



A/A: **María Isabel Sacristán Vesperinas**
Jefa de Área de Gestión de Relaciones Laborales
GRUPO RENFE



Madrid, 23 de septiembre de 2025

Asunto: Alegaciones al Subgrupo Profesional de Operador de Entada de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones y Propuestas del SFF-CGT para el Colectivo de Centros de Gestión.

SUBGRUPO PROFESIONAL DE OPERADOR DE ENTRADA DE CENTROS DE GESTION DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES

Condiciones Laborales

- Su jornada diaria se establecerá en turnos rotativos, como norma general de ocho horas compensando los excesos sobre la jornada semanal con descansos a fin de realizar una jornada anual de 1536 horas de trabajo.

Funciones

- Coordinar las actuaciones necesarias para el correcto estado del material para la oportuna prestación del servicio, revisando la ejecución de los trabajos de reparación y/o mantenimiento efectuado por los prestadores de este tipo de servicio, informando de cualquier incidencia y/o deficiencia detectada mediante los oportunos informes de control de calidad, realizando todas las gestiones oportunas para poner a disposición de los clientes los productos ofertados conforme a las composiciones, material y clases ofertadas, resolviendo las incidencias ocurridas durante la realización del tráfico, de manera que las consecuencias de dichas incidencias tengan las menores repercusiones posibles sobre los clientes y garantizando la mejor relación calidad/precio.
- Elaborar y enviar partes diarios de incidencias, reflejando las anomalías habidas en la prestación del servicio y especificando las soluciones comerciales adoptadas, facilitando a las áreas que corresponda los datos precisos para el desglose, al nivel de ejecución, de los costes asociados a la circulación de los trenes.

PROPUESTA SFF-CGT PARA EL COLECTIVO DE CENTROS DE GESTIÓN

Desde el Sindicato del Sector Federal Ferroviario de la CGT (SFF-CGT) entendemos que el colectivo de Centros de Gestión constituye un pilar esencial en el funcionamiento del Grupo Renfe, siendo un área crítica para la operatividad, la seguridad y la planificación de los servicios. Sin embargo, la realidad de



este colectivo muestra importantes déficits que deben ser abordados con urgencia en el marco de la negociación colectiva del IV Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

1. Jornada y Descansos

Coeficiente reductor de jornada: Implantación de un sistema de coeficientes reductores en función del tipo de jornada, como medida de protección frente a los riesgos laborales y psicosociales asociados a la turnicidad, la nocturnidad y el trabajo en festivos.

- A una hora diurna laborable le corresponderá un coeficiente de 1.
- A una hora nocturna de día laborable, un coeficiente de 1,25.
- A una hora en día festivo, un coeficiente de 1,5.

Regulación de tiempos mínimos de descanso: Inclusión en convenio colectivo de mínimos garantizados de descanso y actividad en el desempeño dentro de los Centros de Gestión.

- El personal disfrutará de **30 minutos de descanso cada dos horas de actividad efectiva en el Centro de Gestión.**
- En ningún caso dichos descansos podrán suponer una sobrecarga en otro puesto de trabajo, debiendo organizarse la cobertura de forma que se asegure la continuidad del servicio sin perjuicio de la plantilla.

Ciclos de turnicidad saludables: Adaptación de la organización de los ciclos de trabajo a las recomendaciones de la OMS y del INSS, en materia de turnos cortos y no acumulativos.

- Ejemplo: ciclos tipo **MMTTNN – DDDDD** (Mañanas, Tardes, Noches seguidas de descansos), evitando rotaciones que incluyan más de **tres noches consecutivas**, para reducir el impacto en la salud física y mental.

2. Condiciones Retributivas

Complementos de puesto: Asignación de complementos específicos de puesto que recojan las particularidades del trabajo desarrollado en los Centros de Gestión, tales como el tiempo de toma y deje necesario, la turnicidad, el trabajo en festivos, la carga de trabajo y la responsabilidad inherente al puesto.

- Dichos complementos serán homogéneos para todas las plazas que compartan las mismas características.
- Se adaptará a las diferentes realidades de los Centros de Gestión (Cercanías, Mercancías, Larga Distancia, etc.), garantizando un tratamiento equitativo y justo.

Nocturnidad: Revisión al alza del valor retributivo de la hora nocturna, de forma que la compensación sea acorde al impacto en la salud y conciliación de las personas trabajadoras. Asimismo, proponemos la creación de un complemento fijo por nocturnidad, o bien que esta circunstancia quede recogida



dentro del complemento de puesto, incentivando a la empresa a organizar los turnos de forma que el personal mínimo imprescindible preste servicio en horario nocturno.

Festividades: Regulación clara de la compensación por trabajo en festivos, de manera que se reconozcan los 14 festivos anuales mediante descanso compensatorio aumentado y/o una retribución específica. Asimismo, se plantea establecer un límite máximo de días festivos trabajados al año para cada persona, evitando la sobrecarga en determinados puestos.

3. Salud Laboral

Catálogo de puestos de segunda actividad: Elaboración y publicación en cada territorio de un catálogo de puestos susceptibles de ser ocupados en segunda actividad (sin nocturnidad, turnicidad ni exposición al estrés), accesibles para:

- tenga restricciones médicas, como la imposibilidad de realizar noches, situaciones de embarazo o lactancia.
- Personal mayor de 55 años, cuando existan vacantes adecuadas.

Pantallas de Visualización de Datos (PVD):

- Regulación de pausas específicas: **10 minutos de descanso cada 50 minutos de trabajo continuado con PVD**, integradas en los cuadros de servicio.
- Examen especializado en salud ocular de carácter **anual** para todo el personal usuario de PVD, computado como tiempo efectivo de trabajo.
- Revisión y actualización de la relación de puestos catalogados como PVD en las Evaluaciones de Riesgo Laborales, con la participación obligatoria del Comité Provincial de Seguridad y Salud.
- Realización de Evaluaciones de Riesgos por puestos de trabajo a fin de identificar aquellos que en una dependencia tienen mayor carga de trabajo.
- Provisión gratuita de gafas correctoras (incluyendo segundo par en puestos sujetos a la Orden FOM), prescritas en los reconocimientos médicos laborales.

Trabajo nocturno y turnicidad:

- La organización del trabajo deberá tender a **reducir el número de personas trabajadoras nocturnas**, reforzando la compensación mediante el coeficiente reductor de jornada (véase apartado de Jornada) y mediante una compensación económica específica.
- Se considerará **trabajadora o trabajador nocturno/a** a quien realice al menos 300 horas anuales en periodo nocturno.
- Todo este personal deberá contar con una **evaluación anual de salud gratuita y voluntaria**, dentro de su jornada laboral, conforme a lo establecido en la **Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, artículo 9**.

Asistencia Psicológica

- Establecimiento de un canal específico para personal CGO.



4. Formación

Formación inicial

- Establecer un itinerario formativo presencial teórica y práctica acorde con las responsabilidades que vayan a asumir las personas trabajadoras que se incorporan a un Centro de Gestión.

Formación continua presencial obligatoria:

- La plantilla deberá recibir formación presencial, como máximo cada **6 meses**, en las siguientes materias:
 - Materias reglamentarias.
 - Resolución de incidencias y protocolos de seguridad.
 - Aplicaciones informáticas propias del puesto de trabajo (gestión, certificaciones, etc.).
 - Para el personal administrativo, MMII, CT y EA: formación específica en **desconexión digital, ciberseguridad, riesgos laborales y ergonomía, nuevas tecnologías y habilidades sociales**.
- Cada año deberá impartirse, además, **formación presencial obligatoria en Prevención de Riesgos Laborales y Planes de Emergencia y Autoprotección**.

Bolsa de formación voluntaria:

- Creación de una bolsa de **5 jornadas de trabajo anuales** destinadas a formación voluntaria.
- Las personas trabajadoras podrán utilizarlas para asistir a cursos de su interés, dentro de la jornada laboral, sin que la empresa pueda denegar la asistencia por motivos organizativos.

Condiciones de asistencia a cursos de formación:

- Los cursos deberán ser programados con **al menos 15 días de antelación**.
- Se garantizará que toda la formación se imparta **dentro de la jornada laboral**.
- Los viajes necesarios para asistir a cursos se realizarán en días laborables.
- Durante la realización de los cursos, la empresa abonará todos los gastos derivados, desde la salida hasta la vuelta a la residencia laboral.
- Cuando la finalización de la acción formativa coincida, o sea anterior en una hora, con la finalización de la jornada laboral, la persona trabajadora quedará eximida de reincorporarse a su puesto, considerándose como tiempo efectivo de trabajo el comprendido hasta el final de su jornada.

Atentamente,

Belén Carrera Cernadas

Responsable Grupo Renfe del SFF-CGT

Secretariado Permanente SFF-CGT

