

ABRIL / 2010



**VALORACIÓN DEL
ACUERDO DE**

DESARROLLO PROFESIONAL

**SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**



EL DESARROLLO PROFESIONAL FERROVIARIO 2010

I.- INTRODUCCIÓN.

En la madrugada del día 30 de marzo de 2010, UGT y SEMAF, firmaron un nuevo documento que desarrolla la nueva clasificación profesional de todos los colectivos de Renfe-Operadora. En el acta firmada, se apunta que el nuevo desarrollo profesional entrará en vigor el **DÍA 1 DE JULIO DE 2010**.

Es pues tarea de este Sindicato y de todos aquellos que no están contentos con esta firma, el impedir esa implantación, por todos los medios, ya que la nueva regulación es tremendamente discriminatoria, incongruente y perniciosa para la casi totalidad de los trabajadores/as, además de haber sido implantada por la cara y gratuitamente.

Del preámbulo sobre el desarrollo profesional, que es común a todos los colectivos de RENFE-Operadora, podemos entresacar antes del comienzo del análisis de cada uno de los Marcos Reguladores, algunas consecuencias:

Una primera sería el incremento funcional tan importante que se va a dar en todos los colectivos sin que exista como contrapartida, la famosa financiación específica que se prometía. El núcleo básico retributivo es idéntico al que teníamos o si acaso menor. Cada uno de los documentos se retrata así mismo en el sentido de que más allá de lo que se pactó con la prórroga del Convenio Colectivo el pasado día 22 de diciembre de 2009, no habrá otra aportación. De hecho si tomamos el de talleres como ejemplo -que es extrapolable a cualquiera de los Marcos Reguladores-, se dice en el apartado del modelo retributivo: *“Los valores establecidos en las tablas económicas del presente Marco Regulador, han sido calculados con la subida salarial pactada en Convenio Colectivo para el año 2009 incluidas las cantidades previstas para el plan de objetivos 2009 que correspondería abonar en 2010. Por tanto los valores reflejados serán incrementados según el tratamiento fijado en convenio para el ejercicio 2010 y siguientes”.*

Una segunda consecuencia es, que ese incremento funcional, de forma automática, va a producir unos incrementos en los ratios de productividad; esto es así, en la medida en que al trabajador/a le van a quedar poco huecos de inactividad por lo que el aprovechamiento de los recursos humanos dentro de cada jornada se pretende sea total y además nuevamente sin la contrapartida de la retribución.

Una tercera sería, que este incremento impresionante de funciones, tendrá un impacto importante en la no creación de empleo. Si cada uno/a realiza la tarea de unos cuantos/as, será difícil que pueda crearse empleo, o éste, quedará reducido a la mínima expresión, con el **agravante de la sobresaturación de los puestos de trabajo**.

Una cuarta sería, la flexibilidad y distribución irregular de la jornada en determinados colectivos como en comercial y sobre todo al personal de Talleres

Una quinta consecuencia sería, que se producen algunas disonancias como es el hecho de que al personal de Conducción, le subsumen la antigüedad en el complemento de puesto, con lo que la **clave 3** para este colectivo (también para los Mandos Intermedios y Cuadros y personal de Estructura) **desaparece**, no así para el personal de Comercial, de Talleres y Administración y Gestión.

La sexta que todos los trabajadores que ingresen en RENFE-Operadora **haciendo el mismo trabajo, cobrarán menos sueldo DOBLES ESCALAS SALARIALES**.

Por último, en algunos casos, el nuevo desarrollo profesional va a convivir con los Marcos Reguladores actuales, es el caso de todo el personal de intervención que mantiene en vigor los de AV/LD, Cercanías y Regionales.

Lo único positivo de nuevo desarrollo profesional, y que **CGT** lleva muchos años luchando por ello, es que se **ELIMINAN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**. Pero no queremos que esta eliminación se haga a cambio del brutal aumento de las funciones y la distribución irregular de la jornada, sino con nuevas contrataciones generando empleo público. Por otro lado, **ES INCOMPRESIBLE QUE LA COMPENSACIÓN EN DESCANSOS SEA DIFERENTE EN FUNCIÓN DEL COLECTIVO DE QUE SE TRATE**.

A continuación vamos a informaros de los cambios producidos por este acuerdo para el Personal de Talleres (Ahora Fabricación y Mantenimiento), para el Personal Administrativo (ahora de Administración y Gestión), para el Personal de Tracción (Ahora Conducción) y para el Personal de Comercial, Mandos Intermedios y Cuadros y Personal de Estructura de Apoyo.

II. DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO

a) Principios generales.

Con respecto a lo que teníamos en Normativa Laboral (NL):

- ✓ Desaparecen las categorías profesionales, creando grupos y subgrupos profesionales con una clara intención **AUMENTAR LAS FUNCIONES**, que afecta tanto en los grupos y subgrupos de ámbito inferiores como superiores.
- ✓ Desaparecen conceptos retributivos consolidados, y **ELIMINAN EL ABONO POR**: gratificación por título, la paga de objetivos con su reflejo en la posibilidad de abono en caso de IT, como ha reconocido la Audiencia Nacional, el concepto bolsa de vacaciones, gratificación por idiomas, etc.

b) Condiciones laborales.

Con respecto a lo que teníamos en NL:

- ✓ Las guardias en sábados, domingos y festivos han cambiado la naturaleza jurídica **FLEXIBILIZANDO LA JORNADA**, ya que pasan a ser turnos de trabajo que absorben tanto actuaciones preventivas como correctivas. Estos turnos se formarán con el 25% de las horas diarias que realiza la mano de obra directa e indirecta en cada taller.

***Ejemplo:** un taller de 80 trabajadores, las horas diarias posibles son 640 horas con lo que el 25% son 160 horas y que dividido por 8 da un resultado de 20 trabajadores. Esta cifra es muy superior a los efectivos humanos que actualmente se dedican a realizar la guardias.*

- ✓ También cabe la **DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA** hasta un máximo de 100 horas por trabajador y año, pudiendo alargar la jornada hasta 12 horas por día.
- ✓ La empresa nos tiene a su **ABSOLUTA DISPONIBILIDAD**, ya que para los turnos de trabajo que habilitan esta distribución irregular, basta con el preaviso a los trabajadores con 72 horas, ya que no es necesario el acuerdo con el respectivo Comité provincial de empresa.

c) Modelo retributivo.

- ✓ Para los Mandos Intermedios y Cuadros se mantiene el sistema de retribución de fijo, más variable, más complemento; y al Personal Operativo se le **IMPONE ESTE SISTEMA** añadiéndole la reivindicación de **CGT**, de las no absorber las pagas extras, quedándose como están ahora, es decir, sin que se disminuyan su cantidad por el tiempo de las bajas laborales.

- ✓ Tomando como ejemplo al Oficial de Oficio (nivel 4) que es el núcleo más numeroso de talleres, en el mejor de los casos, y cumpliendo los objetivos de la variable y abonada al 100% para el núcleo retributivo esencial, la clasificación habrá salido gratuita para la empresa, muy lejos de esos 6.000€ que íbamos a percibir.
- ✓ Para ganar más dinero **HAY QUE TRABAJAR MÁS, EN MÁS FINES DE SEMANA, MAYOR FLEXIBILIDAD Y DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA**, es decir, que **EL INCREMENTO LABORAL RECAE SOBRE NUESTRAS COSTILLAS**. Esta forma de explotación no va a afectar ni a todos los talleres ni tampoco a todos los trabajadores/as de Fabricación y Mantenimiento.
- ✓ Como ocurre a los mandos intermedios Y cuadros, **LA VARIABLE NO SE FIJA CON CRITERIOS OBJETIVOS CONTRASTABLES Y ALCANZABLES POR LOS TRABAJADORES**, es decir, que no se abonará en función del trabajo realizado, sino dependiendo de otros conceptos incontrolables por los trabajadores: bajas laborales, disponibilidad de los vehículos, la fiabilidad o incidencia de los vehículos, la pertenencia a una determinada categoría de taller: A, A1, B o C., etc., que viene a atornillar más aún la prima variable para no alcanzar nunca el 100%.
- ✓ **ELIMINAN 111 CLAVES DE ABONO**, que según dice el documento se subsumen en el nuevo sistema retributivo, sin especificar dónde se integran: fijo, variable o complemento, **PERDIENDO EL DERECHO A RECLAMAR SU ABONO**.

d) Clasificación de las bases de mantenimiento.

- ✓ **INJUSTICIA RETRIBUTIVA ESCALONADA**, ya que crean cuatro tipos de taller: A, A1, B y C, sin especificar con qué criterios se clasifica un Taller en un determinado nivel. Es decir, que **impiden a los Talleres de pasar de un tipo a otro**.
- ✓ Se privilegia al personal que trabaja en un taller "A" hasta con 3.100€/año de la variable con respecto al trabajador/a de la misma categoría que preste el servicio en un taller "C", rompiendo el principio jurídico de que a igual trabajo, igual salario. Además, un trabajador/a con N2 puede sacar si es de un taller "A", hasta 2.200€ en la variable a un N1 de un taller "C", cuestión ésta cuanto menos curiosa, que alguien con menor categoría cobre no ya sólo igual, sino más que otro de categoría superior; es sorprendente.

III. DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

a) Principios generales.

- ✓ El marco laboral **PERMITE PLENA DISPONIBILIDAD DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO**, es decir, **"HOY AQUÍ Y MAÑANA ALLÍ, Y SIN RECHISTAR"**, ya que todas las relaciones laborales del personal de Administración y Gestión se aplicará con independencia del área de actividad u órgano corporativo en la que se realice la prestación del servicio por parte del trabajador/a. Además, esto tiene una especial importancia, pues no todas las áreas de actividad tienen la misma prima de producción, de ahí, que se haya tenido que arbitrar un sistema de "complemento personal" que tendrá el efecto de doble escala salarial para los nuevos efectivos humanos que se incorporen al colectivo y aún entre ellos.
- ✓ El marco laboral **AMPLÍA LAS FUNCIONES PARA TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO**, es decir, **"CHICA o CHICO PARA TODO"**, ya que la ampliación funcional de los trabajadores va en todas las direcciones, pues desaparecen las categorías profesionales de la Normativa Laboral creando dos grupos profesionales: MM.II. y Cuadros y el grupo de Personal Operativo, este último con cuatro subgrupos profesionales: Operador de Entrada, Operador N2, Operador N1 y Operador Especializado, todo llevando el calificativo de Administración y Gestión.
- ✓ La ampliación funcional lleva al hecho de que por ejemplo en el Operador N1 meten en el mismo saco a profesiones tan dispares como los Oficiales Administrativos, los Técnicos de Organización, los Delineantes, al Conserje o a un Inspector de Control.
- ✓ La retribución se ciñe al fijo, más la prima variable, más complemento de puesto de MM.II. y el complemento personal para cada subgrupo profesional.

b) ¿Promoción para los ENCHUFADOS?

La Disposición Transitoria 1ª tiene un texto inquietante para aquellos que propugnamos la igualdad de méritos para la promoción y dice así: *"Aquellos trabajadores que vengán realizando, previa a la entrada en vigor del presente documento, funciones contenidas en el mismo durante un periodo de al menos 3 años se clasificarán en el subgrupo de operador y en el nivel que le corresponda de acuerdo con la actividad desarrollada"*. Con este texto, entendemos que **LA EMPRESA COLOCARÁ A LOS ENCHUFADOS**, consolidando los puestos este personal, que, por un lado discrimina al resto de personal en situación de excedente, y, por otro, perjudica a todos aquellos que desearían promocionarse a puestos de Administración y Gestión.

c) El sistema retributivo.

- ✓ Para el personal perteneciente a MM.II. y Cuadro **MANTIENEN LAS DISCRIMINACIONES RETRIBUTIVAS HISTÓRICAS**, y **SOLAMENTE CREAN TRES NUEVOS COMPLEMENTOS DE PUESTO**: prevención de riesgos, seguridad en la circulación o protección civil (1.500 € en el año 2010 y 2.000 € en el año 2011).
- ✓ **DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA ESCALONADA**, ya que al Personal Operativo les otorgan unas retribuciones fijas muy por debajo de las que les conceden a los mismos niveles en otros colectivos. Sirva como ejemplo que el Operador de Administración del nivel N1 percibe en el año 2010, como mínimo, unos 1.500 € menos que su homólogo de otro grupo profesional. Además, se percibirán las pagas extras que sí que están homogeneizadas.
- ✓ **VARIABLES INCONTROLABLES, TE PAGARÁN LO QUE LE DÉ LA GANA A TU JEFE**, la prima variable está topada y oscila para el año 2010 entre los 2.000 €/año como máximo para el Operador de Entrada y los 3.500 € para el Operador Especializado, eso sí, la liquidación de este concepto *“se hará porcentualmente en función del grado de consecución del parámetro reseñado”*. Este parámetro reseñado depende de las variables ligadas a la cantidad y calidad del servicio prestado en ámbito de la actividad, así como en lo que perciban los clientes. La prima variable se dará mediante un adelanto del 84% a repartir en cada mes y luego en el mes de abril del año siguiente se regularizará, en más o en menos, en función de los parámetros conseguidos.
- ✓ **SUPUESTA GARANTÍA DE NO PERDER DINERO POR LA RECLASIFICACIÓN**. Complemento personal concedido desde la exigua cantidad otorgada con respecto a otros Colectivos, cuya cuantía consiste en restar del valor teórico que hubiese correspondido en el sistema de prima específico que le sea de aplicación previa a la entrada en vigor del marco de desarrollo profesional y el valor de la prima variable que se ha establecido; además se meten en este complemento cinco claves más como por ejemplo, la gratificación por mando o función.
- ✓ **SISTEMA RETRIBUTIVO DESIGUALITARIO**. En resumen las únicas retribuciones serán: el fijo, la antigüedad, pagas extras, prima variable, complemento personal para el personal operativo y complemento de puesto exclusivamente para los MM.II. y Cuadro.
- ✓ **ELIMINAN 112 CLAVES RETRIBUTIVAS**. Los nuevos no percibirán el **complemento personal**, con lo que se rompe el principio ya comentado de a igual trabajo, igual salario.

IV. DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN

1. Principios generales.

- ✓ **DEROGAN LAS CATEGORÍAS Y TODOS PUEDEN HACER DE TODO, PERO CON DISTINTO SALARIO.** Conforme al art. 47 TRNL se pueden realizar funciones de otra categoría o subgrupo dentro del mismo grupo profesional que no exija conocimientos esencialmente distintivos y así lo requieran las circunstancias.
- ✓ **MODIFICACIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO**, pasando a ser de un fijo, más un complemento variable y un complemento de puesto. Y una mejora introducida debido a las reivindicaciones de **CGT: el mantenimiento de las dos pagas extras** para el Maquinista Jefe Tren, Maquinista y Maquinista de Entrada. Una característica que no ocurre en el resto de colectivos de RENFE-Operadora es que la antigüedad para este personal queda absorbida por el complemento de puesto.

2. Clasificación profesional.

Grupo profesional MM.II. Conducción.

Aquí se integran los MM.II. de Conducción y Jefes de Maquinistas. También integran a los MM.II. Maquinista AVE-Jefes de Tren a pesar de que prácticamente todo ellos **QUIEREN QUE LES DEJE COMO ESTÁN**, es decir, **ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA AL MARCO Y QUE MIENTRAS TANTO SE LES MANTENGA TODAS SUS CONDICIONES LABORALES**, al igual que se ha hecho para los Interventores AVE Supervisores de Servicios a Bordo.

Grupo profesional operativo de Conducción.

Está integrado a su vez por tres subgrupos o categorías:

- Operador de Conducción Especializado que es el Maquinista Jefe de Tren.
- Operador de Conducción que es el Maquinista.
- Operador de Conducción de Entrada, esto es, el Maquinista de Entrada.

ADSCRIPCIÓN INJUSTA, ya que esta nueva clasificación adscribe al Maquinista Principal así como al Maquinista que lleve más de dos años de antigüedad en la categoría, a Maquinista Jefe de Tren. Lo mismo ocurre con los denominados Ayudantes de Maquinista Autorizados con más de once meses de antigüedad que se integran como Maquinistas y los que tienen menos de once meses de antigüedad en la categoría pasarán a ser Maquinistas de Entrada al igual que los Ayudantes de Maquinista que se autoricen que también pasan a ser Maquinista de Entrada.

3. Funciones.

No es preciso detallarlas, simplemente apuntar que **TODOS PUEDEN HACER DE TODO, PERO CON DISTINTO SALARIO**, ya que se ha producido un incremento funcional en todos los grupos y subgrupos de Conducción.

4. Promoción.

En el Personal Operativo de Conducción, el ascenso a Maquinista y Maquinista Jefe de Tren es automático por permanencia de 3 años en la categoría, si bien, tienen que superarse el curso de actualización y reciclaje de conocimientos teóricos y prácticos por exigencias del artículo 30.2 de la Orden FOM/2520/2006, de 27 de julio. Pero **PARA ASCENDER A MAQUINISTA JEFE DEL TREN DEPENDERÁ DE LA EMPRESA**, ya que es necesario estar habilitado de dos vehículos.

DESDE EL MOMENTO QUE NO SE TENGA EN VIGOR el Título de Conducción categoría B y/o las habilitaciones correspondientes para prestar servicio, **DEJARÁN DE PERTENECER A LA CATEGORÍA** de Maquinista de Entrada, el Maquinista y el Maquinista Jefe de Tren, ya que son requisitos para pertenecer a la misma.

5. Jornadas y condiciones de trabajo del personal de conducción.

DESREGULACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL, ya que si nadie lo remedia, ya no tendrán en vigor a partir del 1 de julio de 2010 los artículos 212 y 215 del TRNLR. Con este nuevo desarrollo, **se ha conseguido la desregulación de la Normativa Laboral específica del personal de Conducción** en aras de una mejor posición de la empresa y la consecución de objetivos de flexibilidad de la prestación laboral.

FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA Y HORARIOS, Y DISPONIBILIDAD DE DESCANSOS, ya que va a ser la Dirección de la empresa, la que va a elaborar e implantar los cuadros de servicio del personal de Conducción. Por tanto, ya no es necesario el acuerdo con los Comités, así pues la Dirección por sí sola va a imponer:

- La jornada.
- Los días de descanso.
- Los horarios del inicio del servicio.
- Los horarios de finalización del servicio.
- Y los servicios a realizar, eso sí, de forma rotatoria.

Al Comité provincial respectivo, sólo le otorga el conocimiento de esa implantación a través de una notificación de preaviso de 96 horas, es decir, el equivalente a cuatro días completos.

Una característica inquietante del nuevo régimen de las condiciones de trabajo es el hecho, de que **la Dirección de la empresa puede modificar el servicio previsto comunicándolo al trabajador/a con tan sólo una antelación de dos horas previas a la presentación**, si bien en cuanto a la presentación y finalización en la residencia, no puede variar el horario. A sensu contrario, sí lo podrá hacer la empresa, cuando esté el trabajador/a fuera de la residencia.

Respecto de la jornada ordinaria, se establece en 40 horas semanales, coincidencia ésta, con el régimen común de la Normativa, si bien se precisa que para los casos de jornadas cíclicas, el cómputo debe obtenerse a razón de 8 horas naturales por cada día de trabajo. Además **puede alargarse la jornada hasta las 9 horas y 30 minutos siendo este exceso computable como horas de mayor dedicación que tienen menor peso a la hora de compensarlas que las denominadas horas extras.**

Los excesos de jornada ordinaria, serán compensados por tiempo de descanso con arreglo a la siguiente tabla:

TIPO DE EXCESO	TIEMPO DE EXCESO	COMPENSACIÓN EN DESCANSO POR CADA HORA	GANANCIA REAL EN TIEMPO DE DESCANSO
HORA EXTRA	UNA HORA	105 MINUTOS	45 MINUTOS
HORA DE MAYOR DEDICACIÓN	UNA HORA	99 MINUTOS	39 MINUTOS
HORA DE MERMA DEL DESCANSO	UNA HORA	90 MINUTOS	30 MINUTOS

Estos excesos se podrán disfrutar junto al periodo vacacional o bien en los 90 días siguientes al exceso de la octava hora.

EL MARCO NO CONCILIA LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, ya que obvian principios básicos en esta materia, **SOBRE TODO EN MERCANCÍAS**, pues en los cuadros de servicio, la Dirección tiene la potestad de imponer hasta un máximo del 10% de las jornadas anuales por trabajador sin una actividad predefinida, **esto es, puede tenerlo durante 172 horas de su jornada anual en situación de disponible para lo que surja.**

Basta con que la empresa se lo comunique con 14 horas de antelación esa disponibilidad y con 2 horas de antelación para decirle el concreto el servicio que tiene que prestar.

Otra barbaridad, desde el prisma de los trabajadores/as, es que **respecto del trabajo nocturno, se puede realizar hasta el 41% de la jornada anual, es decir, 700 horas anuales**. Si bien el propio Marco Regulador de Conducción prevé que aún vaya más allá el trabajo nocturno pues sólo a partir de las 700 horas anuales nocturnas, comienzan a darse los 30 minutos de descanso compensatorio y que necesariamente deben acumularse por periodos de 8 horas sobre ese exceso.

Por otro lado, **se pueden nombrar más de tres jornadas nocturnas consecutivas**, atendiendo a una pura razón económica, es decir, como dice el Marco Regulador: para evitar costes de personal.

Al personal de Conducción que lleva viajeros, **le pueden detraer hasta cuatro descansos anuales**. El límite de aplicación lo tiene el Marco Regulador hasta completar el nº de jornadas establecidas por convenio, esto es, 215 jornadas.

Los atropellos y la flexibilidad a la Normativa siguen por el camino de que en **los días de convenio**, el recorte viene por la vía de que si necesita el trabajador un solo día de convenio pero en cambio afecta a dos o más jornadas su turno, la petición de disfrute **se hará necesariamente por el nº de jornadas de trabajo afectadas y no por la necesidad específica del trabajador/a**. También **se limita la petición de los días de convenio en determinados periodos navideños y además, la empresa aún se reserva tres días más al año para negar el disfrute**. Este nuevo régimen jurídico, machaca para el personal de Conducción lo estipulado en materia de disfrute de los días de convenio en el régimen general de Renfe-Operadora.

OTROS DERECHOS QUE SE VENDEN, es el que hace referencia a la **conducción continuada** en el personal de Mercancías, pues **se considera interrumpida** esa conducción con tan solo 45 minutos de descanso **AUNQUE SE PRODUZCA EN LA MISMA MÁQUINA**.

6. Sistema retributivo.

SISTEMA RETRIBUTIVO INJUSTO, YA QUE ROMPE EL PRINCIPIO DE "A IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO". Los conceptos que aparecen en el sistema retributivo del personal de Conducción son los siguientes:

- ✓ **El componente fijo** que es común a todas las áreas de actividad y oscila entre los 38.145,08 €/año del MIJMA y los exiguos 17.567,61 €/año del Maquinista de Entrada.
- ✓ **Las pagas extras**, que sólo son abonadas a tres subgrupos: Maquinista Jefe de Tren, Maquinista y Maquinista de Entrada que perciben respectivamente anualmente las cantidades de: 3.037,14; 2.870,70 y 2.575,22 € y que son repartidas la mitad en junio y la otra mitad en diciembre de cada año.
- ✓ **El complemento de puesto de conducción** que es común a todas las áreas de actividad y oscila entre los 7.200,90 €/año del Mando Intermedio Jefe Maquinista (A) y los 1.028,70 €/año del Maquinista de Entrada.
- ✓ **Complemento de Seguridad, formación y/o gestión** que se otorga a los Mandos Intermedios Jefe de Maquinista, Maquinista Jefe de Tren y Maquinista y asciende en todos los casos a 257,18 €/mes.
- ✓ **Complemento de gestión** que se otorga exclusivamente al Maquinista de Entrada a razón de 154,31 €/mes.
- ✓ **Gastos de Viaje** que incluye el alojamiento en hotel más 12,86 €/día de trabajo efectivo (unos 257 €/mes tomando 20 días de trabajo efectivo al mes).
- ✓ **Componente variable** que es la prima variable que se otorga por el Marco Regulador de Conducción al personal que realmente hace el servicio de conducción de forma efectiva: Maquinista Jefe de Tren, Maquinista y Maquinista de Entrada. Se estructura esa variable en el denominado PV1 cuya unidad de medición es el minuto de conducción en tren de número y el denominado PV2 que está relacionado con parámetros de calidad, actividad y productividad global por área de actividad.

El abono de la prima variable PV1 y PV2 se hace por el 84% de su valor repartido en los 12 meses del año y en el primer trimestre del siguiente año se regularizará en más o menos sobre el adelanto. El PV1 es el sumatorio de todos los minutos de conducción de trenes de número realizados y dividido por el número de trabajadores medios adscritos al cuadro de servicio y multiplicado por el valor de cada minuto según el tramo y área de actividad que corresponda. Y es que cada área de actividad tiene una tabla específica y que además en el caso de AV/LD, esa tabla se complementa con otra que son unos coeficientes correctores que retribuyen actividades complementarias como es el caso de los tiempos de maniobras por poner un ejemplo.

En el caso del área de actividad de Mercancías y Logística, los valores del minuto tren de conducción tienen doble escala ya que dependen de si se va en agente único o agente doble o acompañado.

Por lo que hace referencia al PV2 de la variable, se trata de un concepto de prima variable con parámetros y valores que también se especifican en unas tablas que se anexan al Marco Regulator de Conducción. Su estructura es distinta dependiendo de la actividad; y así en el área de AV/LD tiene dos componentes:

Uno. El cociente entre los km totales del ejercicio del cuadro de servicio realizado por 0,034 € y los trabajadores medios del cuadro de servicio.

Dos. La puntualidad que se valora con un máximo de 1.800 €/año para cada maquinista. Si se trata de trenes de alta velocidad y el índice de puntualidad baja a menos del 85% no se percibe nada. En los trenes de alta gama si bajamos del 80% tampoco se percibe nada y si para el resto de trenes la puntualidad es inferior al 70%, entonces tampoco se retribuye ni un céntimo de euro por este aspecto de la PV2.

En el área de Cercanías/Media Distancia en la PV2 se valoran los minutos tren de número medios por trabajador y año y 4 bloques de residencias que tienen asignadas las letras A, B, C o D con distintas exigencias de millones de viajeros año. Cuantos más viajeros tiene una residencia, más valorada está, es decir, hay un mayor PV2. Su oscilación está entre 6.000 y 1.000 € /año.

En lo que respecta al área de Mercancías y Logística, se valora la media de minuto tren de número por trabajador/a en la residencia al año, asignando un valor. Así por ejemplo, entre 24.001 a 29.000 de minutos tren por trabajador y año, entonces se le asigna un valor de 1.000 €/año a cada trabajador.

Sin embargo este abono se vincula a que llegue al destino previsto al menos en un porcentaje que supere el 70% porque si no, el abono de la PV2 es cero.

1.- La variable de los Mandos Intermedios Jefes de Tren nivel A y el nivel B. Tanto la PV1 como la PV2 está en la siguiente tabla:

NIVEL	VALOR BRUTO A PARTIR DEL 01/07/2010	
	PV1	PV2
MIJM (A)	1.500	35%
MIJM (B)	1.000	25%

La consecución de estos valores máximos de PV1, será porcentual en función del cumplimiento de la tasa de riesgo admisible que recoge la Evolución de Seguridad en la Circulación asignando sobre el 100% los siguientes porcentajes: el 40% a los rebases de señal, el 30% para los accidentes de tren y el otro 30% a los accidentes de maniobras. Aquí se echa de menos para la valoración de la PV1 que se explicita en el documento los parámetros de rebase, accidente de tren y de maniobra. La PV2 aparece reflejado el porcentaje sobre la PV1 en la propia tabla.

ELIMINAN 65 CLAVES DE ABONO, ENTRE ELLAS LA CLAVE 3, ANTIGÜEDAD.

V. DESARROLLO PROFESIONAL DEL COLECTIVO DE COMERCIAL

1. Principios Generales.

El desarrollo profesional del Colectivo de Comercial **EN LO QUE NO MODIFIQUE, DEJA EN VIGOR LOS MARCOS REGULADORES DE INTERVENCIÓN DE LAS DISTINTAS ÁREAS DE ACTIVIDAD**, de cercanías de 14 de noviembre de 2001, el de Grandes Líneas de 25 de julio de 2002 y el de Regionales de 3 de noviembre de 2003, lo que significa que habrá que complementar la regulación de aquellos marcos con este desarrollo profesional nuevo.

UNA AMPLIACIÓN FUNCIONAL EXTRAORDINARIA PARA CADA TRABAJADOR, SIN LA CORRESPONDIENTE PARTIDA ECONÓMICA PARA MUCHOS DE SUS TRABAJADORES/AS, ya que el marco de desarrollo profesional de este colectivo se extiende funcionalmente en todas aquellas tareas relacionadas con la actividad comercial, confort, calidad y atención al cliente.

SISTEMA RETRIBUTIVO DOBLEMENTE INJUSTO, ya que sigue el esquema implantado a otros colectivos, pero con el agravante de que las **TRIPLES ESCALAS SALARIALES se dividen en otros TRES NIVELES SALARIALES CADA UNA DE ELLAS**, todo un despropósito. **SE CONFIGURA:** Un salario fijo, pagas extras, prima variable, complementos de puesto y además los gastos de viaje que pasan a ser cantidad fija por día efectivo de trabajo. Por otro lado, a los Supervisores de Servicios de a Bordo, se les abona un complemento personal (ad personam) si transigen de pasarse al nuevo esquema de Operador Comercial Especializado.

2. Clasificación profesional.

La nueva clasificación la divide al personal en dos grupos profesionales: MM.II y Cuadros y el grupo profesional de Personal Operativo.

El Grupo de MM.II. y Cuadro, está formado por cuatro subgrupos: el Supervisor Comercial de Trenes, el de Estaciones, el de Centro de Gestión y el de Cuadro Técnico Comercial; los tres primeros encuadrados en el nivel 1 y el último en el nivel 2.

En el Supervisor Comercial de Trenes, se integran tres grupos de trabajadores, en el de Estaciones, otros tres tipos de Supervisores y en el subgrupo del Centro de Gestión se integran siete grupos de trabajadores/as y, finalmente, en el Cuadro Técnico Comercial se integran nada más y nada menos, que 26 grupos de trabajadores/as de lo más heterogéneo.

El grupo profesional del Personal Operativo de Comercial está formado por tres subgrupos: Operador Comercial de Entrada, Operador Comercial y Operador Comercial Especializado. Cada uno de ellos, está subdividido a su vez en tres niveles: N1, N2 y N3 que tendrá su reflejo en la retribución, pues cuanto más alto sea el nivel menos se cobra, es decir, hay una relación inversa.

La Disposición Transitoria 1^a asigna el N3 de los Operadores de Entrada a los Ayudantes Ferroviarios con menos de tres años en esa categoría antigua. En el N2, se los da a los antiguos Factores de Entrada, sin embargo a estos Operadores Comerciales de Entrada, no se les dice quiénes son del nivel N1.

También la Disposición Transitoria 1^a en el subgrupo profesional de Operador Comercial integra en el N3 a todos los Ayudantes Ferroviarios con tres años de antigüedad en esa categoría y el N2 se lo otorga a todos los Factores e Informadores. Tampoco se dice en este caso a quién le da el N1 que es el de mayor valía.

Por último, el subgrupo de Operador Comercial Especializado hace la siguiente integración:

N1: el Supervisor de Servicios a Bordo AVE/EUROMED que asumen las condiciones laborales y funcionales dentro del plazo hasta el 30 de abril de 2010 y también al Interventor en Ruta.

N2: el Factor Encargado y al Informador Jefe.

N3: Factor de Circulación de 1^a y de 2^a.

Toda esta reconversión se hará según la Disposición Transitoria en el plazo de tres meses en los que se publicará un listado ordenado del colectivo de comercial para lo cual, se dará otro plazo de 30 días para reclamaciones y otros 30 días tiene que estar publicado el listado con la ordenación definitiva del personal de Comercial. A los que sean trabajadores/as Supervisores de Servicio a Bordo que hayan pasado por el aro, se les asigna el nivel N1 de Operador Comercial Especializado, o sea, el mayor nivel de ordenación.

3. Ámbito Funcional, Acceso y Promoción.

FLEXIBILIDAD FUNCIONAL, ya que la nota a dominante es **la enorme cantidad de tareas que tanto los MM.II y Cuadros como el personal operativo asumen**, sin olvidar que no derogar los acuerdos marcos reguladores del personal de Intervención.

4. Condiciones laborales.

TRABAJADORES CON PLENA DISPONIBILIDAD. A partir de ahora los cuadros de servicio **NO SE NEGOCIAN, SINO QUE LOS IMPONE** la Dirección de la Empresa y tan sólo se da la posibilidad a la RLT de impugnarlos en el ámbito jurisdiccional donde operen.

INEXISTENCIA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, ya que **con 96 horas de preaviso (4 días completos)** el cuadro de servicio entra en vigor.

LOS EXCESOS DE JORNADA NO SE TOMARÁN CUANDO DESEE EL TRABAJADOR, ya que los excesos de jornada – *que se compensan con tiempo de descanso a razón de 105 minutos por cada 60 minutos, si bien el computo debe hacerse sobre las 40 horas semanales o si el ciclo es menor, proporcionalmente* – se disfrutaran por acumulación de 8 horas y dentro del plazo de las 6 semanas, **CUANDO QUIERA LA EMPRESA.**

MOVILIDAD GEOGRÁFICA DIARIA, en cuanto al lugar de prestación del servicio una vez iniciado el turno, pues puede prestarse en cualquier centro de trabajo que no supere los 45 minutos de desplazamiento en tren, pudiendo incluso alargar la jornada diaria hasta las 9 horas para poder dar por finalizado el turno en el lugar donde comenzó.

Aunque para los niveles 1 de los subgrupos profesionales, dice que el servicio lo prestarán a bordo del tren, también dice que lo podrán realizar en cualquier infraestructura ferroviaria donde Renfe-Operadora desarrolle su actividad. En este caso, **ESTAMOS ANTE UNA NUEVA AMENAZA DE BAJAR AL INTERVENTOR DEL TREN.**

También en este caso, la Dirección de la Empresa tiene **PLENA DISPONIBILIDAD DE LOS TRABAJADORES**, ya que **IMPLANTARÁ LOS CUADROS DE SERVICIO CON LOS TURNOS Y HORARIOS, ASÍ COMO LOS DESCANSOS**. La empresa cumple con dejar participar a la RLT y preavisar con 96 horas de antelación a su entrada en vigor. La RLT si no está conforme deberá impugnarlo a la jurisdicción social. Ello se traduce en una **PRÁCTICA INEXISTENCIA DE PODER CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR CON LA LABORAL**.

5. Sistema retributivo.

EN ESTE COLECTIVO EL SISTEMA RETRIBUTIVO ES TRIPLEMENTE INJUSTO, POR LA INCORPONACIÓN DE LOS N1, N2 Y N3 EN CADA UNO DE LOS TRES SUGRUPOS PROFESIONALES". Los conceptos que aparecen son los siguientes:

- ✓ **Componente fijo**. Depende no sólo del subgrupo sino también del nivel donde se esté encuadrado.
- ✓ **Paga extra**. Depende de si se es un Operador Especializado, Operador u Operador de Entrada, ya que los MM.II y Cuadros, no la tienen fijada.
- ✓ **Antigüedad**. Se mantiene por los cuatrienios que tenga cada trabajador.
- ✓ **Clave 047**. Es la prima por recaudación del Interventor en Ruta.
- ✓ **Clave 468**. Es la prima por venta en Estaciones de Cercanías.
- ✓ **Complemento ad personam**. Es de 1.000 €/año para los Supervisores de Servicio Ave/Euromed que entren por el aro antes del 30 de abril de 2010.
- ✓ **Prima variable**. Dependerá de la actividad en la cual se encuadre el trabajador o trabajadora. Se abonará en un 84%, salvo incidencias que rebajan el porcentaje, prorrateado en 12 meses, para liquidar finalmente el resto si da el caso, en el mes de abril del año siguiente. También depende y mucho del nivel en que se encuadre el trabajador/a pues la diferencia por este matiz puede ser de hasta de 4.157 € del nivel 3 con respecto al nivel 1.
- ✓ **Complemento de puesto**. Para los de nivel 1 depende del nivel que ostenta principalmente y en el caso del Operador Comercial Especializado, también depende y mucho de la actividad donde preste el servicio, pues de hacerlo en el área de AV/LD con respecto a uno de Cercanías con el mismo nivel 1, la diferencia puede ser de hasta 3.000 €/año.
- ✓ **Complemento de puesto por actividad en núcleos de servicios de Cercanías**. Este complemento que se abona para el N1 con un montante de 2.300 €/año está sujeto a dos condiciones en su abono: una es que el ratio de ingresos por trabajador debe ser igual o mayor de 246.415 €/año y dos, el ratio de viajeros por trabajador debe ser igual o superior a 290.000 viajeros.
- ✓ **Complemento de puesto para las residencias de Larga Distancia de Barcelona, A Coruña, Bilbao y Madrid**. La cantidad es de 1.200 €/año.

- ✓ **Complemento de puesto para las residencias de Media Distancia de Madrid, Barcelona, Tarragona, Pamplona, Salamanca y Valencia.** La cantidad es de 1.200 €/año.
- ✓ **Complemento de puesto para el personal operativo de Seguridad, Formación y/o Gestión.** Se otorga al Operador Comercial Especializado con nivel N1 en todos los servicios a razón de 257,20 €/mes si se realiza cualquiera de esas funciones. Si no se ocupa todo el mes, se hará el abono a razón de 12,86 €/día de trabajo efectivo.
- ✓ **Complemento de puesto en Centros de Gestión.** Se da a todos los trabajadores adscritos a un Centro de Gestión o de Información; se abona por día de trabajo y teniendo en cuenta que el montante anual es de 3.000€.
- ✓ No obstante, los MM.II. y Cuadros tienen otros complementos y así en función de los que desarrolle cada uno de ellos, tendrá alguno de éstos:
- ✓ **Complemento de puesto de Centro de Gestión** que asciende a 1.500 € año 2010 y de 3.000 € año 2011.
- ✓ **Complemento de puesto de Supervisor Comercial de Trenes.** Los valores son 1.250 € en el año 2010 y 2.500 € en el año 2011.
- ✓ **Complemento de puesto Supervisor Comercial Estaciones.** Los valores son de 1.000 € año 2010 y 1.500 € año 2011.
- ✓ **Gastos de Viaje.** Para el personal operativo N1 se le concede 12,86 €/día efectivo de trabajo, además del alojamiento que será el mismo que está regulado en NL. Este abono no tiene naturaleza salarial, por lo que no cotiza a la S. Social ni se retiene a efectos del IRPF. Para el Operador Comercial N2 que se desplace a otra estación percibirá la clave 566 en concepto de compensación de gastos por desplazamiento a menos de 60 km. siempre que el retorno a su residencia haya supuesto exceder de la jornada diaria de 8 horas.
- ✓ **Complemento personal de los que venían percibiendo la clave 354, 310, 312 ó 210.** Para estos trabajadores, se crea ese complemento personal.
- ✓ Finalmente hay que hacer notar que en el nuevo sistema retributivo desaparecen 110 claves de abono.

VI. GRUPO DE LA ESTRUCTURA DE APOYO

1. Niveles.

NUEVAMENTE A ESTE GRUPO SE LE DIVIDE EN TRES NIVELES, con el agravante de que para pasar de un nivel a otro se necesita obtener una evaluación positiva de tu trabajo. Además, para Técnico Especialista hay que realizar una prueba de acceso. **VUELVE LA CULTURA DEL PELOTAZO, DE REDIR PELITESÍA A TU JEFE Y DEL DEDO.**

ADSCRIPCIÓN a Técnicos Especializados los que ya lo eran antes del nuevo marco; a Técnicos Expertos los que eran Técnicos y tienen 3 años de antigüedad en ese nivel de puesto; finalmente son Técnicos los que accedan y también aquellos que a la entrada en vigor del nuevo marco de este colectivo, no acrediten al menos tres años de antigüedad en el puesto.

2. La retribución.

Las Bandas Salariales se incrementan, alcanzando la de Técnico Experto unos 4.000 euros más al año que la fijada anteriormente para Técnico:

- ✓ **Componente fijo.** Para este año 2010 fija un fijo que oscila entre los valores de 42.362,76 – 51.590,95 €/año que se otorga al Técnico Especialista y los 36.274,83 – 45.484,82 €/año del Técnico.
- ✓ **Componente variable.** Este componente es muy curioso en este Colectivo, pues asigna un mínimo pero no el máximo, lo cual permite entender, que esta variable es abierta por arriba en el personal de la estructura de apoyo. Las cantidades mínimas oscilan en la variable entre los 3.680,84 €/año del que más y los 3.161,48 €/año del que menos cobra.

3. CLAÚSULA DE GARANTÍA SALARIAL.

En Disposición Transitoria se establece que en ningún caso supondrá una disminución de las retribuciones que tenía asignadas cada uno de los miembros de este colectivo.

VII. APÉNDICE PARA LOS MANDOS INTERMEDIOS Y CUADROS

MANTENIMIENTO DE LA DIVISIÓN RETRIBUTIVA, ya que el acuerdo desarrollo profesional de Renfe-Operadora aplicable a los Mandos Intermedios y Cuadros regula nuevas bandas salariales de referencia para los años 2010 y 2011 para los MM.II. y Cuadros, pero sin embargo hay que hacer notar, que estas nuevas bandas de referencia **no se aplican a los MM.II y Cuadros del personal de Conducción que tienen otros valores.**

TAMBIÉN SE LES INCORPORA LA CLAÚSULA DE GARANTÍA SALARIAL, donde las nuevas bandas salariales de ningún modo pueden suponer merma en la retribución que la que ya se percibía. **CLAÚSULAS QUE DEBERÍAN SER PARA TODOS LOS COLECTIVOS.**

ABRIL de 2010

