



TCM
Ferroviarios y
Servicios Turísticos

Sector Federal Ferroviario y Servicios Turísticos

- RENFE Operadora -

www.tcmugt.es/ferroviarios

COMUNICADO Nº 27

18/03/2010

LA EMPRESA ENTREGA NUEVOS DOCUMENTOS SOBRE EL DESARROLLO PROFESIONAL

Hoy día 18 de marzo de 2010, en reunión mantenida entre el Comité General de Empresa y la Dirección de la Empresa, para tratar los avances que se están produciendo en materia de Desarrollo Profesional, han sido entregados por parte de la Empresa **nuevos documentos que afectan a los colectivos de Conducción, Comercial, Fabricación y Mantenimiento, y Administración y Gestión.**

Desde **UGT** hemos manifestado nuestra satisfacción de ver avances significativos en la redacción de estos nuevos documentos, porque **incluyen gran parte de las propuestas y correcciones que desde nuestra Organización hemos aportado**. Aunque nuestra valoración es optimista, **seguiremos realizando alegaciones** a los documentos entregados en el día de hoy, tal y como hemos manifestado en la propia reunión, con el objetivo de mejorarlos, tanto en la **parte normativa** como en la **parte retributiva** porque, en un primer análisis, entendemos que quedan cuestiones que retocar en ambas partes.

No podemos calificar de otra manera que no sea de **lamentable** la postura que ha mantenido y que sigue manteniendo cc.oo. No solamente su aportación a la negociación del Desarrollo Profesional ha sido nula, sino que se ha dedicado a **engañar a los trabajadores y trabajadoras**, acudiendo a los Centros de Trabajo para decir que los documentos ya estaban cerrados, que ya se habían firmado las actas que validaban los acuerdos, y un sinfín de malas interpretaciones del contenido de los documentos de forma torticera y con una manifiesta mala fe.

Ahora que se han quedado **sin argumentos** y se ha descubierto su **estrategia de intoxicación y de tergiversación**, no les queda más remedio que reconocer su patética actuación. Si tuvieran un poco de honestidad deberían visitar a los trabajadores y trabajadoras que han estado atemorizando en estos últimos meses y explicarles que el único y verdadero motivo de sus actuaciones no es otro que **la caza y captura** de algún afiliado ajeno desde una clara estrategia electoralista.

Que no quieran vender ahora que no han tenido oportunidad de presentar propuestas, como sí hemos hecho desde **UGT**. No es creíble ese discurso, porque nunca se ha obstaculizado a ningún sindicato, por parte de nadie, en la honorable tarea de mejorar los acuerdos.

Que nadie esté preocupado con la repercusión que vaya a tener la implantación del Desarrollo Profesional. Desde **UGT** hemos defendido siempre a los trabajadores y trabajadoras, y lo seguiremos haciendo, para que mejoren sus condiciones laborales, garanticen sus puestos de trabajo y mantengan incrementadas sus retribuciones salariales.

Estudiaremos y analizaremos el documento entregado por la Empresa, corrigiendo aquello que no satisfaga las inquietudes de los trabajadores y trabajadoras. Seguiremos trabajando en la mejora del documento, para que al menos por nuestra parte no exista dejación de la responsabilidad que como Representación de los Trabajadores tenemos.

**Defendemos tu empleo, presentamos alternativas, luchamos
por la viabilidad de tu empresa... AFÍLIATE A UGT**

U
G
T

I
N
F
O
R
M
A

REUNIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ GENERAL DE EMPRESA

En Madrid, a las 10.30 horas del día 18 de marzo de 2010, se reúnen en la sala de reuniones del Centro de Formación de RENFE-Operadora, sito en la Avda. Pio XII 110, las personas a continuación relacionadas, en representación de la Dirección de la Empresa y del Comité General de Empresa, respectivamente.

Por la Dirección de la empresa

Ángel Jiménez Gutiérrez	Director General de Seguridad, Organización y RR.HH
José Núñez Blázquez	Director de RR. HH
Raúl Blanco Aira	Director de Relaciones Laborales
Vicente Camarena Miñana	Director de Organización y Desarrollo
Víctor Esquinas Torres	Director de RR.HH. y Organización DG Viajeros
Pedro Molina Dávila	Director de RR.HH. y Organización DG Mercancías
Alfonso Gamero Gracia	Director de RR.HH. Org. y Seg. Fab. y Mantenimiento
José María Hernández Gálvez	Gerente de Planificación de RR.HH. DG Viajeros
Tomás López Ruiz	Gerente de Planificación de Sistemas de Información
José Berenguer Pérez	Gerente de Política Retributiva
Estrella Soriano Cuervo	Gerente de Planificación y Gestión de RR.HH.
Juan López Pulido	Gerente de Negociación Colectiva
M ^a Isabel Sacristán Vesperinas	Jefa de Gestión de Sistemas de Información Laboral

Por el Comité General de Empresa

Juan Jesús García Fraile	SEMAF
Juan Cano Trujillo	SEMAF
Santiago Pino Jiménez	SEMAF
Valentín Arranz García	SEMAF
Juan Carlos Cáceres Díez	CCOO
Ángel López Padillo	CCOO
Juan Manuel León Gallego	CCOO
Diego Enríquez Muñoz	CCOO
Agapito Alcarazo Núñez-Barranco	UGT
Jesús Agudo Zarzuela	UGT
Francisco Javier Dieguez González	UGT
Juan José Domínguez Campos	SFF-CGT
Enrique Ramos Jiménez	SF-I

La presente reunión se convoca con el objeto de analizar y valorar los avances en el proceso de negociación de Desarrollo profesional en RENFE-Operadora.

Conforme a la Cláusula 18º del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora, el Desarrollo Profesional permite la adecuación de la cualificación de los trabajadores a la nueva realidad ferroviaria como factor principal para garantizar el mejor funcionamiento del sistema ferroviario en el contexto competitivo que permite abordar el nuevo escenario desde una posición de liderazgo en el Sector.

Así mismo la Prórroga del I Convenio Colectivo, en aplicación de las Cláusulas 2ª y 3ª del mismo , se fundamentó en los acuerdos a alcanzar en el Desarrollo Profesional y en orden a la regulación de su implantación y desarrollo.

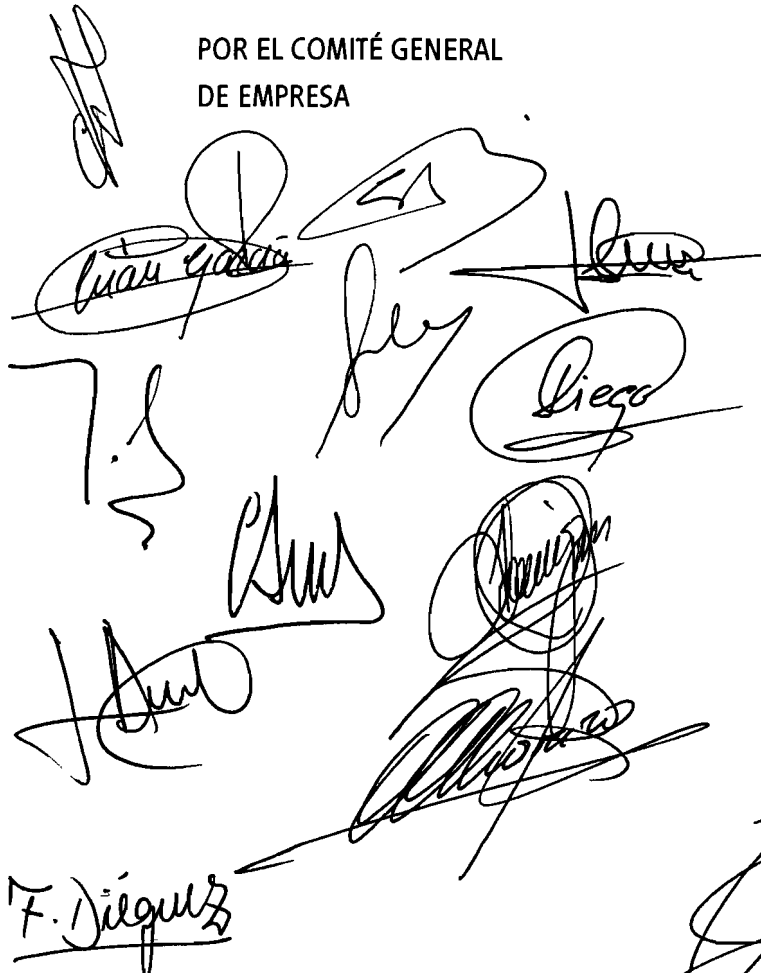
Tras una exposición de los avances en la negociación, la Dirección de la Empresa, hace entrega de un documento que integra los Marcos Reguladores de Talleres, Conducción, Comercial, Administración y Gestión, que apuesta por un Desarrollo Profesional Integral, que afecta a todos los trabajadores del ámbito personal del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora.

La RLT recepciona el documento de clasificación Integral que recoge a todos los trabajadores de RENFE-Operadora y emitirán sus consideraciones al mismo una vez analizados los documentos con mayor detalle. Se adjunta "*Documento de premisas de CCOO en el Desarrollo Profesional de RENFE-Operadora*".

La Dirección de la Empresa convocará en fechas próximas una reunión, al objeto de culminar con acuerdo el Desarrollo Profesional en todos los colectivos de la Empresa de acuerdo a lo recogido en el I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora.

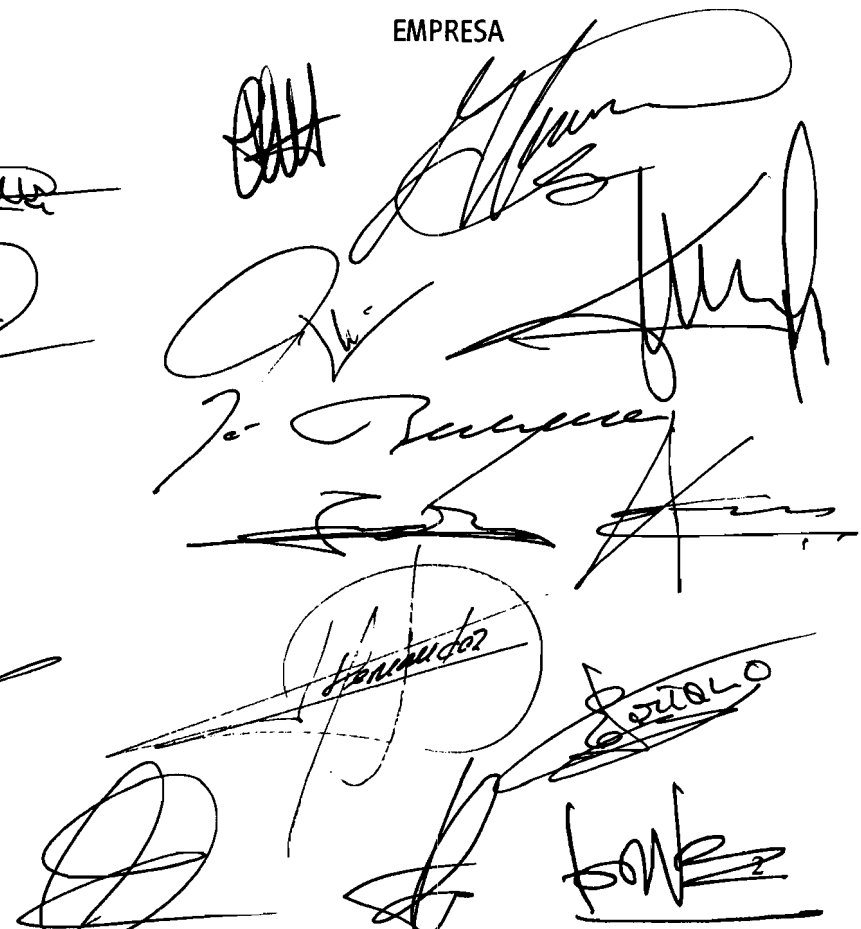
Sin más asuntos que tratar finaliza la reunión a las 12:30 en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento de esta Acta.

POR EL COMITÉ GENERAL
DE EMPRESA



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid. Some signatures are more legible than others, including 'Juan García', 'Diego', and 'F. Diegues' at the bottom left.

POR LA DIRECCIÓN DE LA
EMPRESA



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid. Some signatures are more legible than others, including 'J. Sánchez' and 'SOUALO'.

PREMISAS DE CC OO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE RENFE OPERADORA

Los Documentos de Desarrollo Profesional, contienen carencias e inconcreciones. Para CC OO dichos documentos deben modificarse, mejorarse y concretarse en muchos de sus ambiguos apartados, incluyendo **LAS SIGUIENTES PREMISAS**, para que estuviese en disposición de ser valorados convenientemente:

- 1.- GARANTÍAS DE EMPLEO Y ESTABILIDAD**, de forma que se mantenga y desarrolle el actual nivel de Empleo, y actividad, en cada una de las Áreas.
- 2.- QUE AFECTE A TODA LA PLANTILLA** de la Empresa sin exclusiones, y por tanto cada marco a todos sus trabajadores, salvo que se concrete en paralelo su Desarrollo Profesional con carácter transversal.
- 3.- QUE CONTENGA Y GUARDE LOS PRINCIPIOS DE EQUIDAD INTERNA Y DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:** Equidad y homogenización normativa y retributiva, y promoción por experiencia y formación homogénea y equivalente para todos los grupos-colectivos de la Empresa.
- 4.- QUE CONLLEVE UNA APORTACIÓN ECONÓMICA ADICIONAL, Y RETRIBUCIONES CLARAMENTE DEFINIDAS QUE SUPONGAN UN NOTABLE INCREMENTO RETRIBUTIVO**, consecuente con los cambios normativos, sociales y funcionales que se contemplen.

Así mismo otros aspectos Normativos y funcionales deben ser corregidos y modificados.

El documento de propuesta de acuerdo tras incluir dichas premisas, debe ser nuevamente valorado y por su importancia y trascendencia supeditado su acuerdo definitivo a:

- ✓ El acuerdo Integral de todas las mesas de Desarrollo profesional (Conducción, Fabricación y Mantenimiento, Comercial, Administración y Gestión) para la totalidad de la plantilla de Renfe Operadora.
- ✓ Un amplio consenso sindical, incluyendo el aval y refrendo de los Trabajadores/as de RENFE Operadora.

1.- GARANTÍAS DE EMPLEO Y ESTABILIDAD.

SITUACIÓN ACTUAL

- La Plantilla de RENFE Op a Diciembre 2009 era de 13.903, y aun se acogerán al ERE 242 personas en 2010.
- Los Presupuestos Generales del Estado contemplan para Renfe Op en 2010 una plantilla de 14.407 personas.

LOS DOCUMENTOS-ACUERDOS ACTUALES:

- No garantizan el mantenimiento de los 14.407 puestos. Sólo el marco de comercial garantiza que no se generará excedentes y que nadie abandonará de manera forzosa el área
- No comprometen ningún nuevo ingreso, y menos los necesarios para alcanzar los 14.407 empleos directos.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE CCOO

- 1º.CCOO apuesta por el futuro de la empresa, por lo que es indispensable un PLAN DE VIABILIDAD.
- 2º.Compromiso de INGRESO de al menos 746 NUEVOS TRABAJADORES/AS EN 2010 para cerrar el año con las 14.407 personas que estipula los PGE. DISTRIBUIDOS DE MANERA HOMOGENEA EN TODAS LAS AREAS DE ACTIVIDAD
- 3º.Convocatorias de PROMOCIÓN Y MOVILIDAD VOLUNTARIA en toda la empresa, previas a los ingresos externos, incluso para las plazas del colectivo de conducción, con la formación a cargo de la empresa (como ha sido siempre).
- 4º.Convocatorias de MOVILIDAD A NIVEL EMPRESA, para evitar los compartimentos estancos que los marcos firmados suponen para los trabajadores/as
- 5º.Ejecución de los ingresos externos en las vacantes y categorías-subgrupos de inicio tras la movilidad interna.

2.- QUE AFECTE A TODA LA PLANTILLA.

SITUACIÓN ACTUAL

LOS DOCUMENTOS-ACUERDOS ACTUALES:

- Se dedican básicamente al personal operativo.
- Dejan fuera a varios grupos de trabajadores y categorías.
- Se deja fuera del desarrollo profesional a la mayoría de MM.II. y Cuadros Técnicos.
- Sólo se citan algunos puestos de MM.II. y Cuadros Técnicos a los efectos de “ahí están”, sin encuadrarles en nada.
- La Estructura de Apoyo sólo se cita en algún marco, como salida sólo de algunos Mandos Intermedios.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE CCOO

PARA GARANTIZAR QUE AFECTA A TODA LA PLANTILLA DE LA EMPRESA, CCOO PROPONE:

- 1º. ACORDAR UN MAPA COMPLETO DE CATEGORÍAS ACTUALES Y SU ENCUADRE EN EL MARCO NUEVO.**
- 2º. TODO EL PERSONAL DEBE TENER ENCUADRE ADECUADO, ACORDANDO PARA ELLO LAS EXCEPCIONES Y TRANSITORIEDADES NECESARIAS.**
- 3º. AGRUPACIÓN DE TODOS LOS MM.II. Y CUADROS TÉCNICOS, POR UN LADO Y DE TODO EL PERSONAL DE ESTRUCTURA POR OTRO, EN PUESTOS DENOMINADOS “TIPO”. UNA VEZ DEFINIDOS DARLES UN TRATAMIENTO HOMOGÉNEO EN RETRIBUCIONES FIJAS, DE COMPLEMENTOS Y DE VARIABLE, ASÍ COMO DE MOVILIDAD.**

3.A- QUE CONTENGA Y GUARDE EL PRINCIPIO DE EQUIDAD INTERNA SITUACIÓN ACTUAL

LOS DOCUMENTOS-ACUERDOS ACTUALES:

- **No son equitativos ni homogéneos, sino que ahondan e inciden en los desequilibrios retributivos.**
- **La formación es tratada de forma diferente según el marco regulador.**
- **La promoción profesional no es igual en los diferentes marcos.**
- **Tampoco existe la mínima equidad, ni homogeneidad en:**
 - **Compensación de descansos.**
 - **Compensaciones excesos de jornada.**
 - **Nocturnidad.**
 - **Dietas y traslaciones.**
 - **Alojamiento y desplazamiento a hoteles**
 - **Etc.**

PRINCIPALES PROPUESTAS DE CCOO

PROPUESTAS MÍNIMAS DE EQUIDAD-HOMOGENEIDAD DE CCOO:

- 1º. TRATAMIENTO ECONOMICO: IGUAL FIJO A IGUAL GRUPO PROFESIONAL, AUNQUE SEA DE DIFERENTE AREA.**
- 2º. COMPENSACIÓN DE EXCESOS DE JORNADA IGUAL PARA TODAS LAS PERSONAS DE LA EMPRESA SUJETAS A CONVENIO.**
- 3º. MISMA ESTRUCTURA SALARIAL PARA TODO EL PERSONAL SUJETO A CONVENIO.**
- 4º. EQUIDAD, HOMOGENEIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TODA LA EMPRESA:**
 - **EN FORMACIÓN.**
 - **EN PROMOCIÓN PROFESIONAL.**
 - **EN MOVILIDAD.**

3.B- QUE CONTENGA Y GUARDE EL PRINCIPIO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

SITUACIÓN ACTUAL

LOS DOCUMENTOS-ACUERDOS ACTUALES:

- No existe un Plan de Formación, ni de promoción, homogéneo y equitativo.
- No contemplan movilidad voluntaria entre las distintas áreas.
- Cada Marco Regulador, y dentro de cada Marco, se trata diferente la promoción:
 - ✓ Conducción: Permanencia + Formación 3 años en el subgrupo. 6 años para ser Operador Especializado.
 - ✓ Comercial: N1: Permanencia + Formación cada 3 años hasta operador especializado. N2: Sólo hasta Operador (ahora eran 2 años).
 - ✓ Fabricación y Mantenimiento: Permanencia + Formación sólo hasta Operador. (ahora 2 años).
 - ✓ Administración y Gestión; MM.II. y Cuadros; Personal de Estructura: ¿?

PRINCIPALES PROPUESTAS DE CCOO

- 1º. PROMOCIÓN PROFESIONAL AUTOMÁTICA EN TODA LA EMPRESA POR ANTIGÜEDAD-PERMANENCIA Y/O FORMACIÓN HASTA EL MAYOR NIVEL DE CADA GRUPO (PERSONAL OPERATIVO; MM.II. Y CUADROS; ESTRUCTURA DE APOYO).
- 2º. PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL QUE POSIBILITE LA ADECUACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONAL AL NUEVO ACUERDO. GARANTÍA FORMATIVA MÍNIMA ANUAL PARA LA PROMOCIÓN.
- 3º. PROMOCIÓN Y MOVILIDAD VOLUNTARIA INCLUSO ENTRE ÁREAS DE ACTIVIDAD DISTINTAS.
- 4º. ELEMENTO DIFERENCIADOR, DEBIDAMENTE DEFINIDO, PODRÁ SER DENTRO DE ALGÚN GRUPO PROFESIONAL EL MANDO Y/O FUNCIÓN.
- 5º. MISMOS CRITERIOS TANTO PARA LOS MM.II. Y CUADROS COMO PARA EL PERSONAL DE ESTRUCTURA DE APOYO.

4.- APORTACIÓN ECONÓMICA ADICIONAL - INCREMENTO RETRIBUTIVO NOTABLE - RETRIBUCIONES CLARAMENTE DEFINIDAS

SITUACIÓN ACTUAL

LOS DOCUMENTOS-ACUERDOS ACTUALES:

- La actual Estructura Salarial desaparece. Aparecen nuevas estructuras, incluso diferentes dependiendo de los Marcos-Áreas.
- Diferentes Valores en el Fijo, para un mismo Subgrupo Profesional.
- En todos los Marcos desaparecen:
 - Las Paga Extras.
 - Los Complementos Personales. Entre ellos la Antigüedad.
 - El Plus de Productividad y Objetivos.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE CCOO

1º. APORTACIÓN ECONÓMICA ADICIONAL

- a. INCREMENTO NOTABLE POR EL CAMBIO NORMATIVO, LABORAL Y FUNCIONAL QUE SUPONE.
- b. GARANTÍA DE INCREMENTO TOTAL ANUAL SOBRE EL ACTUAL PARA CUALQUIER TRABAJADOR DE LA EMPRESA
- c. QUE SEA REALMENTE ADICIONAL, Y NO AUTOFINANCIADO POR AHORRO EMPRESARIAL POR EXTERNALIZACIONES, MENOR NIVEL DE EMPLEO DEL FIJADO EN PGE (14.407), DOBLES ESCALAS RETRIBUTIVAS, SUPRESIÓN DE CONCEPTOS, ETC).

2º. SISTEMA RETRIBUTIVO:

- a. FIJO: DIVIDIDO EN 12 PAGAS MÁS 2 EXTRAS.
- b. COMPLEMENTOS DE PUESTO.
- c. COMPLEMENTOS PERSONALES: ANTIGÜEDAD; ACOPLAMIENTO DE EXCEDENTES-SOBRANTES; ETC...)
- d. PRIMAS O VARIABLES: CONTROLABLES Y COLECTIVAS.
- e. OTROS CONCEPTOS: PREMIO PERMANENCIA (en el max. Nivel).
- f. CONCEPTOS INDEMNIZATORIOS: DIETAS E INDEMNIZACIONES.

3º. TODAS LAS RETRIBUCIONES DEFINIDAS.

PROPUESTAS DE CCOO EN OTROS ASPECTOS NORMATIVOS Y FUNCIONALES.

- ✓ **Gráficos y Cuadros de Servicio:** Previa Negociación con Representantes de los Trabajadores (RT).
- ✓ **Disponibilidades fuera de la Jornada:** Voluntaria y Rotativa conforme a su negociación con la RT.
- ✓ **Jornadas Especiales:** Voluntaria y Rotativa conforme a su negociación con la RT.
- ✓ **En casos de falta de voluntarios para disponibilidades o jornadas especiales justificación acreditada de tal necesidad (Prioridad del Empleo, Mantenimiento de cargas en la Empresa, etc) y negociación de soluciones con la RT.**
- ✓ **Funciones:** De cada Colectivo o Marco sin incluir solapes, ni duplicidad de un colectivo diferente. Dentro del Colectivo limitada la funcionalidad de un Grupo, Subgrupo o Nivel diferente y previa formación acreditada. **Retribución de las diferencias** cuando sean superiores. **Limitando temporalidad** y publicación de convocatoria definitiva para las plazas ocupadas temporal y funcionalmente.

NECESIDAD DE CONSENSO, PARTICIPACIÓN Y AVAL DE LOS TRABAJADORES.

El documento de propuesta de acuerdo tras incluir dichas premisas, debe ser nuevamente valorado y por su importancia y trascendencia supeditado su acuerdo definitivo a:

- ✓ **El acuerdo Integral de todas las mesas de Desarrollo profesional (Conducción, Fabricación y Mantenimiento, Comercial, Administración y Gestión) para la totalidad de la plantilla de Renfe Operadora.**
- ✓ **Un amplio consenso sindical, incluyendo el aval y refrendo de los Trabajadores/as de RENFE Operadora.**