PLATAFORMA REIVINDICATIVA

II Convenio Colectivo Renfe

Administración y Gestión



Sector Federal Ferroviario
Confederación General del Trabajo

PLATAFORMA DEL COLECTIVO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL GRUPO RENFE

II CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO RENFE

PROBLEMÁTICA DEL COLECTIVO

Mandos Intermedios y Cuadros

La empresa no quiso entrar a tratar la situación de este colectivo durante el proceso negociador del Desarrollo Profesional, bajo el pretexto de que ya tenían un Marco Regulador, el cual ni es válido, ni ha sido actualizado.

La disconformidad de este colectivo respecto a las diferencias salariales en talleres en el área de mandos intermedios y cuadros se está dando sobretodo en Valladolid, Barcelona, Asturias y Sevilla. CGT ha elevado esta problemática al Comité General de Empresa de cara a desbloquear la negociación, pero ni empresa, ni CGE han tenido pretensión de tratar la problemática de este Colectivo, quedándose en nada, frenado por la mayoría firmante del Desarrollo Profesional. CGT quiere incidir durante la negociación del Convenio Colectivo del Grupo Renfe en los siguientes aspectos:

- Equilibrar las diferencias salariales con respecto a su misma categoría de otros servicios y estableciendo una progresividad real; guardando una progresión de tal forma que el mínimo del nivel superior sea al menos el máximo del nivel inferior.

La promoción dentro del mismo nivel consistirá en asignar a los 2 años en el mismo nivel, si no lo ha alcanzado ya, la cantidad media entre el mínimo y el máximo de su nivel en tablas de fijo y de variable y tras 2 años más asignar el máximo de su nivel en tablas, si no lo ha alcanzado ya, de tal forma que a los 4 años en el mismo nivel alcance el máximo de fijo y de variable de su nivel.

- Durante la negociación del Desarrollo Profesional seguimos proponiendo para el MI y CT y personal de Estructura de Apoyo 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.

- Actualización del catálogo de puestos a la realidad productiva y comercial del Grupo Renfe. Fijar criterios reales.
- Los parámetros de la variable deben ser claros, de fácil control por los trabajadores, medibles y 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.

- La retribución económica no será inferior que la del personal a su cargo, cuando sea el caso.
- Regulación de aspectos del trabajo diario que está a la buena disposición y voluntad que se ponga y que la empresa lo aprovecha, hablamos de: guardias, disponibilidad, jornada partida, secretariado, formación, viajes, actividad. Establecer y aplicar los Complementos que correspondan al trabajo que realiza.
- Aplicar el complemento de antigüedad y el de veinte años en el mismo grupo profesional.
- Incorporación al convenio colectivo de las categorías J1, J2, J3 y Jefe de gabinete, para aquellos trabajadores que así lo deseen.

Personal Operativo de Administración y Gestión

El Acuerdo de Desarrollo Profesional no aportó nada a este Colectivo, más bien todo lo contrario, en su mayoría con nivel 5, han visto rebajado su nivel y separado, no físicamente pero sí en el salario, del resto de trabajadores de la misma dependencia.

Se ha estableciendo una prima variable para el Colectivo de Administración y Gestión que es la misma cantidad todos los meses y se regulariza tras conocer el grado de cumplimiento de los objetivos generales de la empresa. El comportamiento de esta Variable fue a la baja durante el año 2011, primer año completo con el sistema salarial del Desarrollo Profesional, 7 años después aún estamos lejos de los ingresos alcanzados antes del Desarrollo Profesional.

- La rebaja en nivel salarial fue descarada, igualando al personal de otros servicios que eran de menor nivel, además, hay agravio comparativo respecto a los Visitadores de 1ª y los Encargados de Suministros, cobrando estos los conceptos fijos de Operador Especializado.
- Todo el personal de una misma dependencia independientemente de su categoría contribuye en igual medida en la consecución de los objetivos y estos son los mismos, por lo que la retribución variable debe ser la misma que el resto de personal de la dependencia, sea de Fabricación y Mantenimiento, Viajeros o Mercancías.
- Consolidación del Complemento Personal, eliminado su naturaleza transitoria, que es como figura en el Desarrollo Profesional.
- Eliminación de la categoría de “Ingreso”.
- Concretar las funciones de cada especialidad e incluir la especialidad de “Delineación” con su respectivo contenido funcional.
- Establecer la promoción automática (como lo tiene el colectivo de Conducción) del siguiente modo: Operador de Ingreso, eliminación pasando a Operador de Entrada, Operador de Entrada a los 3 años Operador N2 (como está), Operador N2 a los 3 años Operador N1 (como está) y Operador N1 a los 3 años Operador Especializado (esta nueva promoción automática que se aplicaría inmediatamente a Operador Especializado quien ya lleve 3 años o más como Operador N1 una vez incorporado al Convenio).

Reivindicaciones comunes para todo el Personal

- Horario general en oficinas flexible (con un periodo cerrado entre 9:00 y 14:00 y un periodo abierto entre 7:00 y 9:00 y entre 14:00 y 18:00).

- Salvo en casos concretos de necesidades del servicio, que deberán ser negociados en los Comités de empresa correspondientes, el resto de puestos tendrán jornada continuada con la posibilidad de horario flexible, manteniéndose el complemento salarial de jornada partida como un derecho consolidado para aquellos trabajadores que lo venían cobrando.

- La jornada flexible debe poder combinarse con el teletrabajo, siempre voluntario. Aquellos trabajadores que lo deseen deben tener la posibilidad de realizar parte de la jornada desde su casa si el tipo de trabajo y los medios técnicos lo permiten.

- Fin de la subcontratación en las oficinas salvo para aquellas tareas de duración determinada que requieran conocimientos o tecnologías inexistentes en la empresa. Sustitución de los puestos subcontratados por puestos de plantilla por medio de convocatorias internas y lo que quede por cubrir por oferta de empleo público.

- Nuevas contrataciones en las categorías de entrada por norma general, para permitir una promoción profesional natural a lo largo de la vida laboral.

- Convocatorias periódicas de promoción profesional, manteniendo cubierto todo el abanico organizativo de la empresa. Acabar con la “entrevista personal” como parte de los procesos de promoción y selección y reemplazar el actual sistema por otro basado en los criterios de igualdad, mérito y capacidad.

Seguridad y Salud Laboral

- Falta de ventilación y renovación adecuada del aire en muchas oficinas.

- Filtros y conductos de ventilación que no se limpian durante años:
    - Temperaturas extremas: frío en verano y calor en invierno (con el consiguiente despilfarro energético y económico).
    - Mobiliario que no cumple normativa y que provocan lesiones músculo-esqueléticas.

- Reconocimiento como usuarios de Pantalla de Visualización de Datos (PVD) poniendo en marcha todos los procedimientos y protocolos establecidos en la legislación vigente, tanto en materia de ergonomía, riesgos psicosociales así como de la vigilancia de la salud y el establecimiento de un complemento de puesto por usuario de PVD.

COORDINADORA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
SECTOR FERROVIARIO - CGT