



renfe

Comunicado 51 09 / 06 / 2025

HABLEMOS SOBRE LOS CGO

Desde hace ya tiempo, se ha puesto de manifiesto la preocupación colectiva ante las transformaciones que han afectado la operatividad y la eficiencia de los CGO ya que en épocas pasadas gozaban de una organización y productividad envidiables.

Paulatinamente se ha ido implementando una **política de sustitución** en los Centros de Gestión **reemplazando al Personal Técnico y Mandos Intermedios en las mesas de producción, por personal operativo Comercial Especializado**. Esta medida, cuyo principal argumento fue el ahorro económico a corto plazo, ha desembocado en ambigüedades en la definición de funciones y responsabilidades, generando malestar y, en ocasiones, litigios con consecuencias económicas y laborales adversas para la Entidad Pública Empresarial.

Como consecuencia directa, además, **se ha evidenciado una alarmante carencia de oportunidades de promoción interna**. Las personas trabajadoras se encuentran limitadas para acceder a plazas en áreas ajenas al ámbito específico de los CGO, situación que, sumada a la falta de reposición del personal que se retira, ha contribuido a un notable desgaste del capital humano y a la ausencia de una carrera profesional.

Otra cuestión de especial relevancia es la dispersión y la falta de especialización en la asignación de funciones. **La tendencia a imponer un modelo polivalente**, que obliga a las personas trabajadoras a abarcar tareas tanto comerciales como de producción, **ha incrementado los niveles de estrés** y ha contribuido a **mermar la calidad** del servicio prestado. Esta falta de claridad operativa, orientada a satisfacer “las necesidades” del momento sin un criterio uniforme y coherente, resulta insostenible a largo plazo.

Las **restricciones impuestas en materia de movilidad**, que obligan a las personas trabajadoras a comprometerse durante años y además, sin posibilidad de alternar sus funciones, han añadido un componente desmotivador que, sumado a un entorno de incertidumbre y el estrés, afecta negativamente la moral y el bienestar del colectivo.

La instauración de **horarios equilibrados**, la **garantía de un descanso adecuado** y la **conciliación efectiva** entre la vida profesional y personal constituyen **requisitos fundamentales** para asegurar no solo un ambiente de trabajo en condiciones óptimas, sino también para reducir los índices de absentismo y el desgaste emocional, por ello es vital abordar seriamente los riesgos psicosociales.

A pesar de que hemos trasladado a la empresa y al resto de organizaciones sindicales nuestra propuesta para tratar de forma prioritaria en la Mesa de Personal al colectivo de los CGO, no ha sido posible juntar los apoyos necesarios. A pesar de ello, desde el SFF-CGT estamos trabajando para escuchar las necesidades del colectivo y poder trasladarlas a las mesas de negociación en cuanto podamos. Debemos aprovechar la negociación del IV CC como una oportunidad para restablecer los pilares fundamentales que deben regir la vida en los Centros de Gestión, procurando no solo el progreso económico, sino, sobre todo, la dignidad y el desarrollo profesional de cada persona trabajadora implicada.

TIC TAC
TIC TAC
TIC TAC



¡YA ES HORA DE NEGOCIAR!

*Tenemos que recuperar derechos
en el IV Convenio Colectivo de Renfe*

