

**Propuesta de
Negociación Colectiva
SFF-CGT**

**PLATAFORMA
DEL SFF-CGT
PARA EL
II CONVENIO
COLECTIVO**

RENFE



Estimad@ compañer@:

CGT ha realizado la presente Plataforma reivindicativa para la negociación del II Convenio Colectivo de Renfe-Operadora, con las aportaciones que nos han hecho llegar la mayoría de los trabajadores, desde las dependencias de todas las provincias.

Por ello, los puntos contenidos en la presente Plataforma, constituyen el grueso de las reivindicaciones que el CGT ha recopilado para defender en la Mesa Negociadora.

Este folleto contiene el modelo de empresa ferroviaria pública y las reivindicaciones salariales y laborales que defiende la mayoría del colectivo ferroviario de RENFE-Operadora.

Desde CGT os pedimos que continuéis participando en todo el proceso negociador del II Convenio Colectivo para que no vuelva a suceder, lo acontecido en el Desarrollo Profesional y nos encontremos con firmas sin consultar y que nadie desea.

Es el momento de solucionar los atropellos que se cometieron con las firmas de unos y la pasividad de otros, desde CGT estamos dispuestos a defender tus derechos, aportandote el sindicato como la herramienta util que debe ser, para beneficio de todos los trabajadores.

Participa y decide: sí nadie trabaja por ti, que nadie decida por ti.

Recibe un cordial saludo.

**Secretariado Permanente
SFF-CGT Renfe-Operadora**

INDICE

| | | |
|--|--------|---|
| MATERIA DE JORNADA | Página | 3 |
| MATERIA ECONÓMICA | Página | |
| PERMEABILIDAD | Página | |
| MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | Página | |
| MATERIA DE FORMACIÓN | Página | |
| BENEFICIOS SOCIALES | Página | |
| MATERIA DE EMPLEO | Página | |
| MOVILIDAD Y PROMOCION PROFESIONAL | Página | |
| MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | Página | |
| NUESTRO MODELO DE FERROCARRIL | Página | |

MATERIA DE JORNADA

- Reducción de la jornada de trabajo a 35 horas semanales. Incrementar la reducción en aquellos puestos de trabajo en función de las necesidades de protección a la salud, priorizando a aquellos Colectivos cuyos trabajos sean nocturnos, a turnos y gráficos, o con responsabilidades de seguridad en la circulación ferroviaria.
- Descanso mínimo de 12 horas entre jornadas para todo tipo de trabajos, con reducción especial de jornada para trabajos nocturnos, tóxicos, penosos y/o peligrosos.
- Establecimiento de horarios estrictos y reivindicación del cómputo diario o semanal de la jornada laboral, en lugar del cómputo anual flexible.
- Incremento de las vacaciones anuales, computándose siempre y únicamente como tales los días laborables.
- Reducción de la edad de jubilación con introducción del Contrato de Relevo.
- Ampliar el mínimo del cupo semanal de Licencias por Asuntos Propios sin justificar al 20% del total de la plantilla existente en el centro de trabajo.
- Aumentar los días de libre disposición (días de Convenio).
- Suprimir del artículo 267 de la Normativa Laboral, referente a la licencia sin sueldo de 6 a 9 días, el párrafo que dice: "siempre que las necesidades reales del proceso productivo de la empresa permitan su concesión".
- Incluir y desarrollar la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en la actual Normativa Laboral de Renfe. Reducción de la jornada por maternidad, guarda y custodia, cuidado de mayores, dependientes, hij@s con enfermedad grave u hospitalización, parto y lactancia, etc.
- Recoger el disfrute de los días adicionales para l@s trabajador@s con antigüedad superior a 27 años como resultado de la Sentencia del T.S. sobre los días del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Incluir que se facilitará medio de transporte a todos los Colectivos con entradas y/o salidas en sus puestos de trabajo en horarios en los que no exista transporte público ferroviario.

MATERIA ECONÓMICA

- Subida salarial por encima del IPC real y, en cualquier caso, garantizando el IPC real mediante Cláusula de Revisión Salarial.
- Un incremento porcentual de la masa salarial, sin restar las cantidades correspondientes a l@s trabajador@s acogidos al ERE. Este porcentaje se fijará como mínimo, en función de la pérdida del poder adquisitivo derivado del I Convenio Colectivo. El reparto de dicho incremento será con carácter lineal para todo el personal regulado por el Convenio Colectivo.
- Adecuar la compensación de las horas extraordinarias y de los excesos de jornada, que no puedan ser compensadas con descansos, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- Creación, ampliación y mejora de los complementos salariales de carácter general que resarzan las circunstancias inherentes a la propia funcionalidad, como por ejemplo: turnicidad, trabajo en fines de semana y festivos, trabajos a la intemperie, trabajo a turnos y gráficos, etc. Mejorar el actual complemento de nocturnidad.
- Creación de complementos diferenciadores específicos por Colectivos, como por ejemplo el quebranto de moneda, responsabilidades en la circulación derivadas de la O.M. 2520/2006 del MFOM, etc.
- Descongelación de los cuatrienios en el cómputo de la antigüedad.
- En las bajas por enfermedad (I.T.) abono del 100% del salario desde el primer día.
- Recoger el derecho de l@s trabajador@s al disfrute de sus vacaciones en período distinto al señalado cuando se produzca una incapacidad temporal anterior o simultánea a su disfrute, según recoge la Sentencia del Tribunal de Justicia de la CE de 20/01/09 y la Sentencia de la Sala de lo Social del TS de 24/06/09.

PERMEABILIDAD

- Permeabilidad entre las empresas Adif y Renfe de sus trabajador@s, además de ser con carácter indefinido, tiene que ser real y contemplada como derecho de l@s trabajador@s. La decisión y aceptación de la extinción de Renfe

dividiéndola en dos empresas no la hemos tomado l@s trabajador@s y no podemos ser perjudicados por tal decisión que ha modificado nuestras condiciones laborales en derechos fundamentales como son la movilidad y la promoción profesional.

MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Adecuación y mejora del sistema de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales de la empresa con aportación de más medios y recursos.
- Existencia de Unidades Básicas Sanitarias de personal sanitario propio y los recursos materiales necesarios, conforme a los requisitos establecidos en el Acuerdo de Criterios Básicos sobre Ordenación de Recursos para la Actividad Sanitaria de los Servicios de Prevención, aprobado el 17 de febrero de 2000, por la Comisión de Salud Pública e Informado favorablemente por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud en abril de 2000.
- En cualquier caso y debido a la dispersión geográfica de la actividad empresarial, se garantizará, como mínimo, una Unidad Básica Sanitaria en todas las estaciones FFCC de capitales de provincia y otros centros de trabajo específicos como talleres, depósitos, terminales, etc. Así como la garantía de un equipo sanitario móvil complementario asignado a cada Unidad.
- En cumplimiento pleno de la asistencia sanitaria derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y de la vigilancia de la salud, así como de cualquier otra actuación empresarial referente a Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes, la empresa, con carácter previo, pondrá a disposición del@ trabajador@ todos los medios necesarios para su desplazamiento (transporte y otros gastos derivados del mismo) al Centro Sanitario correspondiente.
- Además, en las bajas por enfermedad común debe recogerse el abono del 100% de todos los conceptos salariales.
- Creación de un órgano de coordinación de actividades empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con la participación de las representaciones sindicales de los Comités Generales de Empresa: Adif, Renfe y empresas del Sector.
- Todo ello junto con las modificaciones necesarias: estructurales, presupuestarias y de planificación, que permitan la ejecución efectiva de las

medidas preventivas, y que garanticen la implantación real de la Prevención en todos los ámbitos de la Empresa, asegurando a tod@s l@s trabajador@s su Seguridad y Salud en el trabajo.

- Movilidad por motivos de enfermedad o socio-familiares: l@s trabajador@s que presenten a la empresa informes de médicos de la Seguridad Social recomendando o instando su traslado a otro municipio o provincia, por motivos de enfermedad o socio-familiares, tendrá derecho a trasladarse, independientemente de la existencia o no de plazas vacantes, en un plazo máximo de 15 días desde la presentación de dicho Informe. Este traslado se realizará sin ningún perjuicio para el@ trabajador@, permaneciendo en esta situación hasta que las causas motivadoras del mismo desaparezcan.
- El@ trabajador@ trasladad@ por estos motivos mantendrá el derecho de ocupar la plaza que deje, pudiendo cubrirse por los motivos y preferencias de movilidad temporal. Así mismo, la plaza que se ocupe por estos motivos, no tendrá la consideración de plaza cubierta a los efectos de ofertar plazas vacantes.
- Se debe asegurar el reingreso automático del personal que por enfermedad o accidente, pierda su condición psico-física para seguir en su puesto de trabajo habitual, y tras recibir los oportunos informes médicos que así lo acrediten y, en su caso, pasar a la condición de pensionista de la seguridad social como consecuencia de una incapacidad permanente total para la profesión habitual, tendrá asegurado su reingreso automático en su área de actividad y, en su caso, en su dependencia en una categoría que se ajuste a su capacidad y facultades y sin menoscabo del salario que perciba.
- Revisión de los protocolos para los reconocimientos médicos para la detección de enfermedades profesionales. En concreto, en los reconocimientos médicos para la detección de la asbestosis, realización de pruebas médicas que arrojen mayor fiabilidad en la detección de posibles enfermedades, dado que las actuales en muchos casos, no detectan los daños.

MATERIA DE FORMACIÓN

La Formación es determinante para prestar un servicio público seguro y de calidad y así mismo para garantizar una promoción profesional acorde con las nuevas tecnologías y expectativas profesionales de l@s trabajador@s.

- Aumento de los recursos dedicados a la formación. Negociaciones de los Planes de Formación, sus contenidos y tiempos formativos, entre empresa y las organizaciones sindicales con representación en los Comités de Centro de Trabajo y del Comité General de Empresa.
- Mejoras en cantidad y calidad en cuanto a Formación Continua (reciclajes) y en la Formación de Prevención de Riesgos Laborales.
- Garantizar la concesión y tramitación por la empresa de los Permisos Individuales de Formación. Posibilitar la reducción de jornada con el sueldo correspondiente para la realización de estudios oficiales.
- Canalizar la Formación para el desempeño profesional de las actividades del sector ferroviario a través de una Formación Reglada dentro de la Enseñanza Pública, y más, teniendo en cuenta las funciones relacionadas con la seguridad en la circulación ferroviaria emanada de la Orden Ministerial del MFOM 2520/2006, de 27 de julio.
- Formación específica y reglada en el mantenimiento de las nuevas tecnologías ferroviarias que aseguren la posición de liderazgo de Renfe en el Sector.
- Establecimiento de un verdadero programa de teleformación virtual con una oferta suficiente de cursos permitiendo el acceso a los mismos de tod@s l@s trabajador@s.

BENEFICIOS SOCIALES

- Adaptar y ampliar los casos de licencias, de excedencias y de reducción de la jornada laboral, teniendo en cuenta las modificaciones introducidas en la Ley de Conciliación de Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, salvando que la empresa vendrá obligada a dar cumplimiento de la solicitud de el@ trabajador@, sin perjuicio de que pueda acudir para resolver las discrepancias ante la jurisdicción competente.
- Reconocimiento del derecho del@ trabajador@ al disfrute de, al menos, 15 días por el concepto de parejas de hecho.
- Permiso retribuido de hasta cuatro horas para acudir a citas médicas coincidentes con la jornada laboral.

- En caso de despido improcedente el derecho a elegir la readmisión en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o el abono de la indemnización legal, corresponderá, en cualquier caso, al@ trabajador@.
- Cuando por el desempeño de las funciones de un@ trabajador@ se derive cualquier tipo de responsabilidad, la empresa vendrá obligada a hacerse cargo de todos los gastos, indemnizaciones, multas, etc., sin repercutírselo a l@s trabajador@s.
- Cumplimiento del I Convenio Colectivo en su Cláusula 12ª, sobre protección jurídica de l@s trabajador@s. Elección del@ trabajador@ de su defensa jurídica tal como queda recogido en dicha Cláusula y garantizar la fianza exigida para obtener la libertad provisional cuando sea necesario.
- Realizar todas las actuaciones necesarias para unificar y aumentar los coeficientes reductores y ampliar las categorías profesionales con derecho a reducción de jubilación por realizar trabajos considerados penosos, peligrosos, tóxicos o insalubres, a aquellas que realicen trabajo a turnos y gráficos, nocturnos, a la intemperie, con responsabilidad en la seguridad en la circulación, etc.
- Revisión y ampliación de los conceptos de las Ayudas Sociales derivándolas de la Masa Salarial para evitar la demora actual por su concesión:
- Medidas y formación contra el acoso sexual y laboral.
- Cláusulas contra la discriminación de cualquier índole: de género, de orientación sexual, étnica, de nacionalidad, ex presidiarios, etc.
- Obligatoriedad de asumir los gastos sanitarios no incluidos en la Seguridad Social, como la psiquiatría, la odontología o la oftalmología.
- Inclusión de la asunción de la posibilidad de que l@s trabajador@s opten por la medicina natural o las terapias alternativas.
- Reconocimiento del derecho al viaje gratuito de los ferroviarios y sus beneficiarios en todos los trenes de Renfe-Operadora.
- Equiparación a todo el personal de Renfe a la hora de obtener descuentos en las cafeterías de los trenes concertados con Cremonini (en la actualidad).
- Aumentar los días de licencia en concepto de enfermedad grave u hospitalización.

MATERIA DE EMPLEO

- Incremento significativo y rejuvenecimiento de la plantilla de la empresa canalizándose a través de nuevos ingresos mediante la contratación indefinida con abono según tablas salariales.
- Debido a la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario se hace totalmente imprescindible mantener, e incluso mejorar, las condiciones laborales de l@s trabajador@s de Renfe a tod@s l@s trabajador@s ferroviari@s, mediante los contratos correspondientes, para garantizar un servicio público de calidad y seguro.

MOVILIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Modificar la Norma Marco de Movilidad, que afecte a todo el personal regulado por Convenio, para basarla en principios de Igualdad y Capacidad, eliminando cualquier atisbo de discrecionalidad y con garantía de los derechos de información y control sobre los datos por parte de l@s trabajador@s, a través de su representación legal o sindical y conforme a un procedimiento regulador. Las acciones de movilidad, salvo las motivadas por Salud Laboral y adecuación de la Vida Familiar y Laboral, deberán ser:

1. Traslado definitivo a otro centro de trabajo. Concursos de traslados para todas las Categorías Profesionales. El traslado siempre será en la misma Categoría Profesional, y como principio básico partimos de un sistema de traslados continuos asignándose las plazas vacantes en función de una lista continua y ordenada, aplicando los factores de ordenación conforme a las peticiones cursadas por l@s trabajador@s. Existirá una lista de traslados por cada una de las Categorías Profesionales.
2. Pase a una Categoría distinta a su Grupo Profesional y Ascenso de Categoría dentro del Grupo Profesional. El sistema de pase y ascenso comenzará mediante concursos internos ofertando las plazas vacantes existentes tras realizar los traslados obligatoriamente, comenzando escalonadamente por las categorías superiores de los distintos Grupos o Subgrupos Profesionales.
3. Las plazas que no se cubran mediante la convocatoria interna previa, no serán amortizadas y permanecerán en la lista a objeto de traslados, exceptuando aquellas que tengan la consideración de Categorías de Ingreso, que se ofertarán en concurso público.

4. Traslado temporal a otro Centro de Trabajo. Este traslado tendrá carácter voluntario y se utilizará excepcionalmente para cubrir plazas que están asignadas, pero que por circunstancias legales o convencionales no están cubiertas (licencias, excedencias, etc.). La asignación de la plaza se realizará a través de la lista de traslados de la Categoría Profesional correspondiente a la plaza a cubrir.
5. Reemplazo a Categoría superior dentro del Grupo Profesional. Únicamente se podrán cubrir en reemplazo aquellas plazas que están asignadas, pero que por circunstancias legales o convencionales no estén cubiertas (licencias, excedencias, etc.), y no se hayan cubierto por la lista al efecto para traslados, con el límite temporal hasta la fecha de la resolución definitiva de las convocatorias de pase y ascenso de convocatoria obligada, pero nunca el reemplazo dará lugar a la ocupación definitiva de la plaza.

La asignación del trabajador@ reemplazante se realizará entre l@s voluntari@s que ostenten la categoría con derecho a cubrirla por pase o ascenso, según la clasificación profesional, aplicando los factores de ordenación y de rotatividad. El reemplazo dará derecho a percibir el salario correspondiente a la Categoría y puesto reemplazado.

Ningún trabajador@ realizará funciones de categoría profesional distinta a la que ostente, salvo que se den las circunstancias convencionales que permitan el reemplazo a categoría superior.

MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

REIVINDICACIONES COMUNES A TODOS LOS MARCOS REGULADORES

- Incluir la relación de 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.
- Incluir criterios de permeabilidad entre Colectivos previos a ofertas públicas de empleo. Incrementar el nivel de plantilla en todos los Colectivos a través de planes de ingresos y realizar acciones de movilidad previas a la incorporación de nuev@s trabajador@s.

- Recoger el derecho al disfrute de vacaciones en periodos distintos al señalado cuando se produzca una incapacidad temporal anterior o simultánea a su disfrute.
- Recoger 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.
- Recoger la relación y descripción de claves de abono y descuento, así como, reglas de cálculo y parámetros que intervienen en el cálculo de cada una de ellas. Relación de claves de abono con indicación de dónde quedan integradas, en fijo, variable o complementos.
- Incluir que la subida salarial que acompaña al Desarrollo Profesional debe ser equitativa y justa para todos los Colectivos. Incluir que el componente fijo de los diferentes grupos profesionales debe contar con las mismas cantidades.
- Extender el abono de complemento por trabajo en fines de semana y festivos a todos los Colectivos de Renfe-Operadora.
- Eliminar el Absentismo para el cálculo de las variables.
- Recoger que las variables no pueden estar afectadas por accidentes de trabajo, no es asumible. Recoger que no deben realizarse descuentos por huelgas, por coartar el derecho fundamental a la huelga.
- Incluir el abono de los complementos también en periodos de vacaciones a través de la fórmula de cálculo de la media de los últimos tres meses, por ejemplo.
- Incluir entre las claves de abono la correspondiente al destacamento de personal ya que con la entrada en vigor del Desarrollo Profesional no han desaparecido este tipo de situaciones que ahora no son remuneradas. En caso contrario retirar de Normativa la posibilidad de destacamentos.

TRACCIÓN

MMII de Conducción y Disposición Transitoria segunda: Incluir los acuerdos de desconvocatoria de huelgas y compromisos alcanzados entre la Empresa y CGT, para garantizar el futuro de este Colectivo.

Maquinista de Entrada, Maquinista y MJT:

- Regular el pase automático por permanencia de una categoría a otra.
- Acotar las funciones del personal de Conducción y no dejar a potestad de la empresa que no se pueda agotar las funciones.
- Definir de manera más concisa en que trenes de Mercancías y en que terminales privadas, en estaciones sin personal y en apartaderos particulares y en los casos en que la circulación del tren requiera de la inversión de la locomotora, se realizará además: enganche y desenganche de la locomotora a su tren, enganche y desenganche de la locomotora a otra locomotora por circulación en múltiple tracción, cuando se circule con más de un maquinista, encendido y apagado de señales de cola y pruebas de frenado cuya realización sea posible técnicamente con un solo agente en las condiciones que se determinen en la normativa de seguridad correspondiente. La intención de la empresa es instaurar estas funciones de manera obligatoria en todas las terminales.

Jornadas y condiciones de trabajo:

- Negociación de los cuadros de servicio con la RLT y presentarlos a l@s trabajador@s con, al menos, 15 días de antelación.
- Eliminar la preferencia para adscribirse a un cuadro de servicio de la misma área de actividad a trabajador@s de su misma área.
- Incluir que los días de descanso correspondientes a la compensación por los excesos de jornada y nocturnidad se efectuarán junto con los periodos de vacaciones o en cualquier otra fecha pactada con el@ trabajador@.
- La Empresa podrá establecer en la Dirección Ejecutiva de Mercancías un máximo del 10% de las jornadas anuales por trabajador@ sin actividad predefinida. Incluir que se deberá conocer por el@ trabajador@ como mínimo catorce horas antes, en cualquier caso.
- Con objeto de atender los tráficos estacionales, reducir el número de ciclos reducidos anuales a cinco, y en todo caso no se podrán agrupar más de dos de estos ciclos consecutivos, mediando al menos cuatro ciclos normales.
- En las jornadas nocturnas no se podrán acumular más de tres jornadas nocturnas consecutivas bajo ninguna circunstancia.
- Reducir notablemente el límite máximo de horas nocturnas marcado actualmente en 700 horas para poder ser compensados como descansos acumulados.

- El descanso mínimo diario entre la finalización de un servicio y el inicio del siguiente se mantendrá como mínimo en las 14 horas en residencia.
- Se especifica que los servicios de Mercancías podrán interrumpir la conducción continuada con los 45 minutos de refrigerio y que podrán realizarlo en la propia locomotora. Bajo ningún concepto se realizará este descanso en la propia locomotora.
- En los 45 minutos de descanso, no debe contemplarse el tiempo para asegurar la composición y para la nueva puesta a disposición del tren.
- Las Actividades Complementarias (AC), se identificarán inexcusablemente en los cuadros de servicios el servicio a realizar, bien sea reservas, servicios depósitos o lanzaderas.
- Bajo ningún concepto se debe permitir a un agente fuera de un Cuadro de Servicio.

Sistema Retributivo

Componente Fijo:

- Recoger que los distintos niveles en las categorías de Conducción (Maquinistas Jefes de Tren, Maquinistas y Maquinistas de Entrada), no deben tener grandes diferencias económicas.

Complemento de Puesto:

- En el complemento de puesto no puede existir diferencia alguna para l@s trabajador@s que realizan las mismas funciones en los mismos cuadros de servicio, ya sean Maquinistas Jefes de Tren, Maquinistas o Maquinistas de Entrada.

Gastos de Viaje:

- La sustitución de los gastos de manutención en concepto de traslaciones que recoge la NL, establece por compensación global de naturaleza no salarial por día de trabajo efectivo la irrisoria cantidad de 12,86 €, con independencia del número de horas trabajadas. Regular que l@s trabajador@s que realmente realizan servicio fuera de la residencia obtengan una compensación mayor a la que obtendrán quienes realizan servicios de ida y vuelta en la misma jornada.

Componente variable:

- Actualizar y unificar las diferencias entre unas residencias y otras y entre unas áreas de negocios y otras.
- Establecimiento de fórmulas de cálculo claras y de fácil control por parte de l@s trabajador@s para el establecimiento de los parámetros de las variables.

COMERCIAL-INTERVENCIÓN

- Recoger la participación de la representación de l@s trabajador@s en la negociación y acuerdo de los Cuadros de Servicio.
- Incluir que la promoción profesional es totalmente automática y a los dos años. Eliminar que pueda estar supeditada a la superación de cursos y a la detección de necesidades. Eliminar la triple escala salarial en Intervención.
- Eliminar del redactado que las bajas laborales repercutirán en descuentos proporcionales en el disfrute de días festivos y vacaciones.
- Eliminar la posibilidad de que existan trenes sin Interventor.
- Recoger 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.
- Recoger que las brigadas deberán estar compuestas como mínimo por dos Interventores.
- Eliminar la posibilidad de que las funciones de los distintos niveles sean las mismas, diferenciándose únicamente en que el Operador Especializado ejercerá de formador. Diferenciar claramente las funciones entre Interventores y Factores.
- Modificar la redacción sobre gastos de viaje recogiendo el articulado de la Normativa Laboral anterior al Desarrollo. La negociación debe unificar los gastos de viaje.
- Recoger en el sistema retributivo un mismo complemento para toda el área de Cercanías.
- Contemplar un porcentaje mínimo garantizado de abono en la variable. Recogiendo que la variable no superará un tanto por ciento con respecto al componente fijo (máximo un 10%).

- Incluir el Complemento de puesto de 1.200 € en todas las residencias de Media Distancia y Larga Distancia.
- Abonar la media de la clave 47 (recaudación en ruta) en el periodo de vacaciones, como establece la Normativa y que el Desarrollo Profesional no ha modificado.
- Subsanan los errores en el listado de asignación de personal, tanto de antigüedad como de otro tipo.

Ante las acciones desarrolladas por la Empresa por las que entregan situación de cargas de trabajo en las distintas Residencias sin discriminar tipos de servicios con trabajador@s englobad@s en Marcos Reguladores determinados, recoger que, tras la correspondiente formación, se vuelva a la situación en la que cualquier Operador Comercial N1 pueda desarrollar su trabajo en cualquier tren, unificando para ello las condiciones de los distintos Marcos Reguladores, adoptando siempre las condiciones más favorables para l@s trabajador@s cuando desarrollen su trabajo en trenes recogidos en distintos Marcos.

COMERCIAL TAQUILLAS

- Diferenciar 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.
- Participación de la RLT en la confección de gráficos y cuadros de servicio. Actualización de los cuadros de servicios de las estaciones que recojan la nueva realidad de plantilla así como las funciones.
- Eliminar la posibilidad de que las bajas laborales repercutan en el descuento proporcional de días festivos y vacaciones.
- Inclusión en Operador Comercial Especializado N2 de, al menos, todos los factores que a la entrada del desarrollo profesional cobraban 20 años de antigüedad.
- Promoción automática por permanencia entre subgrupos, al igual que la otra rama de comercial.
- Incluir que los días de descanso correspondientes a la compensación por los excesos de jornada se disfruten en fechas pactadas con el@ trabajador@.

- Eliminar la posibilidad de la implantación de ciclos cortos en gráficos.
- Reconocer la denominación de “residencias”. Eliminar la posibilidad de que pueda trabajarse hasta nueve horas de jornada para los desplazamientos de forma obligatoria. Los excesos de jornada no deben ser obligatorios, el redactado va en contra de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Establecimiento o actualización de los procedimientos o protocolos de las nuevas funciones asignadas a los N2: transporte de pequeñas cantidades, ayuda personal de movilidad reducida y menores, etc. Incidir en la Formación y el Reciclaje Profesional.
- Revisión de las evaluaciones de riesgos de los núcleos de cercanías que abarquen los nuevos entornos operacionales y formación completa de l@s trabajador@s en los Planes de Emergencia y Evacuación, de sus ámbitos de actuación.
- Incluir evaluaciones de riesgos psicosociales y Cursos de Formación para el personal de atención al público de los niveles N1 y N2.
- Compensar la propuesta económica que, a nuestro juicio, está totalmente descompensada: subida proporcional en Centros de Gestión y dependencias con menor saturación y subida pequeña en grandes residencias.
- Contemplar un porcentaje mínimo garantizado de abono en la variable.
- Revisión de la prima por venta en estaciones. Clara disminución al sacar al N2 fuera de la taquilla. Deben incluirse medidas correctoras, como por ejemplo, el abono de la media de todas las máquinas del núcleo y conocimiento mensual de las operaciones realizadas por todas las máquinas autoventas a la RLT para el control del abono. Se abonará la media de la prima por venta en el periodo de vacaciones.
- Abono de un complemento compensatorio por trabajos en gráficos con turnos y domingos y festivos.
- Cómputo de la jornada al trabajar fuera de la residencia: el@ trabajador@ no puede empezar a trabajar en una estación antes de la hora de comienzo de la suya, con tren grafiado para la ida dentro del turno en su residencia y el regreso, independientemente de que lo utilice. El exceso de 8 horas para regreso a su residencia genera dietas.

- Tras la desaparición de la Bolsa de vacaciones por disfrute fuera de los meses de verano así como retraso, regular el derecho de todo el personal a su disfrute en los periodos estivales.
- Fiscalización de billetes en estaciones: Se realizará siempre bajo la supervisión de un N1. No pueden cobrar sanciones o sobretasas, no son Agentes de la Autoridad, ni realizan tramitación de denuncias en caso de negativa al abono. Existe una confusión malintencionada por parte de la empresa al encomendar tareas de control de accesos y fiscalización de billetes.
- Disminución alarmante de la plantilla, no sólo de N2 sino desaparición de los Supervisores Comerciales de Estaciones (movilidades funcionales sin reposición de la categoría saliente en la mayoría de los núcleos). Reposición de la plantilla para evitar el cierre sistemático de estaciones y ventas de otros servicios.
- Numerosos errores en el listado de asignación del personal: figuran residencias distintas, categorías superiores, incluso asignados en colectivos diferentes. Corrección de los listados, con la participación de la RLT, con la entrega de la información necesaria para contrastar los cambios producidos.

ESTRUCTURA DE APOYO

- Evitar solapamientos en las percepciones entre niveles salariales.
- Eliminar el sistema de "ternas" para el ascenso.
- Recoger para este Colectivo un mismo nivel de fijo con tres niveles de variable, para lo hay que establecer un estudio de sistema de trabajo para el cálculo de las variables a percibir.
- Incluir el abono de los complementos que correspondan por el ejercicio de sus funciones.

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

- Eliminar del redactado que pueden realizar funciones en organizaciones externas a Renfe, apartado 4. Especificar qué tipo de organizaciones y en qué condiciones para su valoración o eliminar el párrafo del documento.
- Modificar la introducción a los actuales niveles 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.

- Recoger claramente diferenciadas las funciones como Especialidades entre Operador de Entrada y en Operador N2, para Operador N1 y Op. Especializado. Modificar las funciones en los distintos niveles para no recoger que sean prácticamente las mismas, salvo por ejercer de formador de trabajadores.
- Mantener la posibilidad de horario flexible a la entrada y salida a elección del trabajador como se venía realizando en algunos puestos anteriormente.
- Recoger las funciones de secretariado y sus retribuciones.
- Incluir el abono de complementos a MI y CT.
- Recoger en el punto 1, Principios Generales, párrafo 8: Los parámetros de medición que se utilizarán para el cálculo de la prima variable serán negociados con la RLT de ámbito estatal.
- Respecto a la Disposición Transitoria Primera, párrafo 5, entrega del listado de trabajador@s por residencias en la situación que indica dicho párrafo y clasificación que se va a asignar a cada cual y nivel. Estudiar caso por caso.
- No existe en algunas dependencias, como TCR de Valladolid, personal enclavado en el subgrupo profesional de Operador Especializado de Administración y Gestión, con los perjuicios que para la actividad supone a la hora de realizar las funciones que se encuadran en este subgrupo.
- Disconformidad con los valores del Componente Fijo que aparecen en la tabla por estar muy por debajo con respecto a otros Colectivos que antes eran un nivel inferior. Corregir los valores pues supone una rebaja de nivel para este Colectivo. Además, conocido el valor ahora del Complemento Personal, se debe tener en cuenta y recalculan las tablas del Componente Fijo de tal forma que el nivel superior tenga un valor mayor a la suma del nivel inferior más un valor medio del Complemento personal.
- Que el personal que desarrolla sus funciones en Talleres quede englobado en Fabricación y Mantenimiento. Respecto a la Disposición Transitoria de Complemento de Personal, párrafo 1, clarificar el sistema de primas específico que es de aplicación a todo el personal de los TCR y Bases de Mantenimiento para el cálculo de este Complemento. Recoger claramente la fórmula de cálculo y mantenimiento de la Comisión de Primas para su seguimiento y control con la participación de la RLT del Comité General de Empresa.

TALLERES

- Eliminar la distribución irregular de la jornada por ir totalmente en contra de la conciliación de la vida familiar y laboral. Retirar de la negociación.
- Recoger la formación anual que recibirán l@s trabajador@s de Talleres en nuevas tecnologías. Es un aspecto primordial para conseguir un área de actividad con un futuro estable.
- Recoger que la adscripción a la Asistencia Técnica será voluntaria. De no contar con voluntarios recoger que será ser obligatoria. Incluir que en caso de obligatoriedad será rotativa, la adscripción será limitada en el tiempo y l@s trabajador@s no integrarán más de un equipo.
- Modificar el perjuicio hacia el Colectivo de Visitadores en la adscripción. Recoger que este Colectivo solo desarrolla sus funciones en vía o puesto de asistencia técnica, nunca en el Taller.
- Recoger el abono de nivel superior en la variable para el Colectivo de Visitadores.
- Reconocer a título personal al Colectivo de Visitadores que pasaron a Talleres a partir del año 1990 las percepciones correspondientes al antiguo nivel salarial 5 (Jefe de Equipo) respetando los acuerdos alcanzados en su día para su incorporación a los Talleres que no han sido modificados por la entrada en vigor del Desarrollo Profesional.
- Establecer e incluir un complemento único para la asistencia técnica independientemente del nivel.
- Modificar las tareas comunes a todos los Colectivos recogidas en el entorno operacional. Recoger como tareas complementarias pues no son las misiones principales de cada una de las categorías. De entre esas tareas complementarias excluir la conducción en vía y por carretera por tener su propia regulación normativa.
- Recoger que los Oficiales de Oficio de entrada, a punto de cumplir los dos años en el cargo, deben clasificarse como Operadores.

Grupo Profesional de Personal Operativo:

Delimitar las claramente las funciones entre Categorías y Especialidades.

Las categorías existentes serán las siguientes: operador de entrada (ascenso automático a los dos años), operador de mantenimiento y fabricación, operador especializado.

- ✓ Operador especializado: absorbe a las categorías de Visitador de 1ª, Jefe de Equipo, Encargado de Suministros y Técnico de Organización de 1ª.
- ✓ Operador de Fabricación y Mantenimiento: absorbe a las categorías de Visitador de 2ª, Oficial de Oficio, Oficial de Suministros, Técnico de Organización de 2ª y Ayudante Ferroviario.
- ✓ Operador de Entrada: categoría de ingreso, (Formación Profesional, Primer Grado, Ciclo Formativo de Grado Medio).

Asimismo el personal de Administración del área de actividad de la Dirección de Fabricación y Mantenimiento contará con el abono de los complementos que se establezcan para el personal operativo de Talleres

Trabajos en Sábados, Domingos y Festivos:

Serán preferentemente de carácter voluntario y si fuera de carácter forzoso tendrá diferente retribución económica. Dentro de estos días se establecerán determinados festivos al año, en los que no se nombrará turno de trabajo.

Recoger que el periodo en que se puedan disfrutar de los descansos que generados por trabajos en fines de semana y festivos serán negociados con el Comité Provincial correspondiente.

Asimismo con el animo de establecer el máximo de descansos posibles que permita conciliar la vida laboral con la familiar, incluir que se tenderá a ajustar el trabajo en sábados, domingos y festivos a las necesidades mínimas productivas de cada Base de Mantenimiento.

El horario será el establecido en cada taller, si fuera necesario establecer otro horario por razones productivas este se establecerá previa negociación y acuerdo con RLT del ámbito. Este acuerdo se comunicará al@ trabajador@ con un mínimo de 72 horas de antelación.

Cualquier trabajador@ que pertenezca al área de actividad de la Dirección General de Fabricación y Mantenimiento que realice su trabajo en sábado, domingo y festivo cobrará la cuantía económica establecida en tablas salariales para estos días.

El apartado de Distribución Irregular de la Jornada debe de desaparecer de esta negociación por ir en contra de la conciliación de la vida familiar y laboral. En las Bases de Mantenimiento Integral que fuera necesario atender una punta de cargas de trabajo, se negociará con el Comité del ámbito un acuerdo para cumplir con los objetivos de producción. Siempre prevalecerá la voluntariedad del@ trabajadr@

Brigada de Socorro, Asistencia Técnica e Intervención en Línea de Material Motor, Asistencia Técnica en Línea de Material Autopropulsado, Pruebas Dinámicas, Asistencia Técnica en Ruta, Asistencia Técnica en Material Remolcado:

El cuerpo normativo que regula estos conceptos, será objeto de una nueva negociación para establecer los mismos criterios de entorno operacional, adscripción, formación, funciones, conducción, jornada, compensación de descanso, etc., en todas las Bases de Mantenimiento.

Variable:

El concepto variable tendrá un mínimo, la percepción económica de este concepto será medida según la consecución de objetivos de fiabilidad, disponibilidad, procesos productivos, cumplimiento de programación y planes de fabricación de las Bases de Mantenimiento. Los parámetros de medición de los objetivos serán negociados anualmente con la RLT, estos parámetros serán conocidos y entregados a la RLT de cada ámbito con reunión al efecto el día 20 del mes anterior.

Todas las Bases de Mantenimiento partirán del mismo mínimo y podrán alcanzar las mismas cantidades de máximo. A igual trabajo, igual salario.

Modelo Retributivo:

Todos los conceptos económicos serán objeto de nueva negociación donde se tenga en cuenta nuestra experiencia, cualificación y se mida realmente nuestra disposición a los cambios normativos que representa el nuevo entorno operacional.

Todos los Talleres quedarán clasificados en un mismo nivel con la posibilidad de alcanzar los mismos objetivos económicos.

Promoción Profesional:

Modificar lo necesario para que se adapte a criterios de igualdad y equidad. Procesos de selección totalmente transparentes, con negociación y comunicación expresa a la RLT. Ascenso de nivel salarial a los dos años desde la fecha de entrada en la anterior categoría.

Coeficiente Reductor de la edad de Jubilación:

Reconocimiento del coeficiente a todo el personal operativo incluido dentro del nuevo Desarrollo Profesional que se le amplía funciones de especialidades con dicho coeficiente.

Grupo Profesional Mando Intermedio y Cuadro:

Este Colectivo debe ser objeto de nueva negociación donde se les reconozca su aportación a la consecución de los objetivos de calidad y seguridad que requiere el área de mantenimiento.

Resolución de la reclamación económica previa para todos los trabajadores de Integria en relación con la falta de abono del mes de junio 2010, que debería haberse abonado en nómina de agosto 2010.

NUESTRO MODELO DE FERROCARRIL DE FUTURO

MARCO GENERAL DEL SECTOR

CGT basa sus propuestas, para el establecimiento de un nuevo modelo de ferrocarril, bajo unas líneas claramente definidas, que se pueden concretar en las siguientes:

- El ferrocarril debe seguir siendo un servicio público, en el que debe primar, por encima de cualquier consideración economicista, el beneficio social que supone para el conjunto de la comunidad.
- El ferrocarril debe seguir siendo propiedad pública, porque, entre otras razones, somos l@s ciudadan@s quienes lo hemos creado y mantenido con nuestros impuestos.
- El ferrocarril convencional es el medio de transporte social por excelencia, prestando un servicio asequible a toda la sociedad que se beneficia directamente de este servicio e indirectamente de su respeto al medio ambiente, su menor accidentalidad y la integración territorial que fomenta. Las inversiones en infraestructuras de transporte deben favorecer de forma prioritaria al ferrocarril convencional.

- La inversión en el ferrocarril convencional debe orientarse a: mejorar las líneas actuales (mejores trazados, electrificación, duplicidad de vías, etc.), modernizar los sistemas de señalización, apertura de líneas cerradas, conexiones entre territorios aislados, recuperar enlaces internacionales, aumento de frecuencias en líneas infrautilizadas, recuperación de servicios (estaciones, talleres, mercancías, etc.) e inversión y cambio en el modelo para el transporte por mercancías.
- El ferrocarril debe garantizar la seguridad por delante de cualquier otro criterio: es imprescindible llevar a cabo actuaciones en el material y en la infraestructura.
- El ferrocarril debe mantener el concepto de unidad integrada de planificación y servicio, que responda tanto de la infraestructura como del transporte.
- Las cuentas del ferrocarril deben tener en cuenta el ahorro en costes externos, que supone para la sociedad, para el medio ambiente, ocupación de terrenos, cohesión territorial, etc.
- El@ usuari@ se debe beneficiar del ahorro de costes externos que supone el ferrocarril, fomentando, por medio de servicios adecuados y tarifas asequibles y subvencionadas, la utilización del medio más limpio, económico y seguro.
- Debe fomentarse la utilización del ferrocarril como medio prioritario de transporte, teniendo en cuenta sus ventajas económicas y sociales, tanto para viajeros como para mercancías.
- El empleo en el ferrocarril debe contar con un marco laboral común que garantice tanto las condiciones de trabajo como la seguridad, laboral y en el transporte. La precarización del empleo tiene como consecuencia directa el deterioro del servicio y la disminución de la seguridad.
- El ferrocarril debe garantizar la seguridad por delante de cualquier otro criterio.
- Infraestructura y transporte deben estar integrados en una misma empresa. No nos resignamos a la segregación que impuso la Ley del Sector Ferroviario y luchamos contra sus efectos, que ya hemos empezado a sufrir tanto trabajador@s como usuari@s.
- Se debe tener en cuenta el ahorro en costes externos que supone el ferrocarril, favoreciendo su desarrollo como modo prioritario de transporte,

y l@s usuari@s deben beneficiarse de este ahorro, mediante servicios adecuados y tarifas asequibles y subvencionadas.

- El empleo en el ferrocarril debe contar con un marco laboral común, que garantice tanto las condiciones laborales como la seguridad. Las continuas destrucciones de plantilla han provocado la externalización de cargas y la subcontratación, precarizando el empleo no sólo para los nuevos trabajador@s ferroviari@s, sino también para los antiguos, cada vez con menos capacidad para defender sus derechos.

Estas son las principales medidas que se proponen desde CGT para modernizar y establecer Planes de Viabilidad en nuestra empresa que la sitúe como un referente en el transporte de viajeros y mercancías.

ÁREA DE VIAJEROS

En primer lugar, debemos manifestar nuestra posición contraria al cambio de criterios que se establecen al pasar de un modelo de Contratos Programa al modelo de subvenciones por consideración de servicio público a ciertas circulaciones de cercanías y media distancia. Tampoco se garantiza que en el futuro trenes subvencionados sean explotados en exclusividad por la empresa pública Renfe.

El servicio público ferroviario debe garantizar la movilidad ferroviaria del conjunto de la sociedad que financia con sus impuestos las inversiones en infraestructuras ferroviarias y que, en muchos casos, o no disfrutan o no se adaptan a las necesidades de la población.

Sobre la base de estos planteamientos, CGT propone una serie de puntos que puedan garantizar la viabilidad del transporte de viajeros y el posicionamiento predominante de Renfe en ese sector del transporte:

- CGT entiende el ferrocarril como un servicio público, creado y mantenido con los impuestos de todos, por lo que debe ser la compañía pública Renfe la explotadora de los servicios. La rentabilidad del servicio público ferroviario no se puede medir en beneficios económicos, sino en beneficios sociales y medioambientales.
- Las consideraciones de servicio público de las circulaciones deben abarcar todas las capitales y todas las poblaciones importantes con, al menos, una circulación diaria de ida y vuelta. Con un estudio serio basando los horarios

en función de las necesidades de desplazamiento de la población que nos ocupe. Podemos discutir el número de circulaciones necesarias para una determinada población, pero no podemos estar de acuerdo con la desaparición de circulaciones que dejen sin ferrocarril a zonas con grandes necesidades de movilidad en ferrocarril.

- Se modifican los Contratos-Programa, que establecían Renfe-Estado para la subvención de las diferentes áreas de la empresa, por Contratos de Servicio Público, que únicamente subvencionan circulaciones de cercanías y media distancia. Esta situación condena a numerosas circulaciones de largo recorrido a su desaparición o traspaso a la iniciativa privada, que en cualquier caso, también recibe subvenciones indirectas de todo tipo. CGT entiende el ferrocarril como un elemento vertebrador del territorio por lo que debemos exigir la necesidad de subvenciones también a este tipo de circulaciones en función de su valor social y medioambiental.
- No se imputan los mismos costes de servicios a carreteras y al ferrocarril. La construcción de carreteras no se contempla en la cuenta de resultados de las empresas de transporte por carretera. Tampoco se tienen en cuenta los beneficios medioambientales, claramente favorables al ferrocarril.
- También creemos que sería necesario para evitar el cierre de puntos de ventas y no vaciarlos de su principal función, con una revisión tarifaria donde se permitiera acceder a todas las ofertas comerciales en igualdad de condiciones que la venta a través de Internet.

Por todo lo anterior las propuestas de CGT pasan por:

- No al cierre de líneas o a la venta o cierre de estaciones. No estamos de acuerdo con la cesión a empresas privadas del patrimonio ferroviario.
- Consideración de servicio público, con subvención correspondiente, para toda circulación que garantice la movilidad ferroviaria de los ciudadanos mediante los correspondientes Contratos-Programa.

ÁREA DE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO

Las decisiones políticas que todos conocemos y la fórmula adoptada por Renfe de mantener los nuevos vehículos con sociedades anónimas creadas con los diferentes fabricantes, junto con la política de externalizaciones de cargas de trabajo aplicadas desde hace muchos años, han originado que el área de actividad

de Fabricación y Mantenimiento esté sumida en un proceso de cambios continuos que nos hace temer un futuro incierto para los trabajadores y trabajadoras de Talleres.

Desde CGT hemos venido reivindicando reiteradamente a lo largo de los años un Plan de Viabilidad serio y con continuidad para garantizar el futuro del empleo público.

Creemos que la apuesta del Gobierno y de la propia Dirección de Renfe y del área de Fabricación y Mantenimiento, debe pasar por una serie de puntos que concretamos, entre otros, en los siguientes:

- En primer lugar, creemos necesario que los trabajadores y trabajadoras de los Talleres de Renfe deben tener siempre la condición de empleados públicos. Consideración que entendemos deben poseer todos los trabajadores de la empresa pública Renfe.
- Las transferencias de la organización y gestión de las circulaciones de cercanías y media distancia que se están produciendo y se puedan suceder en un futuro, deben garantizar la integridad de la plantilla pública ferroviaria de Renfe y de que el material adquirido con dinero público de todos los españoles no se transfiera y disgrega por Comunidades Autónomas.
- El mantenimiento de todo el material que circula por las vías construidas con dinero público en los Talleres de Renfe. Dirección de las reparaciones y homologación del trabajo realizado en el mantenimiento por Renfe. La empresa pública debe ser quien repare y homologue las reparaciones que se realicen en el material ferroviario.
- Debe negociarse urgentemente con el Comité General de Empresa un plan de empleo eficaz y decidido para paliar la falta de plantilla para poder acometer y hacernos cargo de los nuevos materiales adquiridos por Renfe.
- Apostar por planes de Formación continuos en nuevas tecnologías que garantice que seamos los mantenedores del nuevo material. Este punto es muy importante, junto con la integración de nuevos trabajadores y trabajadoras, en la recuperación del espacio perdido por Renfe en esta área de negocio.
- Apuesta decidida por volver a recuperar todo tipo de cargas de trabajo que veníamos desarrollando y que se han ido trasladando a la industria privada por falta de formación y plantilla.

- El material que adquiere Renfe no puede venir acompañado en el contrato de compra que el mantenimiento sea realizado por las empresas suministradoras de material. Consideramos que es tirar piedras en el propio tejado.
- Establecimiento de una red de Talleres públicos y rentables. Establecimiento de los planes de viabilidad necesarios por dependencias para establecer las necesidades de personal y la posibilidad de trasvase de cargas de trabajo.

Creemos que estas son las bases de la negociación del Plan de Viabilidad que garantice al área de Fabricación y Mantenimiento una presencia predominante en el mantenimiento del material ferroviario.

ÁREA DE MERCANCÍAS

Como no puede ser de otra forma, desde el SFF-CGT queremos destacar la necesidad de impulsar el transporte de mercancías por ferrocarril independientemente del coste económico, entre otras cosas, debido al modelo sostenible del mismo, dentro del marco público y social que entendemos conforma el ferrocarril.

También queremos destacar la necesidad de realizar una apuesta firme para impulsar el transporte de las mercancías peligrosas por ferrocarril, debido a la alta especialización y seguridad de este medio de transporte para este tipo de materias.

A parte de los puntos destacados anteriormente, creemos que debe actuarse, con planes concretos consensuados con la RLT del Comité General de Empresa, sobre los siguientes aspectos:

- La necesidad de impulsar las líneas de ancho español liberadas por la construcción de líneas de alta velocidad para el transporte por mercancías, incrementando la inversión y el mantenimiento, así como posibilitar el transporte de mercancías por ancho UIC mediante la inversión necesaria en material.
- Debido a la necesidad de prioridad que tiene el transporte de viajeros de cercanías en las diversas poblaciones, el transporte por esas líneas está claramente perjudicado. Entendemos que hay que apostar por la inversión en variantes ferroviarias allí donde el transporte de mercancías se solapa con el transporte de viajeros de cercanías.

- Debe mejorarse el aprovechamiento del espacio en el cargamento, mediante trenes de mayor longitud, sistemas de transporte de vagón multiciente o participando en el sector del transporte de paquetería. Es necesaria una mejora en la coordinación para el aprovechamiento del material en desplazamientos en vacío.
- Debe mejorarse el mantenimiento e incrementar la conectividad del transporte de mercancías con los puertos por donde transcurre la mayor parte del total de las mercancías transportadas en el estado.
- Es necesaria la revisión de la política tarifaria aplicada a este medio de transporte. Existe, además, una problemática en los costes debido a los transbordos fronterizos a ancho UIC.
- Es necesario el estudio y establecimiento de un sistema de Terminales de Carga, mediante la inversión en mejora de las existentes y la creación de las terminales necesarias, para poder concretar una red de transporte integral que pueda interrelacionarse con otros medios de transporte.
- El material que circula por las líneas públicas financiadas y mantenidas con dinero público, independientemente de la posible asignación de tráfico, deben tener el material con un mantenimiento homologado. La homologación del material que circula por las líneas públicas debe ser asegurado por el área de Fabricación y Mantenimiento de Renfe.

Estos, en principio son los puntos sobre los que creemos debe actuarse de forma inmediata para potenciar este medio de transporte. En definitiva debe actuarse mejorando la coordinación y la gestión, con una apuesta del Estado clara y contundente para potenciar este medio de transporte mediante las inversiones necesarias en infraestructuras, terminales, conexiones y material rodante que garantice una posición de predominio de la empresa pública Renfe en un tipo de transporte de vital importancia para el conjunto de la sociedad.

Entendemos que cualquier plan que no cuente con la inversión necesaria y con la apuesta de potenciar este medio por el propio Estado frente a la congestión del tráfico rodado, será de difícil aplicación

Madrid, 28 diciembre de 2010

Secretariado Permanente

SFF-CGT Renfe