PLATAFORMA REIVINDICATIVA
III CONVENIO COLECTIVO
GRUPO RENFE

ÍNDICE

PLATAFORMA REIVINDICATIVA CGT
III CONVENIO COLECTIVO RENFE

REIVINDICACIONES COMUNES 3
PLATAFORMA REIVINDICATIVA COMERCIAL ESTACIONES 10
PLATAFORMA REIVINDICATIVA CONDUCCIÓN.....14
PLATAFORMA REIVINDICATIVA FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO 18
PLATAFORMA REIVINDICATIVA INTERVENCIÓN.....23
PLATAFORMA REIVINDICATIVA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN 27

REIVINDICACIONES COMUNES

CATEGORIAS DE INGRESO

- Eliminación de las categorías de ingreso, suponen un agravio comparativo entre las personas trabajadoras que realizan las mismas funciones, a igual trabajo igual salario.
- Eliminación de las becas formativas, el sistema de ingreso en la empresa debe ser mediante contratación directa, con modalidad de contrato fijo.
- Eliminación de los tiempos de permanencia en el sistema de promoción profesional, contemplados en el punto 14.4 del I Convenio Colectivo.

JORNADA LABORAL

- 35 horas semanales.
- Para el personal no sujeto a turnos:
    - Flexibilización del horario de entrada (de 7:00 a 9:30) y de salida (14:37 a 18:37).
    - Creación de una bolsa anual de horas.
- Agrupación de la reducción de jornada de la Disposición Adicional 144 en días de descanso completos (10 días año)
- Inclusión de los días de reducción jornada, correspondientes al 24 y 31 de diciembre, en el periodo vacacional a elegir por la persona trabajadora, en los colectivos a turnos.
- Aumentar los días de libre disposición un día más por cada cuatrienio.
- Ampliar el cupo actual del 10% semanal de Licencias por Asuntos Propios sin justificar en el centro de trabajo al 30% diario por categoría y gráfico.
- Compensación en tiempo de descanso por trabajar en jornada nocturna.
- Equiparación del descanso por “toma de refrigerio” para todo el personal a 30 minutos.
- En los Cuadros de Servicio anuales se señalarán claramente los horarios y particularidades de cada puesto de trabajo, especificándose detalladamente todas y cada una de las funciones que se deban realizar. Garantía de rotación, tanto en turnos como en puestos dentro de la misma Categoría y Residencia. La empresa estará obligada al estricto cumplimiento de los cuadros de servicios.
- Incorporación de las recomendaciones de la OMS y el INSHT en materia de organización de turnos de trabajo con ciclos cortos.

MATERIA ECONÓMICA

- Subida lineal a la clave 2 del I.P.C real mediante Cláusula de Revisión Salarial + el 0´8% pendiente, durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, buscando la recuperación progresiva del poder adquisitivo perdido hasta el momento.
- Variable garantizada del 90% para todos los colectivos.

- Creación de un Plus por trabajar en sábado, domingo y festivo.
- Destope de los 10 cuatrienios y su transformación a trienios.
- Complemento de antigüedad para los MM.II. y Cuadros Técnicos y personal de conducción.
- Establecer a la categoría de MM.II. y Cuadro Técnico una nueva valoración económica de la parte fija y variable, así como un complemento económico que compense la disponibilidad, guardias localizadas, etc. que tiene el personal de esta categoría.
- Revisión y actualización de dietas y kilometraje.
- Para todo el personal que trabaje por encima del 33% de su jornada mensual, en horario nocturno, tal y como se establece en el estatuto de los trabajadores, su trabajo será considerado nocturno y se percibirá un Plus de nocturnidad mensual compatible con el plus de nocturnidad que se percibe diariamente. Asimismo, reclamamos un aumento de la cantidad a percibir por la realización de dichas jornadas.

MOVILIDAD

Nueva Norma Marco de Movilidad para todo el personal regulado por convenio basada en los principios de TRANSPARENCIA, IGUALDAD, MERITO Y CAPACIDAD, eliminando todo atisbo de discrecionalidad. Con la necesidad de documentar la plantilla real / nominal y el objetivo / necesidades a la RLT en cada proceso. Con identificación del número de plazas y las residencias de las mismas.

- Convocatorias de movilidad geográfica y funcional con un plazo máximo de 12 meses.
- Plazo máximo para la resolución definitiva de 3 meses.
- Plazo máximo para el traslado de 3 meses desde la resolución definitiva y compensación por demora de traslado a partir del día siguiente al cumplimiento de los tres meses.
- Eliminación de la cláusula 14.6 (compromiso de permanencia entre convocatoria) del I CC del Grupo Renfe.
- Obligatoriedad del cumplimiento de la Sentencia del Tribunal Supremo ganada por CGT sobre el artículo 7 del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe (identificación de residencias y número de vacantes) en todas las convocatorias de movilidad.
- No creación de bolsas de reserva en los procesos de movilidad. En caso de constituirse una bolsa, que las plazas adjudicadas sean transitorias con obligación de participar en el siguiente concurso de movilidad.
- Eliminación de las comisiones de seguimiento.
- Permeabilidad entre todos los colectivos del Grupo Renfe de forma subsidiaria en las convocatorias de movilidad Funcional.
- Publicación de todos los datos necesarios para la auditoría de los procesos de movilidad interna y oposiciones externas, que garanticen la transparencia.

- Traslados temporales en puestos que están cubiertos por personal en situaciones legales de licencias, excedencias, etc. limitados al tiempo que dure la situación que genera dicha vacante.
- Regulación más estricta de los traslados temporales. Límite para estos traslados y obligación de convocar la plaza.
- En relación al Acuerdo de Desarrollo Profesional, su necesaria actualización y negociación de aquellos aspectos que han quedado desfasados.
- Obligación de publicación de motivos de exclusión en los procesos de movilidad funcional de EA y MMII e inclusión de varemos medibles y objetivables para la obtención del puesto. Asimismo, eliminación de la fase de entrevista.

GARANTIA Y FOMENTO DEL EMPLEO

Renovación y reposición paulatina de la plantilla, medidas de fomento del empleo que llevan implícitas la incorporación de jóvenes y por consiguiente el incremento femenino en la empresa y demás identidades y orientaciones.

- Ofertas de Empleo Público con tasas de reposición para garantizar un servicio de calidad, con un mínimo del 120%.
- Internalización de cargas de trabajo para fomentar el empleo público y de calidad.
- Todas las reducciones de jornada por motivos familiares, excedencias, prestaciones por nacimiento de hijos o adopción y concreción horaria deberán ser suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones.
- Estudiar la aplicación de coeficientes reductores de jubilación para el personal que trabaje a turnos, nocturnos, penosos, amianto, etc. incentivando así el ingreso de personal.
- Aumento de las plazas de jubilación parcial.

FORMACIÓN

- Aumento de recursos para formación.
- Procedimiento con garantías de acceso en igualdad de oportunidades para todo el personal a los planes de formación generales y específicos, con establecimiento de cauces que eviten la discrecionalidad de la empresa.
- Mejora de la formación continua (reciclajes) y de prevención de seguridad y riesgos laborales, asegurándose la empresa de que esta formación le llega todos los trabajadores y trabajadoras, aplicando cursos como máximo cada 6 meses en las siguientes materias:
    - Materias Reglamentarias y cambios producidos en materias de seguridad y salud.
    - Vida y hábitos saludables.
    - Resolución de incidencias, protocolos de seguridad, etc.
    - Estaciones y/o puestos donde se preste servicio con las tecnologías asociadas a cada uno de ellos y de seguridad en la circulación.
- Formación continua en nuevas tecnologías para todos los colectivos ferroviarios.

- Concesión y tramitación de los Permisos Individuales de Formación, eliminando cualquier discrecionalidad empresarial y facilitando los cambios de turnos que el trabajador necesite para la realización de los mismos.
- Los horarios destinados a formación serán coincidentes con los que el trabajador o trabajadora desarrolle habitualmente, incluyendo en esto los que se necesiten para la asistencia a los cursos. No se programarán cursos para los cuales sea necesario viajar los fines de semana y festivos o en descansos de los colectivos a turnos.

BENEFICIOS SOCIALES

- Inclusión en el Convenio Colectivo los mismos derechos a las uniones civiles o registradas que las parejas de hecho, por el solo hecho de la convivencia.
- Adaptar, ampliar y crear casos de licencia, excedencias, reducción de jornada, voluntariedad de la jornada partida, traslados, teniendo la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras:
    I. Excedencia por cuidado de familiares dependientes y menores de edad. Periodo con reserva de puesto mientras perdure dicha causa.
    II. Bolsa de 100 horas al año retribuidas, para acudir al médico la persona trabajadora o para acompañar al médico a familiares dependientes y menores de edad.
- Inclusión de todas aquellas materias que en nuestra regulación actual se encuentren por debajo de la legislación y el II Acuerdo gobierno-sindicatos para la mejora del empleo público, los RD de los años 2019 y 2020.
- Ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento:
    - En los supuestos de parto, adopción o acogimiento, se concederá permiso adicional de cuatro semanas al reconocido por Ley.
- Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses incluyendo el supuesto de adopción y acogida, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. (Mejora del permiso por lactancia). Se ofrecerá la posibilidad de acumular las horas para su disfrute tanto continuado como de forma flexible. Se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar un permiso por el tiempo de permanencia en el mismo por un máximo de hasta tres meses, percibiendo como retribución la cuantía correspondiente en cómputo mensual respecto del 65% de las retribuciones.
- Se concederá permiso retribuido para el sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización. Se concederá también para el acompañamiento de familiares o pareja.
- El personal que tenga hijas o hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a un permiso retribuido para ausentarse del trabajo por el

tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo especial, donde reciba tratamiento.

- Los empleados tendrán derecho a un permiso retribuido para la asistencia a las citas de tutoría del centro escolar de la hija o hijo, si coincide con el horario laboral y justificado presentando la citación que deberá extender el centro educativo; así como para la participación en votaciones a las elecciones del Consejo Escolar o en la Junta Electoral de elecciones al Consejo Escolar, si fuera el caso. Además, en caso de ser persona electa en este tipo de elecciones, y por ello miembro del Consejo Escolar, los empleados tendrán derecho a un permiso retribuido para asistir a las sesiones del Consejo Escolar que coincidan con el horario laboral.
- La víctima de violencia de género, así como de cualquier otra violencia que ponga en riesgo su integridad, que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, a su elección. Así mismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente.
- La víctima de violencia de género tendrá derecho a permisos retribuidos para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a sus hijas o hijos a su cargo, para hacer efectiva su derecho a la protección o asistencia social integral.
- Adecuar el disfrute de vacaciones con los hijos de parejas separadas, en los periodos adjudicados por sentencia judicial.
- El o la trabajadora tendrá derecho a flexibilizar la jornada si tiene a su cargo personas mayores, hijas o hijos menores de 16 años o personas con discapacidad y quien tenga a su cargo directo un familiar hasta segundo grado con enfermedad grave, si bien en cómputo semanal habrá de cumplir en todo caso la jornada ordinaria establecida en convenio colectivo. Asimismo, se prestará especial atención a las familias monoparentales y monomarental.
- La empresa vendrá obligada a dar cumplimiento de la solicitud del o la trabajadora que solicite reducción de jornada o concreción horaria, sin perjuicio de que pueda acudir para resolver las discrepancias ante la jurisdicción competente, generando nuevas contrataciones para cubrir los huecos creado por la aplicación de este derecho.
- La empresa se haga cargo de todos los gastos, indemnizaciones, multas, etc. derivados de la realización de las funciones, sin posibilidad de repercutirlo a los trabajadores.
- Revisión y ampliación de los conceptos y cuantías de las ayudas sociales.
- Gratuidad en todos los títulos de transporte para todos los medios de transporte que sean explotados por el Grupo Renfe como operador único o junto a terceros.
- Aumento de fondos en las comisiones de anticipos.

- En caso de despido improcedente, derecho del o la trabajadora a elegir entre la readmisión en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o la indemnización legal correspondiente.
- Ayudas para asistencia a campamentos infantiles, cursos de verano, de idiomas, etc.

Las medidas de conciliación de la vida familiar relacionadas con anterioridad, deberán ser objeto de los trámites correspondientes, a fin de que puedan hacerse efectivas a la mayor brevedad posible e introducirlas en el texto de convenio colectivo.

Las medidas aquí contenidas, deben tener la finalidad de facilitar la convivencia entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares y personales de todos los trabajadores y trabajadoras.

Para el disfrute de los derechos establecidos en este acuerdo los solicitantes deberán acreditar documentalmente que se encuentran en la correspondiente situación protegida.

Para garantizar el cumplimiento de estos derechos la empresa aumentará la contratación cuanto sea necesario.

SALUD LABORAL

- El tiempo empleado por las personas trabajadoras para la realización de rehabilitación o pruebas médicas una vez recibida el alta médica en caso de AT y EP correrá con cargo a la empresa.
- Adecuación y mejora del sistema de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, mediante el establecimiento de medidas como:
    - Presupuesto independiente para la P. R. L. con la finalidad de agilizar la ejecución de las medidas preventivas derivadas de los riesgos evaluados.
    - Dotar a los Comités Provinciales de Seguridad y Salud (CPSS) de un reglamento de funcionamiento único para agilizar y optimizar su desarrollo.
    - Elevación automática a la Comisión Técnica de Seguridad y Salud de aquellos puntos tratados sin resolver en los C.P.S.S. durante más de seis meses.
    - Traslados, en un máximo de 15 días, por motivos de enfermedad (trabajador, cónyuge o pareja de hecho e hijos) o socio-familiares.
    - Eliminación de cualquier soporte en papel que pueda contener sustancias tóxicas como, por ejemplo, el **bisfenol A.**
    - **Eliminar el amianto en todos los vehículos e instalaciones ferroviarias que lo pudiesen contener.**
- Regular las situaciones que se producen cuando un trabajador o trabajadora pierde la habilitación o facultades necesarias para el desarrollo de su actividad, garantizando el puesto de trabajo y el salario, en todos los colectivos.
- Adaptación de las dependencias a un modelo tipo de puesto de trabajo con criterios ergonómicos para prevenir problemas físicos.

- Aplicación las recomendaciones de la O.M.S. sobre el trabajo a turnos y nocturno.
- Abono del 100% del salario en las Incapacidades Temporales. Incorporar las IT por circunstancias excepcionales del RD 20/2012 (intervención quirúrgica, hospitalización, radioterapia, quimioterapia o que tengan inicio durante el embarazo).
- Los trabajadores o trabajadoras que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La empresa concederá está adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. La adaptación podrá afectar hasta un 25% de la jornada diaria, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. Con carácter excepcional, y en los mismos términos, esta adaptación podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad.
- Revisar los conceptos de toxicidad, penosidad y peligrosidad para todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollen algunas funciones en este tipo de entornos laborales, en función de las ERL y el resultado de las mediciones higiénicas.
- Pausas ante Pantallas de Visualización de Datos (PVD) reguladas y reflejadas en los cuadros de servicio, establecimiento de medidas para valorar adecuadamente la consideración de trabajador usuario de PVD en las ERL y la consiguiente vigilancia médica.

SFF-CGT



PLATAFORMA REIVINDICATIVA COMERCIAL ESTACIONES

3er CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO RENFE

La Plataforma Reivindicativa que plantea CGT, lo hace en base a las aportaciones de l@s afiliad@s que desempeñan su trabajo en el colectivo de **COMERCIAL ESTACIONES** del Grupo Renfe. Supone el punto de partida para la negociación del III Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

Categorías de Ingreso	Eliminación de las categorías de Ingreso de todos los Colectivos. Desde su inclusión en el I Convenio Colectivo del Grupo Renfe ha quedado empíricamente demostrado que l@s trabajador@s incluid@s en estas categorías han realizado las mismas funciones que sus compañer@s de categorías superiores con una merma evidente en sus retribuciones económicas.
	Especificar el tiempo de máximo de permanencia del personal en la residencia provisional, debido a los perjuicios que supone este tipo de traslados a residencias no habituales y más teniendo en cuenta la merma económica que sufren las Categorías de Ingreso.

Salud laboral	Realización, con una frecuencia determinada, de una revisión de la repercusión psicosocial que tiene el trato con el público: Estrés, ansiedad, saturación por carga de trabajo, etc.
	Reconocimiento del personal de taquilla y centros de gestión como usuarios de PVD.
	Impartir formación psicosocial al personal de ingreso. Realización de campañas de concienciación a los usuarios / as respecto a las agresiones a trabajadores / as que prestan servicio cara al público.

Retribuciones	Entrega de un importe mensual con concepto de quebranto de moneda que sustituya al modelo de compensación en efectivo actual. Entendemos que, en la práctica, el fondo de compensación no es usado por las trabajadoras / es debido a la amenaza latente de que acabe derivando en una sanción por parte de la empresa. Requerimos que cada trabajador / a disponga de una cantidad fija al mes para compensar personalmente los descuadres producidos en su caja.
	Actualización de las primas de venta, por la caída de la venta en las taquillas frente al auge de la compra en máquinas y on-line.

Movilidades	Eliminación de la cláusula 14.6 del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe de los procesos de Movilidad Funcional o Geográfica. En un contexto con tantas incorporaciones y movimientos en la empresa entendemos que esta cláusula interfiere directamente con el derecho a la libre elección de residencia por parte de las trabajadoras / es.
	Eliminar la falta de permeabilidad que afecta al personal de Centros de Gestión en procesos de Movilidad. No entendemos por qué se discrimina a est@s compañer@s frente a otros miembros de este mismo Colectivo.
	Plazo máximo entre convocatorias de movilidad de 12 meses.
	Plazo máximo para la resolución de los procesos de movilidad de 3 meses.
	Eliminación de Bolsas en procesos de Movilidad Funcional. Dichas plazas deben ser incorporadas a la relación inicial de plazas ofertadas atendiendo a los criterios de transparencia y garantía de igualdad de condiciones que deben regir en Renfe como empresa pública.
	Eliminación de Comisiones de Seguimiento en procesos de Movilidad. Dichas comisiones, innecesarias considerando el seguimiento que ya se realiza de los procesos fruto de la comunicación entre empresa y sindicatos, suponen otro foco de opacidad a los procesos.
	Los procesos de movilidad deberán realizarse, resolverse y tomar posesión siempre antes de que se convoque una nueva OEP. No puede ser que nuevas incorporaciones adjudiquen (aunque sea de manera provisional) una residencia antes de que se adjudique a un trabajador con más antigüedad y preferencia de elección.
	Petición de residencias por estaciones desglosadas, eliminación de los núcleos de cercanías considerados como residencias.
	Publicación de datos retirados recientemente tanto en OEPs como en procesos de Movilidad Interna. Se está incrementando la ausencia de información profesional (listados de ordenación de peticiones de residencia, antigüedades, etc.) escudándose en la LOPD, cuando son datos profesionales incluidos en las excepciones recogidas en dicha ley y en el Reglamento de la UE 679/2016 y necesarios para garantizar procesos con transparencia y garantía de igualdad de condiciones.

Jornada	Que se especifique claramente como se van a disfrutar los días 24 y 31 de diciembre desarrollados en la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe, debido a la confusión existente en diferentes jefaturas para adjudicar el disfrute de dichos días, eso cuando no se deniegan directamente.
	Clarificación de cómo se van a compensar los excesos de jornada hasta el máximo permitido de nueve horas.
	Entregar a los trabajadores su gráfico anual previsto, como sucede en el colectivo de conducción, facilitando la conciliación y respetando al rotatividad y descansos.
	Concreción y unificación del criterio sobre el ART. 257 h de la Normativa Laboral: Asuntos propios sin justificar. Actualmente queda a criterio de cada delegación su concesión según la interpretación personal del que decide argumentando como rechazo “circunstancias de la producción” o “falta de personal”, cuando este nunca puede ser el motivo. Los 6 días deben poder cogerse a criterio del trabajador sin impedimento alguno por parte de la empresa, aunque se solicitaran todos ellos juntos.
	Realizar un procedimiento común y lógico para el transporte, recaudación y custodia de los fondos de las autoventas y de taquillas que garantice la seguridad de las operaciones y del personal y esté contenido en las atribuciones profesionales del personal.
	Concretar lo que se entiende como “pequeñas cantidades de efectivo” para facilitar las ventas en las estaciones, según el desarrollo profesional del Operador Comercial N2 contenido en el I Convenio Colectivo.
	Realizar un cambio de redactado en cuanto a las operaciones relacionadas con facilitar el acceso al / del tren, dejando claro en qué puntos y con qué medios y procedimientos, según el desarrollo profesional del Operador Comercial N2 contenido en el I Convenio Colectivo.

A incluir como punto común a todos los colectivos: Solicitar que el disfrute de los permisos retribuidos contemplados en los artículos 257 al 259 de la Normativa Laboral sea contabilizado en días efectivos de trabajo, sin respetar los descansos o festivos que pudiesen encontrarse en el desarrollo o petición de dichos días.

COORDINADORA DE COMERCIAL ESTACIONES

Email: cgtcomercialsff@gmail.com



Plataforma Reivindicativa III Convenio Colectivo Grupo Renfe Colectivo de Conducción

PLATAFORMA REIVINDICATIVA CONDUCCIÓN

PLATAFORMA REIVINDICATIVA CONDUCCIÓN

CATEGORÍAS

Eliminación de las Categorías de Ingreso y Becarios. Las personas trabajadoras incluidas en estas categorías han realizado las mismas funciones que categorías superiores con una merma evidente en sus retribuciones económicas.

Contratación indefinida desde el primer momento sin la utilización de contratos por obra y servicio determinado o cualquier otro modelo de contratación.

Consolidación de todos los contratos existentes.

JORNADAS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Jornada de referencia máxima anual de 205 días de trabajo o de 35 horas semanales, sin incluir en ella los días de asuntos propios ni detraibles. El ciclo de trabajo será de 5 días de trabajo y 3 de descanso rotativo.

Eliminación de los Días Detraibles.

En caso de no eliminación de los días Detraibles, que se especifique que sólo se marcarán como días posibles a detraer un máximo de un 30% de los descansos compuestos por tres días, no del 30% del total de días de descansos anuales.

Negociación de los cuadros de servicio con la Representación Legal de los Trabajadores, a través de una comisión de gráficos donde participen todas las organizaciones del ámbito, y la presentación de estos cuados a los trabajadores con al menos quince días de antelación a la fecha de entrada en vigor.

Incluir que los días de descanso correspondientes a la compensación por los excesos de jornada o nocturnidad se efectuarán siempre en fechas pactadas con el trabajador o la trabajadora.

En las jornadas nocturnas no se podrán acumular más de tres consecutivas bajo ninguna circunstancia.

Reducir el límite máximo de horas nocturnas, para poder ser compensadas como descansos acumulados.

Revisar y mejorar las condiciones que deben disponer los cuartos de descanso (Aire Acondicionado, Calefacción, Fuente de Agua, sofá, mobiliario, Televisión, etc.), prohibiéndose la realización de estos descansos en otros lugares que no sean estos cuartos, así como no permitirse la realización de descansos en viajes sin servicio.

Deberán especificarse inexcusablemente las Actividades Complementarias (AC) en los cuadros de servicio, detallándose los servicios a realizar.

Especificar que las Actividades Complementarias (AC) y los Servicios Complementarios (SC) son computables como minutos de conducción ya que se están realizando tareas de movimientos de vehículos ferroviarios, al igual que se aplica en MD y LD con los Pasos.

Bajo ningún concepto se debe permitir a un agente que esté fuera de un Cuadro de Servicio.

Grafiado y marcado claramente en el gráfico de trabajo del descanso reglamentario en los cuadros de servicio para adecuarlo al Acuerdo de Agente Único en el que se especifica que este descanso deberá ser conocido por el maquinista. Este grafiado debe realizarse en todos los turnos, incluidos los de AC y SC.

No se pueden tener más de tres vehículos distintos en un Cuadro de Servicio.

Los Cuadros de Servicio de una misma residencia deber ser confeccionados de tal manera que todos los turnos, actividades complementarias, reservas, etc. sean repartidos equitativamente entre todos los agentes que componen la residencia.

Todos los trenes a realizar deberán tener grafiado una toma y un deje de al menos 15 minutos para poder cumplir con la obligación impuesta por la empresa para la confección de los documentos regulados de la toma y el deje de los vehículos ferroviarios.

Se deberán grafiar los trenes reales en los que los agentes deben realizar los viajes sin servicio sin utilizar otro medio de transporte excepto en los casos de que no exista posibilidad de realizar estos viajes en los trenes de Renfe por no existir estos.

SISTEMA RETRIBUTIVO

Recuperar el abono de la Antigüedad

Modificar la atribución de Gastos de Viaje, adecuándola a la realidad del personal que pasa más de ocho horas fuera de la residencia.

Hasta ocho horas de jornada, una atribución de 15€.

A partir de la octava hora, 7€ más por cada hora o fracción.

En las pernoctaciones fuera de residencia se abonarán los 15€ por cada una de las jornadas incrementándolas con 10€ por cada hora o fracción de descanso fuera de residencia.

Actualizar e incrementar las percepciones de componentes fijos potenciando estas por encima de los componentes variables.

Establecer fórmulas de cálculo claras y de fácil control por parte de los trabajadores y las trabajadoras para el establecimiento de las variables.

Modificar la forma actual de computar los minutos tren para que se tengan en cuenta los minutos de conducción en maniobras, pasos, AC, SC,... y no únicamente desde señal de salida a señal de entrada.

En circunstancias excepcionales ajenas a los trabajadores y trabajadoras se deben mantener las percepciones de los conceptos variables.

MOVILIDAD

Eliminación de la cláusula 14.6 del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe de los procesos de Movilidad Funcional o Geográfica. En un contexto con tantas incorporaciones y movimientos

en la empresa entendemos que esta cláusula interfiere directamente con el derecho a la libre elección de residencia por parte de las trabajadoras / es.

Plazo máximo entre convocatorias de movilidad de 12 meses. Plazo máximo para la resolución de los procesos de movilidad de 3 meses.

Realizar una relación inicial de plazas ofertadas para que todas las personas trabajadoras puedan a acceder a ellas atendiendo a los criterios de transparencia y garantía de igualdad de condiciones.

Eliminación de Comisiones de Seguimiento en procesos de Movilidad. Dichas comisiones, innecesarias considerando el seguimiento que ya se realiza de los procesos fruto de la comunicación entre empresa y sindicatos, suponen otro foco de opacidad a los procesos.

Los procesos de movilidad deberán realizarse, resolverse y tomar posesión siempre antes de que se convoque una nueva OEP. No puede ser que nuevas incorporaciones adjudiquen (aunque sea de manera provisional) una residencia antes de que se adjudique a un trabajador con más antigüedad y preferencia de elección.

Petición de residencias por estaciones desglosadas, eliminación de los núcleos de cercanías considerados como residencias.

Publicación de datos retirados recientemente tanto en OEPs como en procesos de Movilidad Interna. En aras de la transparencia es absolutamente necesario la publicación de los listados de peticiones de residencia y antigüedades.

SALUD LABORAL

Reforzar el protocolo de apoyo psicológico para situaciones de accidentes y arrollamientos.

Plan de sustitución urgente de vehículos obsoletos que no cumplen la legislación de seguridad y salud laboral, dando prioridad a las que tengan amianto.

Se deberá dotar a todos los vehículos de asientos ergonómicos que dispongan de reposabrazos regulables, reposacabezas regulables en altura e inclinación, amortiguación neumática, refuerzo en la zona lumbar, …

Revisar todas las estaciones donde se realicen maniobras deben de estar dotadas de pasarelas suficientes, marcas de estacionamiento, pasillos adecuados, iluminación correspondiente, ...

Aumentar las jornadas de formación y la calidad de estas.

PLATAFORMA REIVINDICATIVA FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO
SFF - CGT

III CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO RENFE

Sector Federal Ferroviario
Avda. Ciudad de Barcelona 10 - Sótano 2
28007 Madrid

Tfnos: 915 066 285 / 915 066 287 - sff-cgt@cgt.es

REIVINDICACIONES GENERALES DEL COLECTIVO DE TALLERES

• **Jornada**: **Reducción a 35 horas semanales.**

• **Subida LINEAL** a la clave 2 (sueldo) repartida entre todas las categorías. **Revisión anual IPC real**. Con la subida lineal no se acentúa más la brecha salarial entre los distintos subgrupos profesionales.

• **Desaparición** de las categorías de ingreso.

• **Listado de ordenación profesional** del colectivo de Fabricación y Mantenimiento por categorías, como ya tienen algunos colectivos pertenecientes al Grupo Renfe.

• **Convocatoria de movilidad geográfica y funcional cada año.**

• **Prima variable:** Igual trabajo igual salario.

• **Mandos Intermedios:**

• Garantía del mínimo de la variable establecida en tablas salariales.

• Reconocimiento de la antigüedad a efectos económicos.

• Valoración económica de la categoría suficiente para que el ascenso no suponga una pérdida de emolumentos.

• **Definición de funciones claras y definidas** por categorías y especialidades.

• **Abono de un complemento económico en caso de realizar funciones de otra categoría y/ o especialidad.**

• **Internalización de cargas de trabajo.**

• **Negociación de una nueva regulación en Asistencias Técnicas, Brigadas de Socorro y Pruebas Dinámicas**, tanto para las BMI como para las Bases de Mantenimiento, que contemple lo siguiente:

• Igual rotatividad entre los voluntarios. En caso de no haber voluntarios, rotatividad entre todas las categorías y especialidades de la Base.

• Formación en igualdad de condiciones para todos los voluntarios.

•No descontar el valor diario por día de licencia.

•Definición con claridad de los servicios que han de atender.

•Sólo se podrá pertenecer a uno de esos equipos.

•Revisión al alza por pertenencia a estos equipos.

•Plus de conducción de vehículos por carretera para los que conduzcan en estos equipos.

•**Oferta de empleo público para el colectivo de administración y gestión y convocatorias de movilidad funcional para dicho colectivo.**

•**Trabajos en sábados, domingos y festivos, y distribución irregular de la jornada**. **Rotatividad** entre todas las categorías y especialidades en todas las Bases, con un **mínimo de 27 días trabajados anuales**.

CONCEPTOS PARA EL COLECTIVO DE TALLERES.

ECONÓMICOS

- **Primas variables:**
- Unificación de las variables al nivel A.
- Desaparición de la penalización por absentismo.
- Mínimo garantizado del 85% de la variable, tanto del personal de MOD y MOI.
- Sistema de Prima Variable de fácil comprensión, adaptación a las necesidades actuales y con objetivos alcanzables, medibles y controlables por la Representación.

Abono de un plus para los trabajadores que realizan las funciones recogidas en el acuerdo de "**Movimientos de vehículos en vías internas**".

Inclusión en nuestro sistema retributivo del personal de Administración y Gestión que trabaja en Talleres.

Compensación económica para todas las habilitaciones que se vayan adquiriendo, las cuales además del aumento de trabajo que llevan consigo, suponen un importante incremento de las responsabilidades que adquieren los trabajadores/as que las poseen.

Revisión dietas (comidas, pernoctación).

Aumentar el valor del Plus de Nocturnidad. En una Base donde exista un turno de noche y el trabajador este todo el mes de noche percibirá un complemento mensual de 400 euros.

Aumentar el valor de Jornada Partida.

Destope de los 10 cuatrienios.

EMPLEO, COMPETITIVIDAD Y MOVILIDAD.-

Incorporación de los torneros dentro de la Especialidad de ajustador-montador

Publicación en la Oferta de Empleo Público de las **causas médicas excluyentes** en todas las convocatorias y **elección de destino (Base de Mantenimiento) por nota.**

Las convocatorias de movilidad han de resolverse como máximo en tres meses después de la publicación definitiva del listado de admitidos.

Desaparición del subgrupo de ingreso. Inicio como Operadores de Entrada con ascensos automáticos por tiempo (2 años respectivamente) a los subgrupos superiores.

Desaparición de la figura del becario.

Internalización de cargas de trabajo, reposición y rejuvenecimiento de plantilla a través de OEP con tasa de reposición superior al 100% por el déficit de plantilla acumulado en las últimas décadas.

Publicación de las plazas ofertadas, parámetros claros y fechas concretas y cerradas entre listas.

Cumplimiento del Acuerdo de Garantías. Internalización de trabajos relacionados con la Seguridad en la Circulación (Inspección Visual de Trenes).

JORNADA.

Reducción de jornada a 35 horas semanales.

Reducción jornada: en trabajos nocturnos e intemperie

Compensación por el doble de tiempo efectivo de trabajo en brigadas de ATL o socorro cuando este se produzca en horas nocturnas.

Calendario anual de fines de semana y festivos a trabajar en todos los Talleres.

Abono por parte de la empresa en el momento de los gastos de manutención y/o alojamiento que el trabajador produzca cuando tenga que salir fuera de su residencia a realizar trabajos.

Creación de una bolsa de horas para poder asistir a consultas médicas debidamente justificadas tanto del trabajador, hijo menor, etc sin que suponga perjuicio económico para el trabajador ni tenga que recuperar ese tiempo.

FORMACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD.

Inversión económica para actualizar las Bases de Mantenimiento al siglo XXI

Acoplamiento obligatorio por causas médicas.

Eliminación del amianto en los centros de trabajo.

Plan de formación dual con los centros formativos de todas las provincias donde hay una base de mantenimiento.

Formación continua para todas las especialidades profesionales. Reciclajes y publicación en tablones de anuncios e Interesa.

Negociación de una Nueva regulación para acudir a cursos de Formación fuera de tu centro de trabajo:

- Comienzo de los cursos los lunes, para poder viajar al mismo sin que lo tengas que hacer en descanso dominical.
- Compensación con el doble de tiempo empleado en acudir al curso desde que sales y regresas a tu domicilio.

Reparto equitativo y rotativo de los cursos de formación.

Formación específica de nuevas tecnologías adaptadas a los puestos de trabajo.

Formación en materia de Salud y Seguridad más allá de lo legalmente establecido.

Reconocimiento de la penosidad para todas las categorías que trabajan dentro del taller al estar sometidos todos a condiciones de trabajo similares.

Reconocimiento de penosidad a trabajadores que realizan ensayos no destructivos (magnetoscopia)

Reconocimiento del coeficiente reductor para todo el personal que haya estado expuesto al amianto.



PLATAFORMA REIVINDICATIVA INTERVENCIÓN

3er CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO RENFE

PLATAFORMA REIVINDICATIVA INTERVENCIÓN

3er CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO RENFE

La Plataforma Reivindicativa que plantea CGT, lo hace en base a las aportaciones de las afiliadas y que desempeñan su trabajo en el colectivo de intervención del Grupo Renfe. Supone el punto de partida para la negociación del III Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

Desde la firma del II Convenio Colectivo por parte de la mayoría del CGE y que no apoyamos, principalmente porque no recogía una mínima parte de las reivindicaciones del colectivo, nuestras condiciones laborales han empeorado:

- Pérdida de poder adquisitivo.
- Desregulación de las condiciones de trabajo.
- Incumplimientos normativos.
- Escalas salariales diferentes ante un mismo trabajo.
- Concursos de movilidad sin transparencia.
- Traslados irregulares.
- Etc.

Por lo que desde este colectivo aportamos los puntos de mayor importancia que consideramos necesarios para que sean incluidos en el próximo convenio colectivo.

- Concursos de Movilidad continuos. Se identificarán las plazas existentes en todas las residencias (aplicación sentencia TS) y éstas podrán ser solicitadas por los/as agentes que estén interesados en las mismas, una vez que exista la vacante y siempre, tomando como referencia para la obtención de la plaza el listado de comercial actualizado: Antigüedad en el cargo y antigüedad en la empresa.
- Eliminación de las distintas escalas salariales y categorías de ingreso.
- Negociación sobre los actuales Marcos Reguladores de Intervención y la implantación de una Norma Marco que regule al colectivo por igual. Con unificación de jornadas laborales y equiparación de conceptos salariales de una forma equitativa y justa, con complementos según condiciones de trabajo (pernoctaciones, nocturnidades, trabajo a turnos, etc.).

- Regulación expresa e introducción en la normativa laboral en cuanto a la modificación de las condiciones laborales de los OCN1 y OCEN1con la habilitación de “Auxiliar de Cabina”.
- Garantías de los emolumentos cuando se produzcan situaciones de “no aptos” por razones ajenas a la voluntad del trabajador.
- Defensa del colectivo en su totalidad, con el objetivo que todas las circulaciones vayan con personal de Intervención de inicio a fin del recorrido del tren.
- Acreditaciones y habilitaciones profesionales para todo el colectivo con el ciclo de formación completo.
- Fijación de una clave de abono para los servicios realizados en sábados, domingos y festivos. La idiosincrasia de la empresa no puede repercutir solamente en unos colectivos.
- Establecer normativamente la necesidad de crear calendarios anuales en todas las residencias de intervención.
- Concursos funcionales anuales para las vacantes que dejen libres los puestos de trabajo del personal adscrito a la jubilación parcial y desvinculaciones, las plazas no cubiertas en las convocatorias de movilidad y nuevos puestos.
- Reparto equitativo de las cargas de trabajo entre residencias.
- Garantías de conciliación de jornadas laborales con la vida familiar, disfrute de un mínimo de descansos anuales en fines de semana y festivos.
- Formación continua en vehículos, con cursos anuales y obligatorios de reciclaje, gestión de emergencias, desfibriladores, normativa y habilidades sociales, siempre en horario laboral. Siendo la formación telemática un complemento de la presencial.
- Aumento del apoyo psicosocial al personal que ha sufrido agresiones de todo tipo o situaciones de estrés por accidentes.
- Adecuación de las dietas a la realidad del gasto en pernoctaciones y jornadas fuera de residencia.
- Inclusión del concepto quebranto de moneda, con cantidad fija mensual.
- Dotación de una cantidad mensual de moneda fraccionaria para atender a la devolución de los billetes que se hagan en ruta.
- Dotación igualitaria en todas las residencias, de elementos necesarios para el desarrollo de la actividad: Llaves de cabina, terminales de venta, etc.

- Consideración de jornada continuada desde el inicio hasta finalización de la misma. Que todas las horas de presencia se computen como jornada, acabando con la figura del corte o interrupción de jornada.
- Nueva regulación de las primas variables de producción, para que no se produzcan mermas en los incentivos en base a situaciones ajenas a la actividad laboral.
- Todos los turnos tendrán 15` para toma y 15` para deje, independientemente si es viaje de servicio o sin servicio.
- Publicación de las jornadas reales realizadas a lo largo del mes en los gráficos de intervención.
- Publicación de los descansos detraíbles y detraídos a los agentes.
- Necesidad de negociación de los cuadros de servicio con la representación del personal.
- Dotación de uniformidad más ágil que la actual.

Coordinadora de Intervención SFF-CGT



PLATAFORMA REIVINDICATIVA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

III CONVENIO COLECTIVO GRUPO RENFE

PLATAFORMA REIVINDICATIVA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

MANDOS INTERMEDIOS Y CUADROS

- 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, 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 3 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

- 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.

REIVINDICACIONES COMUNES PARA TODO EL PERSONAL

Retribuciones

- Aumento económico de las retribuciones fijas que supongan una reducción de los complementos variables, garantizando su cobro en el 100% cuando surjan circunstancias ajenas al personal que puedan afectar a la producción.
- Abono de complemento Personal a todo el colectivo con el objetivo de equiparar las diferencias en el abono de la Prima ocasionado por el acuerdo de desarrollo profesional y, así conseguir una equiparación salarial para todo el colectivo.
- Incorporación de un Complemento de Puesto para Fabricación y Mantenimiento, Comercial y Servicios Generales para el grupo MM.II y Cuadro.
- Recuperación del complemento por antigüedad y 20 años en el mismo nivel salarial.
- Simplificación de los sistemas para el cálculo del Complemento Variable, de fácil control para las trabajadoras, medibles y objetivamente alcanzables, siendo de aplicación la prima variable que tenga la dependencia para todas las personas trabajadoras que realizan su actividad laboral en la misma.

Funciones y Jornada Laboral

- Regulación específica de los viajes de los Mandos Intermedios y Técnicos o Técnicas realizados en el mismo día o varios días. Así como de las guardias y disponibilidad.
- Promoción automática al siguiente subgrupo profesional por permanencia de 2 años.
- Regulación clara y precisa del contenido funcional del puesto, evitando la constante asignación de funciones asignadas a otros Grupos Profesionales.

Salud Laboral

- 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.
- Se deberá realizar una evaluación de riesgos psicosocial periódica (al menos una vez al año) que ayude a detectar de manera precoz los problemas de estrés, ansiedad, síndrome de burnout, mobbing u otros que puedan surgir. Además, se dotará de un servicio de atención psicológica que ayude a afrontar estos posibles problemas.

Teletrabajo

- TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD: Toda la representación del personal debe estar informada y ser parte activa de todo el proceso.
- REVERSIBILIDAD. La renuncia de la trabajadora o el trabajador a seguir adscrito a esta modalidad de trabajo deberá formularse ante la empresa con un preaviso máximo de 30 días de antelación. Así mismo, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo presencial de forma inmediata cuando se produzcan problemas técnicos sobrevenidos en las herramientas de trabajo telemáticas.

- No podemos aceptar que se establezcan periodos tan amplios de adscripción al trabajo a distancia como de 1 año, ni periodos de preaviso de 180 días.
- PUESTOS DE TRABAJO. Se garantizará la transparencia de comunicación de las convocatorias para acceder a la modalidad organizativa de trabajo a distancia, así como los principios básicos de igualdad, corresponsabilidad, mérito y capacidad, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación, y especialmente la de género que nos remonten a la perpetuación de los roles de género, más allá del orden de prelación para la selección del personal establecido en este acuerdo.
- Publicar el catálogo de todos los puestos susceptibles de ser desarrollados en la modalidad de trabajo a distancia.
- ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DISTANCIA. Se debe realizar un Acuerdo individual por escrito que contenga como mínimo los requisitos establecidos en la Ley 28/2020 de trabajo a distancia. De este acuerdo debe ser conocedor toda la representación de las personas trabajadoras.
- MEDIOS TÉCNICOS. Los equipos técnicos para prestar la actividad deberán de ser proporcionados siempre por parte de la empresa a todas las personas trabajadoras que lo necesiten para poder realizar trabajo a distancia (pantallas, teclado, ratón, sistema de video y sonido, conexión Wifi, sistema de telefonía, etc.).
- CONDICIONES ECONÓMICAS. Esta modalidad no puede suponer una merma en los ingresos de las personas trabajadoras en ningún caso. Por lo que se abonará un complemento mínimo de compensación de gastos de electricidad, calefacción, aire acondicionado, conexión de datos, etc.
- FORMACION. Adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.
- SEGURIDAD Y SALUD. Se deberá realizar una evaluación de riesgos psicosocial periódica (al menos una vez al año) que ayude a detectar de manera precoz los problemas de aislamiento o aumento de los niveles de estrés con respecto a los existentes entre las personas que ejerzan su trabajo de manera presencial. Además, se dotará de un servicio de atención psicológica que ayude a afrontar estos posibles problemas.

Movilidades

- Obligación de publicación de motivos de exclusión en los procesos de movilidad funcional de EA y MMII e inclusión de baremos medibles y objetivables para la obtención del puesto. Asimismo, eliminación de la fase de entrevista.
- En cada proceso de movilidad se incluirá un apartado en el que se establezca si cada una de las plazas tiene la posibilidad de modalidad de trabajo a distancia.