



SFF CGT
027
24/03//10
renfe



EL 26 DE MARZO FIRMARÁN EL DESARROLLO PROFESIONAL

Esta mañana se ha celebrado una nueva reunión sobre Desarrollo Profesional con el objetivo de seguir avanzando. **CGT ha planteado, una por una, las reivindicaciones de los trabajadores en la mesa de negociación. No vamos a cejar hasta que estén todas ellas recogidas** y, por supuesto, la acción sindical que desarrolla CGT no va a dirigirla ningún otro sindicato por interés puramente electoral.

Para cambiar las propuestas en negociación hay que plantear alternativas en la mesa de negociación. Finalmente, para evitar que se llegue a acuerdos sin las reivindicaciones de los trabajadores hay que movilizar.

En la reunión de hoy, y tras las propuestas realizadas, la empresa ha convocado nuevamente al CGE para el próximo viernes día 26 de marzo, a fin de culminar el acuerdo sobre Desarrollo Profesional.

Para CGT todavía falta mucho para poder llegar a acuerdos, debe seguir concretándose los documentos y debe incrementarse el aporte económico que en la actualidad es totalmente insuficiente.

Las reivindicaciones que CGT ha planteado en la reunión del día de hoy se concretan, básicamente y entre otras, en las siguientes.

REIVINDICACIONES COMUNES A TODOS LOS DOCUMENTOS

- La formación de trabajadores debe ser realizada por formadores con la acreditación necesaria a través de los cursos para formadores realizados.
- El Absentismo no puede formar parte del cálculo de las variables.
- Deben definirse con mayor precisión las funciones de los diferentes grupos y subgrupos profesionales, evitando que puedan realizarse las mismas funciones o arbitrariedades de la empresa en su aplicación.
- No se recogen criterios de permeabilidad entre Colectivos previos a ofertas públicas de empleo. Debe incrementarse el nivel de plantilla en todos los Colectivos a través de

planes de ingresos y deben realizarse acciones de movilidad previas a la incorporación de nuevos trabajadores.

- Los cuadros de servicio de cualquier colectivo deben ser negociados..
- Debe mantenerse como en la actualidad: la antigüedad, las pagas extraordinarias, el complemento de 20 años en el mismo nivel salarial y los premios de permanencia de los 30, 35 y 40 años.
- Es necesario que se relacionen los artículos normativos que desaparecen con la entrada en vigor del Desarrollo Profesional. De no ser así, cualquier discusión futura sobre interpretación, deberá hacerse a través de los juzgados.
- Debe relacionarse claramente dónde se integran las claves de nómina que desaparecen con el Desarrollo Profesional, en fijo, variable o complementos.
- La prima mínima garantizada proponemos que se integre en el componente fijo.
- La subida salarial que acompañe al Desarrollo Profesional debe ser equitativa y justa para todos los Colectivos. El componente fijo de los diferentes grupos profesionales deberá contar con las mismas cantidades.
- Deben abonarse los complementos también en periodos de vacaciones a través de la fórmula de cálculo de la media de los últimos tres meses, por ejemplo.
- Las variables no pueden estar afectadas por accidentes de trabajo, no es asumible. Por otra parte no deben realizarse descuentos por huelgas, por coartar el derecho a la huelga del trabajador.

TRACCIÓN

- No estamos de acuerdo con la triple escala salarial, donde todos los niveles realizarán las mismas funciones con una diferencia económica importante.
- No estamos de acuerdo con la discriminación de las condiciones normativas y funcionales para el personal que realice su trabajo en gráficos de Mercancías con respecto a los gráficos de viajeros.
- No estamos de acuerdo con la desclasificación y desaparición de la categoría de los MMII Maqta. Ave Jefes del Tren. El acuerdo debe recoger los acuerdos de desconvocatorias de huelgas en relación a jornada, funciones y sistema retributivo actual.
- No estamos de acuerdo con la disponibilidad del personal que la empresa consigue con la firma de este acuerdo, ya que depende exclusivamente de ella elaborar los cuadros de servicios.

- En general, no podemos estar de acuerdo con la desaparición de los artículos normativos 212 Y 215, por la enorme repercusión negativa que tendrá sobre el colectivo de Conducción.

COMERCIAL-INTERVENCIÓN

- Necesidad de unificación de las jornadas, hay graves discriminaciones según el área de actividad que preste servicio el personal.
- No podemos estar de acuerdo con la posibilidad de que existan trenes sin Interventor.
- Las brigadas deberán estar compuestas como mínimo por dos Interventores.
- Tienen que recogerse en el documento las funciones de los SSB, incluyendo las funciones recogidas en la Normativa además de los acuerdos de desconvocatoria con el Comité de Huelga de CGT.
- No estamos de acuerdo con la flexibilidad de la Jornada propuesta.
- No debe modificarse la redacción normativa sobre gastos de viaje. La negociación debería tender a la unificación de los mismos.
- La promoción profesional debe ser totalmente automática y a los dos años. No puede estar supeditada a la superación de cursos y a la detección de necesidades. No estamos de acuerdo con la triple escala salarial en Intervención.
- Según el redactado las bajas laborales repercutirán en descuentos proporcionales en el disfrute de días festivos y vacaciones.
- Las funciones de los distintos niveles son las mismas, diferenciándose únicamente en que el Operador Especializado podrá ejercer de formador. Deben diferenciarse claramente las funciones entre Interventores y Factores.
- El sistema retributivo debe contemplar un mismo complemento para todo Cercanías, debe contemplarse un abono mínimo en la variable y esta no debe superar un tanto por ciento con respecto al componente fijo (máximo un 10%).

COMERCIAL TAQUILLAS

- Deben diferenciarse claramente las funciones entre los distintos niveles. Con la redacción propuesta todos los trabajadores, independientemente del nivel pueden hacer las mismas funciones en la práctica.
- Discriminación en el ascenso con respecto a la rama de Intervención. La mayoría de los factores en la actualidad llevan más de 20 años en el cargo y en muchos casos

realizan funciones del nivel salarial superior, por lo que entendemos que el ascenso hasta el nivel de Operador Especializado debe ser automático.

- Las jornadas partidas deben contar con la voluntariedad del trabajador y deben ser abonadas.
- No se reconocen las residencias, y además puede trabajarse hasta nueve horas de jornada para los desplazamientos de forma obligatoria. Los excesos de jornada no pueden ser obligatorios.
- No es posible la disponibilidad de cambio de turno con solo 24 horas de aviso. Este aspecto va totalmente en contra de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Abren la posibilidad de la implantación de ciclos cortos en gráficos.
- Las bajas laborales repercutirán en el descuento proporcional de días festivos y vacaciones.
- La propuesta económica a nuestro juicio está totalmente descompensada: subida proporcional en Centros de Gestión y dependencias con menor saturación y pequeña en grandes residencias.

ESTRUCTURA DE APOYO

- Evitar solapamientos en las percepciones entre niveles salariales.
- No estamos de acuerdo con el sistema de "ternas" para el ascenso.
- Para este Colectivo proponemos un mismo nivel de fijo con tres niveles de variable, para lo que habría que establecer un estudio de sistema de trabajo para el cálculo de las variables a percibir.
- Debe incluirse el abono de los complementos que correspondan por el ejercicio de sus funciones.

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

- Según el redactado, pueden realizar funciones en organizaciones externas a Renfe. Debe especificarse en que tipo de organizaciones o debe desaparecer el párrafo del documento.
- Introducen a los actuales niveles 4 y 5 en Operador. Con esto se perjudica notablemente a los niveles 5 que, para el ascenso, deberán superar pruebas selectivas que ya han superado para acceder al nivel actual 5.

- Las funciones en los distintos niveles son prácticamente las mismas, salvo por ejercer de formador de trabajadores.
- Reivindicamos que se mantenga la posibilidad de horario flexible a la entrada y salida a elección del trabajador como en la actualidad.
- No se recogen las funciones de secretariado y sus retribuciones.
- Abono de complementos a MI y CT.
- Los trabajadores de Organización de Fabricación y Mantenimiento deberán estar incluidos en ese Desarrollo Profesional y no en el de Administración y Gestión.

TALLERES

- No podemos estar de acuerdo con la distribución irregular de la jornada por ir totalmente en contra de la conciliación de la vida familiar y laboral. Debe retirarse de la negociación.
- Debe recogerse obligatoriamente la formación anual que recibirán los trabajadores de Talleres en nuevas tecnologías. Es un aspecto primordial para conseguir un área de actividad con un futuro estable.
- Para los trabajos en fines de semana y festivos debe recogerse claramente que no ningún trabajador realizará más de un fin de semana y/o festivo al mes, ni más de 20 fines de semana al año. La elección del día de compensación del descanso debe ser capacidad del trabajador en un periodo de tiempo de, al menos, 3 meses. Los turnos de trabajo serán rotativos y, por regla general, deberán ser de mañana. La jornada para estos turnos no deberá exceder de 8 horas. La compensación económica debe ser incrementada.
- El ascenso desde Operador de Entrada a Operador debe ser a los 2 años como en la actualidad.
- Debe continuar el abono de las jornadas partidas, nocturnidad y toma y deje como en la actualidad.
- Los mantenimientos no exclusivos debido a la complejidad de la negociación debe desarrollarse en una específica con el CGE. En cualquier caso deberá contar con la voluntariedad del trabajador.
- La adscripción a la Asistencia Técnica deberá ser voluntaria. De no contar con voluntarios podrá ser obligatoria y rotativa. En caso de obligatoriedad la adscripción deberá ser limitada en el tiempo y los trabajadores no deberán integrar más de un equipo.

- El Colectivo de Visitadores está claramente perjudicado al adscribirse como Operador. Además este Colectivo solo desarrolla sus funciones en vía o puesto de asistencia técnica, nunca en el Taller.
- Debe establecerse un complemento único para la asistencia técnica independientemente del nivel.
- El Operador no debe tener mando sobre otros trabajadores. La función de mando sobre equipos de trabajadores la debe ejercer el Operador Especializado.
- Debe recogerse la vinculación de los trabajadores de Administración y Organización con este Desarrollo Profesional, pues de ello depende el abono de primas y complementos.
- Las tareas comunes a todos los colectivos recogidas en el entorno operacional deben recogerse como tareas complementarias pues no son las misiones principales de cada una de las categorías. De entre esas tareas complementarias debe excluirse la conducción en vía y por carretera por tener su propia regulación normativa.
- Los Caldereros-Chapistas-Soldadores deben recibir un complemento específico por cada tipo de soldadura para las que estén homologados pues ello redunda en el beneficio general del propio Taller. También debe tener un complemento específico la tarea de Verificación.

Estas son las peticiones que CGT ha planteado en el día de hoy. Algunas de las planteadas con anterioridad, ya han sido recogidas, pero aún no son suficientes. Los documentos deben recoger las reivindicaciones de los trabajadores y ser claros, no contener dobles interpretaciones. Además, el aporte económico todavía no cumple las expectativas.

Pero parece ser que para una parte del CGE los documentos pueden ser válidos por lo que es más que probable que el Desarrollo Profesional se firme por una mayoría del Comité General el próximo viernes 26 de marzo.

El redactado actual de los documentos es muy negativo para el conjunto de los trabajadores y CGT va a seguir luchando por que no entre en vigor en esos términos, y por ello hemos convocado huelga de 24 horas (de 00,00 a 24,00 horas) el próximo 31 de marzo.

**SI NO QUIERES ESTE DESARROLLO PROFESIONAL
MOVILIZATE CON CGT**