TRLET en sus artículos 62 y 64, tendrán participación representativa en las diferentes Comisiones en base a los siguientes criterios:

- El tiempo de la reunión bimestral con la Empresa de los Comités de Centro de Trabajo no se contabilizará con cargo al crédito horario de cuarenta horas.
- Cualquier otra reunión que se lleve a cabo a iniciativa de la Dirección de la Empresa con los Comités de Centro de Trabajo, tampoco se contabilizará, previa comunicación a la Dirección de Relaciones Laborales, a fin de que dicho cómputo no se efectúe.
- Tampoco se contabilizará el tiempo empleado en los Comités de Seguridad y Salud y cualquier otra que se establezca en la normativa vigente.
- El resto de las reuniones con la empresa deberán ser justificadas.
- Las Comisiones de Trabajo establecidas en este apartado son las siguientes:
 - Seguridad en la Circulación
 - Comisiones Operativas de Seguridad en la Circulación: una en cada Gerencia Operativa, con ocho Representantes de los Trabajadores, miembros de las Subcomisiones de su demarcación.
 - Subcomisiones de Seguridad en la Circulación: una por cada Gerencia Territorial. Su composición se determinará atendiendo al número de provincias que abarque, según la siguiente escala:
 - * Una provincia: cuatro Representantes de los Trabajadores.

- * Dos provincias: seis Representantes de los Trabajadores.
 - * A partir de dos provincias, dos Representantes más por cada provincia que comprenda la Gerencia Territorial.
- A estos efectos, una provincia no podrá computarse en más de una Subcomisión.

• Seguridad y Salud

- Comités de Seguridad y Salud Provinciales. Se establece la siguiente escala:

| | | | |
|--------------------------|---------------------------|---|---|
| - Hasta 100 trabajadores | 2 Delegados de Prevención | | |
| - de 101 a 250 | 3 | " | " |
| - de 251 a 500 | 4 | " | " |
| - de 501 a 2.000 | 5 | " | " |
| - de 2.001 a 3.000 | 6 | " | " |
| - de 3.001 a 4.000 | 7 | " | " |
| - más de 4.000 | 8 | " | " |

• Recursos

- Comisiones de Comité de Centro de Trabajo, una por cada Comité de Empresa. La Representación de los Trabajadores contará con cinco miembros.

2. COMITÉ GENERAL DE EMPRESA

Durante este período los representantes electos titulares que se designaron para el Comité General de Empresa de Renfe, en el momento de la segregación conformarán los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores en cada una de las Empresas como consecuencia de la aplicación de la Ley que genera la desaparición del Comité General de Empresa de Renfe.

El número de componentes titulares del CGE de ADIF será de xxx y el número de componentes titulares del CGE de Renfe-Operadora será de xxx.

Dichos Comités Generales de ADIF y el de Renfe-Operadora adquirirán las funciones y competencias establecidas legalmente en cada uno de los ámbitos citados. El Comité General de cada una de dichas empresas, además de las funciones y competencias reconocidas a los Comités de Centro de Trabajo será interlocutor válido de la Empresa para el tratamiento de los asuntos de carácter general y de la negociación colectiva, con sujeción a las disposiciones legales vigentes. Se reunirán oficialmente con la Dirección siempre que sea necesario y como mínimo una vez al mes. Será el interlocutor válido para la negociación colectiva.

Para cubrir los puestos hasta el número máximo de miembros que se determinen en cada Empresa y caso se procederá respetando el grado de proporcionalidad que ostentaba cada Organización presente en el CGE de Renfe, siempre que cuente con representantes electos en esa Empresa.

Las Comisiones de Trabajo establecidas en este apartado son las siguientes:

- Seguridad en la Circulación
 - Comisión Central de Seguridad en la Circulación, compuesta por seis Representantes de los Trabajadores.
 - Comisión Técnica de Seguridad en la Circulación, integrada por xxx Representantes de los Trabajadores.

- Seguridad y Salud
 - Comité General de Seguridad y Salud, compuesto por xxx Delegados de Prevención.
 - Comités de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y de Órganos Corporativos. En número de xxx, uno por cada Unidad de Negocio y Órganos Corporativos. Su composición será de xxx Delegados de Prevención para las Unidades de Negocio xxx, si bien existe la posibilidad de redistribuir el número total resultante, de 28 miembros entre los distintos Comités de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y Órganos Corporativos, en función de lo establecido en el apartado d) sobre «Competencias» del Comité General de Seguridad y Salud.

- Política Social
 - Comisión de anticipos, a nivel de UN, se designarán tres Representantes por el CGE como interlocutores ante la Empresa en la concesión de anticipos.
 - Comisión Mixta de Política Social. Asimismo se nombrarán xxx miembros por el CGE para canalizar la participación en la Comisión Mixta de Política Social.

- Recursos
 - Comisión de Recursos Central, integrada por seis Representantes de los Trabajadores.

- Formación
 - Consejo Asesor de Formación, compuesto por seis Representantes de los Trabajadores.
 - Comisión Paritaria del Consejo Asesor de Formación, formada por xxx Representantes de los Trabajadores.

3. SECCIONES SINDICALES

Se establece el reconocimiento de Sección Sindical a nivel de Comité de Centro de Trabajo, con los siguientes derechos:

1. Constituirse como Sección Sindical de conformidad con los Estatutos de cada Sindicato.
2. Celebrar reuniones previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
3. Recibir la información que le remita su Sindicato.

Se reconocen Delegados de Sección Sindicales de Comité de Centro de Trabajo conforme a las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 10

de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en las Centrales Sindicales que hayan obtenido el 10% de los votos en la Elección al Comité de Empresa, con la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores. Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores. Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores. Tres.
- De 5.001 trabajadores en adelante. Cuatro.

Sin perjuicio de lo anterior, las Organizaciones Sindicales, que hayan obtenido al menos un 20% del voto en el último proceso electoral en cada Comité de Centro de Trabajo, y cuyo censo hubiese sido de más de 125 trabajadores y menos de 250 obtendrán otro delegado.

Se reconocen 45 Delegados de Sección Sindical, a nivel Empresa, en cada una de las Empresas, a repartir proporcionalmente entre las Centrales Sindicales, en función del grado de representación que ostenten en el Comité General de Empresa.

4. DERECHOS SINDICALES

Con carácter general:

Los miembros de Comité de Centro de Trabajo y los Delegados de Sección Sindical del Comité de Centro de Trabajo dispondrán de un crédito horario de cuarenta horas retribuidas al mes.

ADIF y Renfe-Operadora pondrán a disposición de los Comités de Centro de Trabajo locales adecuados en los que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Asimismo, se facilitarán locales a las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Centro de Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (centros de trabajo con más de 250 trabajadores).

A fin de compensar de una forma global los gastos de viaje, dietas y similares que puedan producirse en ejercicio del derecho de representación o de la actividad sindical en ADIF y Renfe-Operadora. La Dirección de la Empresa, abonará directamente a las Centrales Sindicales, proporcionalmente al resultado obtenido en las Elecciones Sindicales, el importe global resultante de 79 dietas, para cada Empresa, al valor unitario de xxx € en valores 2004, por veinte días al mes.

Dicha cantidad se revisará anualmente, en función del incremento pactado en Convenio Colectivo para este concepto, en su caso.

Por parte de la Dirección de la Empresa se concederán facilidades de viaje a favor de los Delegados de Prevención de Unidades de Negocio y Órganos

Corporativos para su asistencia a las reuniones fijadas del Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

Se establecerán los mecanismos necesarios para la utilización de viaje de servicio para todos los representantes que tengan condición de liberados de servicio.

Derechos sindicales para las organizaciones con representación en el CGE:

Los miembros del Comité General de Empresa y los Delegados de Sección Sindical a nivel Red estarán exentos de prestar servicio con carácter permanente.

A los efectos de posibilitar la necesaria dedicación de los Representantes, designados para la Comisión Técnica de Seguridad en la Circulación, Comité General de Seguridad y Salud, Comisión Paritaria del Consejo Asesor de Formación y Comisión Mixta de Política Social, dichos Representantes gozarán de la cualidad de liberados totales para el servicio.

Los miembros de los Comités Generales de ADIF y Renfe-Operadora y los Delegados de Sección Sindical a nivel Red, de cada una de ellas, tendrán pase de libre circulación. En el supuesto de que no sean miembros electos del Comité General de Empresa se les reconocerá, no obstante, las mismas garantías que a éstos. Igual extensión de garantías gozarán aquellos que ocupen puesto orgánico en las Ejecutivas o Comisiones Permanentes de los Sindicatos.

Asimismo, los miembros del Comité General de Empresa, tendrán derecho a título de transporte válido gratuito en trenes de Renfe-Operadora, en un máximo de xxx viajes al mes/año. Este derecho también será aplicable a los representantes de libre movilidad.

Derechos sindicales en función de la representatividad:

Es necesario reconocer a los sindicatos más representativos como vehículo de democratización de las Relaciones Laborales en los Centros de Trabajo y fuera de él en base al criterio de audiencia del Sindicato desarrollado así en el artículo 6 de la LOLS. Este concepto conjuga el reconocimiento jurídico de la mayor representatividad con el respeto al artículo 14 de la Constitución, la objetividad y la razonabilidad del mínimo de audiencia exigible.

Tendrán derecho a local en cada uno de los Comités de Centro de Trabajo con un ámbito inferior a 250 trabajadores, en los que tengan representación, los sindicatos que tengan la consideración de más representativos según el art. 6 de la LOLS.

La Dirección de la Empresa garantizará la libre movilidad laboral de la Representación Sindical en los Órganos máximos de Dirección de cada Empresa en los que participen, con un máximo total de cinco liberados por cada Central Sindical mayoritaria en cada Empresa, para todos esos Órganos.

La Representación de las Centrales Sindicales mayoritarias participará en el Comité de Dirección de ADIF y Renfe-Operadora mediante reuniones mensuales con éste en las que le será suministrada información y se realizará un examen conjunto sobre la marcha general de la Empresa, su situación económica, la política de inversiones, la situación del empleo, las reorganizaciones y reestructuraciones previstas y, en general, todos los asuntos que tengan incidencia directa sobre la situación de los trabajadores.

5. DOTACIÓN DE MEDIOS

Durante el período transitorio una misma organización sindical podrá compartir local, independientemente de la Empresa a la que esté asignado hasta que se le pueda dotar de local propio cuando le correspondiera derecho al mismo.

Los citados locales estarán dotados del mobiliario y equipamiento necesario (material de oficina, teléfono, fotocopias, etc.) para las gestiones administrativas.

A los Comités y las Secciones Sindicales respectivas con crédito horario, se les facilitará en razón al número de trabajadores, los siguientes medios:

- 750 fotocopias/mes, con menos de 500 agentes.
- 1000 fotocopias/mes, entre 500 y 1.000 agentes.
- 1500 fotocopias/mes, entre 1.000 y 2.000 agentes.
- 2000 fotocopias/mes, para más de 2.000 agentes.

Asimismo, para gastos de administración se les dotará de xxx €/año.

6. BANCO DE HORAS

Se establece un banco de 36.000 horas/año, en cada una de las Empresas, a repartir proporcionalmente entre las Centrales Sindicales en función del grado de representación que ostenten en el Comité General de Empresa.

El banco de horas disponible por cada organización sindical y empresa podrá recibir a nivel estatal las acumulaciones de horas que cada una determine por cesión de horas de sus delegados de personal y/o miembros de Comité de Centro de Trabajo y/o Delegados de Sección Sindical de Centro de Trabajo y/o Delegados de Sección Sindical de Nivel Empresa. Esta acumulación determinará un crédito que se repartirá mensualmente, permitiéndose la acumulación de las horas no utilizadas en un mes para el mes o meses siguientes, siendo posible hacer uso de un 10% más de las asignadas por deslizamiento mensual sin que ello de derecho a sobrepasar el número de horas anuales a que tenga derecho.

Aquellas organizaciones sindicales que tengan la consideración de más representativas según el art. 6 de la LOLS y/o aquéllas que ostenten al menos un 20% de representación en el Comité General de Empresa podrán añadir a su banco de horas anuales la cifra de xxx.

Procedimiento para la cesión de horas:

El crédito de cuarenta horas retribuidas que ostentan los miembros de los Comités de los Centros de Trabajo y los Delegados de Sección Sindical será acumulable, con las siguientes condiciones:

- a) La acumulación se realizará entre miembros de Comité y/o Delegados de la misma Central Sindical, a nivel estatal.
- b) Notificación previa y por escrito a la Dirección de la Empresa, con autorización expresa y documentada de los afectados por la misma, todo ello en el modelo oficial establecido al efecto que contendrá:
 - Número de horas que ostenta cada miembro de Comité, Delegado, o Sindicato a través del banco de horas.
 - Número de horas que cede.
 - Número de horas resultantes para cada uno.

Quando sea necesario efectuar acumulación de horas del banco establecido, ésta se realizará a nivel estatal por los Sindicatos que las ostenten.

- c) La duración mínima de la acumulación será de doce meses, salvo en los casos excepcionales en que pueda pactarse otra vigencia con la Dirección de las Empresas.
 - El cálculo de horas a todos los efectos será a razón de ciento sesenta horas mes por once meses, tanto para la consideración de exención de servicio como para cualquier otro cómputo en esta materia.
 - En el ámbito de cada Comité se podrá establecer por cada Central Sindical una reserva de horas no nominales con los siguientes límites:
 - Comités de cinco miembros electos: 30%.
 - Comités de nueve miembros electos: 25%.
 - Comités de trece o más miembros electos: 20%.
 - Si por razón de la acumulación, utilización de vales/hora o de reserva de horas no nominales, se superase el 50% de la jornada mensual del agente, éste pasará a la situación de liberado total del servicio, debiendo compensar el resto de la jornada mediante cualquiera de los medios autorizados, a que se ha hecho mención, hasta alcanzar el total de ciento sesenta horas/mes con la consiguiente aplicación al mismo de las consecuencias derivadas de tal situación. Cuando concurren especiales circunstancias, la Dirección y las Centrales Sindicales podrán acordar, excepcionalmente, otra cosa.
 - Las ausencias se notificarán a la Jefatura de su Dependencia en la primera mitad de la jornada del día anterior, para el personal no sujeto a gráfico y en la primera mitad de la jornada de los dos días anteriores para el sujeto a gráfico.
 - El cómputo de las ausencias para la actividad representativa o sindical se efectuará por duración que efectivamente tengan, con un mínimo de cuatro horas para el personal no sujeto a gráfico. Cuando se trate de personal sujeto a gráfico será de ocho horas por turno.

7. DERECHOS DE ACCESO A LA RED

Pendiente de desarrollo

8. RETRIBUCIONES

1. Miembros de Comités, Delegados de Sección Sindical de Centro de Trabajo y demás supuestos de utilización parcial de tiempo sindical:

Las retribuciones económicas serán las mismas que habrían percibido de haber prestado el servicio previsto, con exclusión de los conceptos de dietas, complemento para gastos de manutención, traslaciones, gastos de locomoción, gastos de desplazamientos, descansos no disfrutados que coincidan con la ausencia sindical sin perjuicio a tener derecho a su disfrute, compensación veinte minutos descanso, gastos de viaje, viajes de servicio, gastos de destacamento, desplazamiento temporal gran población, complemento viaje personal suplementario y fiestas suprimidas.

2. Personal exento de prestación de servicio con carácter permanente:

Todo el personal exento de prestación de servicio con carácter permanente, ya sean miembros del Comité General de Empresa, Delegados Sindicales a nivel Red o exentos de servicio por acumulación o utilización de vales-horas, percibirán sus retribuciones fijas y la media de los demás conceptos salariales de los agentes de su categoría que presten servicio en la misma dependencia y número de nómina, en el gráfico o cuadro de servicio adjudicado, excepto los conceptos excluidos en el punto anterior y además las bolsas de vacaciones.

MARCO NORMATIVO APLICABLE TRAS EL PERÍODO TRANSITORIO

Criterios y diseño marco de las futuras Elecciones Sindicales y/o posibles mapas electorales de la Representación en los ámbitos de Centro de Trabajo (CCTs o DPs).

Pendiente de desarrollo

Definición y volumen de Derechos Sindicales en el ámbito de Centro de Trabajo, así como posibilidad de acumulaciones y dotación de medios.

Pendiente de desarrollo

Número y criterios de representación colectiva de ámbito Empresa (Comités Generales y Delegados de Sección Sindical nivel Empresa)

Pendiente de desarrollo

Definición y volumen del resto de Comisiones y Derechos Sindicales superiores a los ámbitos de Centro de Trabajo, así como criterios de distribución y requisitos de los sujetos de derecho de los mismos.

Pendiente de desarrollo

Otros Derechos Sindicales por representación institucional por condición de más representativo.

Pendiente de desarrollo

Definición y volumen de otros Derecho Sindicales y criterios de su distribución a los sujetos de derecho.

Pendiente de desarrollo

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente acuerdo, anula y sustituye la regulación específica que sobre esta materia se incluye en la Normativa Laboral de Renfe y, específicamente, en los Acuerdos sobre Derechos Sindicales de 20-10-1986.

Las estipulaciones que conforman este acuerdo constituyen un todo orgánico indivisible considerado globalmente, por lo que cualquier denuncia o alteración del mismo dejará sin efecto la totalidad de lo acordado, siendo de aplicación para ambas Empresas, exclusivamente, los derechos sindicales recogidos por la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El presente Acuerdo, en su totalidad, se encuentra vinculado y tiene su causa en el Mapa de Representación hoy vigente en cada momento, formando en consecuencia un todo indisoluble por lo que, al margen de la facultad de denuncia que alcance a las partes signatarias, la modificación de dicho Mapa supondrá automáticamente la necesaria adaptación, mediante acuerdo, de esta regulación a esa nueva situación, manteniéndose en vigor la misma en tanto sea sustituida por otra.