



**SFF CGT**

**020**

08/03//10

**renfe**



---

# DESARROLLO PROFESIONAL PARA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

---

Los proyectos de Desarrollo Profesional presentados por la Dirección de la empresa **no son validos para CGT** a día de hoy por no recoger, entre otras cosas, las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras que hemos hecho llegar a cada una de las mesas de negociación.

**CGT** va a seguir planteando sus reivindicaciones a través de la negociación hasta que todas las propuestas sean recogidas en los documentos. Así mismo la negociación sobre Desarrollo Profesional debe abarcar a todos los Colectivos de forma global para poder llegar a acuerdos.

Para seguir avanzando en la negociación y para seguir generando debate entre los trabajadores y trabajadoras, hemos elaborado comunicados donde recogemos las reivindicaciones de **CGT** propuestas en la negociación, y en estos hacemos una valoración de lo que significarían, su entrada en vigor de no modificarse.

No nos valen los documentos a parte de por lo que les falta, por lo que les sobra:

- Deben relacionarse expresamente los artículos normativos que se mantienen y desaparecen, así como las claves de nómina que se integran en la propuesta de DP, dónde se integran y cuáles son las que desaparecen. Creemos que es del todo necesario establecer estos listados, pues cualquier discusión futura sobre interpretación de lo recogido en el presente DP será objeto de discusión en el ámbito judicial.
- Los documentos deben recoger un mismo preámbulo para todos los marcos de Desarrollo Profesional objeto de la negociación: Conducción, Talleres, Comercial y Administración y Gestión, donde se recojan garantías de futuro y garantías en la aplicación de los mismos.
- Es necesario recoger en el documento la **vinculación de los trabajadores (funcional y económica) a las diferentes áreas de negocio**, pues de ello dependen complementos y primas.

- Con el redactado propuesto se puede trabajar en instalaciones que no tengan nada que ver con el ferrocarril al proponer que puedan realizar sus funciones en cualquier organización que sustituya a la actual. **Las prestaciones siempre deberán ser en organizaciones INTERNAS de la empresa.** También se propone que se puedan realizar funciones en "instalaciones ajenas". **Este redactado debe desaparecer del documento.**
- **Los Complementos deberán dividirse en dos: de puesto y personales,** como hemos propuesto en el DP del resto de Colectivos. No pueden desaparecer complementos personales como antigüedad, 20 años en el mismo nivel salarial, premios de permanencia, títulos, etc.
- Faltan algunas categorías de la actual N.L., como puedan ser las **ramas de Delineación o Laboratorio,** además en las ramas de Organización y Suministros engloban los actuales niveles 4 y 5 en Operador. Los encargados de Suministros, nivel 5, los encuadran en Operador cuando deben estar en Operador Especializado. Los Jefes de 2ª de Suministros deben integrarse en MI. No nos cuadra el encaje de categorías que realizan en su propuesta. **Deberán integrarse como en el resto de los DP del resto de Colectivos, según su actual nivel salarial ya sea 3, 4 o 5.**
- La rama de Suministros y la de Organización, **si únicamente** realizarán sus funciones en el área de Fabricación y Mantenimiento, **deberán estar incluidos en ese DP** y no en el de Administración y Gestión.
- Para el MI y CT proponemos **un mismo fijo con tres niveles en la variable** en función del desempeño del puesto. Como viene recogido en **tabla salarial nº 19 para el MI de Conducción, más los complementos, personales o de puesto,** que le correspondan por el desempeño de su función. Con la redacción actual, recogida en el documento de la empresa, no tienen propuesta retributiva y nos tememos que pretendan no aportar incrementos económicos.
- El subgrupo de Operador de Entrada es el que propone la empresa como de ingreso por oferta externa. La identificación de necesidades deberá contar con la R.L.T. y ser negociada. Por otra parte debe contemplarse la **posibilidad previa de pase de otros Grupos Profesionales y categorías e incluso de otros Colectivos y Categorías.** Los trabajadores de este subgrupo deberán realizar funciones **bajo supervisión** de personal con un nivel de responsabilidad superior.
- Las **funciones de secretaría** deberán especificarse, además, actualmente se abona un complemento por esta función que aunque no está recogido en Tablas Salariales constituye un abono por clave de nómina y, por tanto, forma parte de la Masa Salarial.
- **Realizar cualquier otro cometido** que le sea indicado por sus superiores en función de sus aptitudes profesionales, **es de una indefinición que asusta.**

Cualquier otro cometido deberá especificarse en el documento o eliminar el párrafo completo.

- **La promoción no puede estar supeditada a la participación en cursos de capacitación pues quedaría totalmente en manos de la empresa.** En cualquier caso los trabajadores realizarán los cursos correspondientes pero esta circunstancia no puede ser condición para el ascenso y menos con la indefinición propuesta.
- La formación deberá ser **impartida por formadores acreditados** a través de los cursos de formación para formadores que hayan realizado, y no por la acreditación de cursos realizados como propone el documento, en cada uno de los entornos operacionales del Operador Especializado.
- Respecto a que se podrá trabajar en cualquier área de actividad u organización de Renfe que la sustituya, deberá especificarse que la organización que se sustituya deberá **ser siempre de carácter interno y siempre respetando la norma marco de movilidad** y demás legislación que afecte para los cambios de puesto y funciones.
- La **jornada** del personal de Administración y Gestión esta regulada en el art. 182 (jornadas de 40 horas semanales) y en el art. 232 (descanso dominical), por no afectarles las excepciones al descanso dominical contempladas en N.L.

Las jornadas de este personal serán de **mañana y de 8 horas diarias** de jornada. Cualquier otra necesidad debe ser establecida a través de negociación con la R.L.T. Lo que no tiene ningún sentido son jornadas de noche y, de cualquier forma, en caso de necesidad debidamente justificada, deberán ser negociadas y siempre deberán ser rotativas. La propuesta de la empresa no concilia la vida familiar y laboral, dejando a su criterio los cambios y la implantación de cualquier tipo de jornada.

- Las diferencias entre las percepciones fijas y lo que llegue a regular el presente DP no puede suponer detrimentos en los abonos a los trabajadores, las famosas "mochilas" de los MMII que han ido abonando de forma individual, deben integrarse en el fijo de todos los trabajadores. Estableciendo qué puestos de trabajo tienen qué complementos. No es posible seguir manteniendo situaciones de abono personal por realización de trabajos no contemplados. **Todo abono debe estar recogido en tablas y ser de aplicación a todos los trabajadores.**
- La prima no puede calcularse en función de los días trabajados. Todos los trabajadores de una dependencia contribuyen en igual medida en la consecución de los objetivos y estos son los mismos, sean más o menos trabajadores por estar de bajas laborales. De la misma forma que no se abona más a los trabajadores cuando se consiguen los objetivos aunque existan trabajadores de baja.

Los parámetros de la prima deben ser claros, de fácil control por los trabajadores, medibles, objetivamente alcanzables y, por supuesto, establecidos de común acuerdo con la R.L.T. Desde **CGT** estaríamos de acuerdo con que los parámetros que se establezcan para el cálculo de la variable **sean del estilo de los recogidos para los SSB y los MI-Jefe del Tren AVE**.

- Para el **MI y CT y personal de Estructura de Apoyo** proponemos **un mismo fijo con tres niveles de variable (como el MI de Conducción)**. El nivel de la variable estará en función del puesto de trabajo. Para ello es del todo necesario establecer en cada uno de los puestos de trabajo un baremo clasificatorio para verificar el nivel de variable a percibir.
- En **Estructura de Apoyo** la denominación de la categoría debe ser la de **Técnico como en la actualidad**, pudiendo establecer tres niveles de progresión (actualmente existen dos) que podrían ser los propuestos de Especialista, Experto y un tercero que podría denominarse "Base", los cuales deben tener el mismo fijo y diferentes variables a través del puesto desarrollado, al igual que los MIyC.

Para ello, como en el MIyC, debe establecerse un **estudio de sistema para cada centro de trabajo** y de esta forma determinar el establecimiento de los tres niveles de variables.

- También se deben abonar los complementos **personales y los complementos de puestos**, que se deben abonar también en periodos de vacaciones a través de la fórmula del cálculo de la media de los tres meses anteriores, por ejemplo.
- El concepto fijo del salario deberá estar integrado por 12 pagas anuales **más las dos pagas extraordinarias percibidas por clave 9**, que se seguirán percibiendo incluso en periodos de IT.

Estos son los principales puntos que CGT está planteando en la negociación. Quedan no obstante otros aspectos que deben corregirse a fin de que los documentos finales no recojan dobles interpretaciones y sean lo suficientemente claros para el conjunto de los trabajadores, **en estos momentos es muy importante la participación activa de los trabajadores, debatiendo y proponiendo alternativas y, por supuesto, exigiendo ser consultados antes de la firma de cualquier posible acuerdo**.

**CGT** ha acordado la necesidad de incrementar la presión en la negociación del Desarrollo Profesional, **hasta que sean recogidas las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras** y, como primera medida, **hemos convocado una CONCENTRACIÓN ESTATAL de trabajadores y delegados, el próximo 17 de marzo a las 11,30 horas, frente a las Oficinas de las Caracolas de Madrid-Chamartin**.

**SE DEBE CONSULTAR ANTES DE FIRMAR**  
**CGT, EL SINDICATO QUE NECESITAS**  
**AFILIATE A LA CGT**