

Mantenimiento de INFRAESTRUCTURA

Coordinadora de INFRAESTRUCTURA



***PLATAFORMA***

***DEL SFF-CGT***

***PARA EL PRÓXIMO***

***CONVENIO COLECTIVO***



**ADIF**



# PLATAFORMA REIVINDICATIVA DE MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA



## MESA DE RECLASIFICACIÓN XVI C. C.

### 1. DEFINICIÓN DE PLANTILLA Y NIVEL DE EMPLEO.

- ✓ Incremento del nivel de empleo, de acuerdo con las necesidades reales.
- ✓ Cobertura de todos los puestos de trabajo y en especial en aquellos servicios con responsabilidad y peligrosidad.
- ✓ Materialización de los ingresos pendientes en aquellas categorías y servicios en los que haya carencia de personal.
- ✓ Conversión de los excesos de jornada en puestos de trabajo efectivos.
- ✓ Garantías de no externalización de cargas de trabajo.

### 2. JORNADA.

- ✓ Reducción de jornada en un 25% para todos aquellos puestos de trabajo nocturnos, en túnel, a turnos, a la intemperie y aquellos que sean considerados penosos, tóxicos o peligrosos.
- ✓ La jornada máxima diaria será de 7 horas, respetándose el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.
- ✓ Establecer un periodo de bocadillo de 30 minutos, para todos los colectivos, a disfrutar entre la 2ª y la 4ª hora de trabajo, computando como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

### 3. RECLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

#### **INTRODUCCIÓN**

Esta propuesta de reclasificación profesional pretende ser un nuevo marco normativo que regule la clasificación de categorías profesionales en Adif, adaptándola a nuestra realidad productiva, pero manteniendo un control Normativo de los supuestos de movilidad funcional mediante el establecimiento de unos límites claros y concretos a su aplicabilidad.

## CATEGORÍAS PROFESIONALES

Todos los trabajadores de la empresa están encuadrados en una categoría profesional, que a su vez forma parte de un determinado Grupo Profesional. Podéis ver en hojas centrales de este documento el cuadro resumen de categorías.

## SISTEMA RETRIBUTIVO

Es conveniente cambiar la estructura salarial actual, sin que ello suponga la pérdida de derechos retributivos. Para ello, el SFF-CGT propone la estructuración retributiva en tres niveles:

- ✓ FIJO
- ✓ COMPLEMENTO DE PUESTO
- ✓ VARIABLE

### - CONCEPTO FIJO:

Es este concepto se incluirían el sueldo y las pagas extraordinarias.

|            |             |
|------------|-------------|
| ◆ 1º nivel | 29.695,76 € |
| ◆ 2º nivel | 31.246,30 € |
| ◆ 3º nivel | 32.993,06 € |
| ◆ 4º nivel | 34.791,40 € |

Estas cantidades suponen una cuantía fija para cada Categoría Profesional, tiene carácter consolidable, y será objeto de revisión por Convenio Colectivo.

Este concepto fijo se verá incrementado, cada cuatro años de permanencia en la Red, con un complemento de antigüedad fijado por Convenio Colectivo.

### - COMPLEMENTO DE PUESTO:

Por este concepto se abonarán características especiales de determinados puestos de trabajo, (suprimir: solo y exclusivamente mientras se realice el trabajo en el puesto correspondiente).

Se engloban en este concepto complementos tales como con los valores que ya se marcan anteriormente en esta propuesta:

- ✓ Plus de nocturnidad aumentado el porcentaje del valor hora a un 40%.
- ✓ Plus de turnicidad.
- ✓ Plus de maniobras.
- ✓ Pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad.
- ✓ Brigada de incidencias.
- ✓ Bandas de Mantenimiento.
- ✓ Conducción de Vehículos.
- ✓ Bandas de Mantenimiento por trabajos en sábados, domingos y/o festivos.
- ✓ Encargado de los Trabajos y Piloto de Seguridad.
- ✓ Etc.

Todos estos pluses, a excepción de: Plus de nocturnidad, Bandas de Mantenimiento en sábados, domingos y/o festivos, tendrán un valor retributivo fijo de carácter mensual.

- VARIABLE:

Las cantidades mínimas que van a formar el concepto de incentivos o primas son las siguientes:

|            |            |
|------------|------------|
| ◆ 1º nivel | 2.969,58 € |
| ◆ 2º nivel | 3.129,63 € |
| ◆ 3º nivel | 3.299,30 € |
| ◆ 4º nivel | 3.479,40 € |

Se fijarán para cada Dependencia y Categoría Profesional, en función de criterios cuantificables y contrastables, participando la Representación Sindical tanto en su fijación como en su seguimiento, en ningún caso supondrá una diferencia mayor del 10% sobre las cantidades que se han marcado.

Además de los conceptos retributivos anteriormente mencionados existen los derivados de la movilidad temporal (geográfica y/o funcional) en los casos que corresponda, los excesos de jornada, bolsa de vacaciones, etc.

## **PORCENTAJE DE GARANTÍA**

En ningún caso, la cuantía percibida en concepto de incentivos o primas superará el 10% del salario fijo de cada trabajador.

#### **4. MOVILIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

Nueva Norma Marco de Movilidad, que afecte a todo el personal regulado por Convenio, basada en los principios de IGUALDAD Y CAPACIDAD.

Las acciones de movilidad, salvo las motivadas por Salud Laboral y adecuación de la vida familiar y laboral, se deben desarrollar de la siguiente manera:

Traslado definitivo a otro Centro de Trabajo. Siempre será en la misma Categoría Profesional, y como principio básico partiendo de un sistema de traslados continuos asignándose las plazas vacantes en función de una lista transparente y ordenada, aplicando los factores de ordenación conforme a las peticiones cursadas por cada trabajador@.

Traslado definitivo a otro Centro de Trabajo Existirá una lista, a nivel red, de vacantes y de solicitudes de traslados, permanentemente actualizada, pública y transparente para cada Categoría Profesional. Se asignará cada vacante que se vaya produciendo al solicitante con mayor derecho.

Pase a una Categoría distinta a su Grupo Profesional y Ascenso de Categoría dentro del propio Grupo Profesional. El sistema de pase y ascenso comenzará mediante concursos internos ofertando las plazas vacantes existentes tras realizar los traslados, comenzando escalonadamente por las categorías superiores de los distintos Grupos o Subgrupos Profesionales. Los participantes deberán ostentar la categoría con derecho a cubrir las vacantes por pase o ascenso según la clasificación profesional.

La ordenación de los participantes se llevará a cabo mediante una prueba de aptitud profesional en igualdad de condiciones, y en su caso, tras superar los reconocimientos médicos necesarios para desempeñar las funciones de las categorías profesionales relacionadas con la Orden Ministerial 2520/2006. En caso de empate se aplicarán los factores de ordenación.

Las plazas que no se cubran no serán amortizadas y permanecerán en la lista de traslados, exceptuando aquellas que tengan la consideración de categorías de ingreso, las cuales serán ofertadas a concurso público.

Traslado temporal a otro Centro de Trabajo: Este tendrá carácter voluntario y se utilizará excepcionalmente para cubrir plazas, que aun estando asignadas, se tengan que cubrir de manera transitoria por motivos convencionales (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.

Reemplazo a Categoría superior dentro del Grupo Profesional. Únicamente se podrán cubrir en reemplazo aquellas plazas que estén asignadas, pero que por circunstancias legales no estén cubiertas, y no se hayan cubierto por la lista de traslados, con el límite temporal hasta la fecha de la resolución definitiva de las convocatorias de pase y ascenso, pero nunca dará lugar a la consolidación definitiva de la plaza.

La asignación del agente reemplazante se realizará entre los voluntarios 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.

## **5. COMPLEMENTOS-PLUSES.**

- ✓ Ampliación al resto de las categorías y servicios de los conceptos de:
  - \* Peligrosidad: Por trabajos en líneas de alta tensión.  
Por trabajos con circulaciones.
  - \* Penosidad: Por trabajos en túneles.  
Por trabajos a la intemperie.  
Por trabajos a turnos.
- ✓ Incremento de la compensación económica por: peligrosidad, toxicidad.
- ✓ Abono de toma y deje de servicio.
- ✓ Regularización (20 Euros) de la prima de conducción por turno y vehículo, diaria y garantizada los 365 días del año, así como todas aquellas que se produzcan por llamadas a B.I. la realización de esta función será voluntaria y disponible para cada agente que la solicite. Así mismo, se incrementará el mismo porcentaje para la Disponibilidad de Conducción.
- ✓ Adaptación del plus de nocturnidad al valor del 40% sobre la hora real ordinaria.

## **6. BRIGADAS DE INCIDENCIAS.**

Con las Brigadas de Incidencias, la empresa se asegura la disponibilidad del personal para accidentes, reparación de averías o incidencias, suprimiendo con ello, en la mayoría de los casos, el establecimiento de turnos diarios y guardias en descansos y festivos dedicados a dicho fin, con reducción importante de personal, concentrando a este, en la medida de lo posible, para labores de mantenimiento preventivo.

Por lo tanto, es necesaria una regulación más clara y nueva valoración de las Brigadas de Incidencias, en correspondencia con las prestaciones reales que ésta le hace a la empresa y en función de las exigencias ante las que debe responder el operario adscrito a la misma. **Por ello, es necesario establecer su número y valoración:**

- ✓ Incremento del valor de la remuneración de la Brigada de Incidencias mensual a **550 €/mes.**
- ✓ Abono de la Brigada de Incidencias en período de vacaciones y bajas por enfermedad y accidente.
- ✓ Regulación de **12 horas** de descanso después de cada intervención, independientemente del turno de trabajo.
- ✓ Toda intervención de la Brigada de Incidencias en festivos o descanso semanal generará la compensación de dicho descanso, a demás del abono correspondiente del **valor hora**, incrementado en un **250%**.
- ✓ **Será concepto mensual indivisible, voluntario y disponible para cada agente que la solicite, garantizado los 12 meses del año.**
- ✓ Supresión de la Brigada de Socorro.
- ✓ La Brigada de Incidencias se circunscribirá al ámbito de trabajo.

## **7. BANDAS DE MANTENIMIENTO.**

- ✓ La circulación de trenes condiciona, en determinadas líneas de la Red, realizar los trabajos ordinarios de mantenimiento de la infraestructura que exigen la ocupación de vía y/o corte de catenaria en los horarios actualmente fijados en la jornada laboral de nuestros trabajadores.

Mediante este acuerdo se regula la adecuación del horario de la jornada de trabajo a aquellas franjas horarias en las que, la menor frecuencia de las circulaciones permite la ocupación de vía y/o corte de catenaria. Estas franjas horarias, denominadas "Bandas de Mantenimiento", serán concretadas convenientemente en sus diferentes tramos a lo largo de todo el día entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores de los Comités de Empresa afectados, así como cualquier modificación que pueda producirse.

La realización de aquellos trabajos que no necesiten imprescindiblemente ocupación de vía y/o corte de corriente en catenaria se seguirán abordando en los horarios actuales.



- ✓ Con carácter general se establecen los siguientes horarios de trabajo que sustituyen a los actuales:

HORARIO DE MAÑANA: inicio de 6 a 9 horas/ final de 13 a 16 horas

HORARIO DE TARDE: inicio de 13 a 16 horas/ final de 20 a 23 horas

HORARIO DE NOCHE: inicio de 20 a 23 horas/ final de 3 a 6 horas

- ✓ La modificación de los horarios actuales sólo afecta a aquellos trabajos de mantenimiento, vigilancia y pilotajes que requieran corte de vía o catenaria. Los trabajadores afectados por esta modificación de horarios serán los mínimos indispensables para realizar los trabajos que cada servicio necesite.
- ✓ El trabajo en BANDA DE MANTENIMIENTO será rotativo entre todos los trabajadores de la Dependencia. En el supuesto de que todos los trabajadores del centro de trabajo deban trabajar de noche, se establecerá una cadencia de dos semanas en horario de noche y dos semanas en horario de mañana.

En todas las dependencias existirán los oportunos gráficos de servicio u horarios, en los que se reflejará, con toda precisión, los que hayan de observar los respectivos agentes. Estos gráficos serán pactados con el Comité de Empresa correspondiente. El gráfico de servicio será de obligado cumplimiento.

- ✓ Toda jornada que se desarrolle en horario nocturno será reducida en un 25%. Los trabajadores en horario nocturno tendrán en todo momento los adecuados niveles de protección en materia de Salud y Seguridad Laboral. Se propondrá al Subcomité de Seguridad e Higiene de la UN la identificación y la elaboración de propuestas para subsanar los riesgos específicos de los trabajadores nocturnos.
- ✓ La adecuación de la jornada a la banda de mantenimiento, única y exclusivamente se empleará para la realización de trabajos programados que requieran ocupación de vía y/o corte de catenaria, nunca se utilizará para reparar incidencias ni cualquier tipo de trabajo no programado.
- ✓ Para aquellos trabajadores afectados por las denominadas bandas de mantenimiento, independientemente del turno que realicen, se actualiza el abono de Bandas de Mantenimiento a **20 €** por día de trabajo y no sustituye a ningún otro concepto económico recogido en Convenio Colectivo. Este plus es independiente del de nocturnidad (Clave 220).

- ✓ En aquellas poblaciones donde el horario de BANDA DE MANTENIMIENTO no sea compatible con los de TRANSPORTES PÚBLICOS, se abonará a cada trabajador, en concepto de gastos de desplazamiento, las cantidades y los casos específicos para Brigada de Incidencias, incrementados los conceptos en 6 € cada uno.
- ✓ Iniciar un proceso de internalización de cargas de trabajo, especialmente de las relacionadas directamente con el mantenimiento, vigilancia y pilotajes necesarios para garantizar el correcto estado de la infraestructura ferroviaria.

## **8. BANDAS DE MANTENIMIENTO EN FINES DE SEMANA Y FESTIVOS**

El actual "Acuerdo de Bandas de Mantenimiento" posibilita que las actividades productivas vinculadas a "Ocupaciones de Vía y/o Cortes de Tensión" se realicen en los intervalos que permiten la circulación de los trenes en los días laborables.

La Dirección de la empresa ve insuficiente los horarios de Banda de Mantenimiento de lunes a viernes, por lo cual nos demanda una regulación para ampliarlo y que se puedan desarrollar estos trabajos en sábados, domingos y/o festivos.

### **VALORACIÓN**

Ante la inestabilidad laboral que venimos padeciendo los/as ferroviarios/as:

- Reducción de personal hasta límites insostenibles, quedando los centros de trabajo totalmente inoperativos .
- Externalización constante de cargas de trabajo.
- Pérdida de derechos adquiridos, mermando cada vez más nuestras condiciones tanto de trabajo como de seguridad y salud.
- Pérdida de poder adquisitivo.
- En definitiva desmantelamiento progresivo de RENFE.

La Dirección de la UN de Mantenimiento de Infraestructura nos pide un nuevo esfuerzo al conjunto de los/as trabajadores/as, que modifica de manera importante nuestras condiciones de trabajo, regulando el trabajo en nuestro descanso semanal.

Elaboramos esta propuesta para intentar conseguir el mejor Acuerdo posible, si es que éste se da, que suponga una compensación real, tanto económica como de Condiciones de Trabajo, para los/as ferroviarios/as, ya que vamos a realizar un nuevo y gran esfuerzo que se nos demanda desde la Dirección de la Empresa.

Sin olvidar que estamos inmersos en un proceso de negociación de Convenio Colectivo, en el que, además de las reivindicaciones de la Dirección, existen otras por parte de los/as trabajadores/as recogidas en plataforma reivindicativa y que también exigimos que sean tenidas en cuenta y negociadas.

### PROPUESTA:

1º Al personal que ya desarrolla sus trabajos habituales en sábado, domingo y/o festivo, (Gráficos de P/N, Gráficos establecidos en otras dependencias de Mant. De Infraestructura, todos aquellos trabajos relacionados con la actividad ferroviaria que ya se realizan en sábados domingos y/o festivos), se les debe compensar de la misma forma, evitando discriminaciones dentro del propio personal de Infraestructura.

**2º En ningún caso la aplicación de la siguiente Modificación de Condiciones de Trabajo podrá suponer una reducción y/o eliminación de otras Condiciones de Trabajo ya pactadas en Convenio Colectivo o en cualquier otro tipo de Normativa Laboral de RENFE:**

- Brigadas de incidencias; número de componentes en cada residencia/dependencia.
- Modificación unilateral de Gráficos.
- Etc, etc, etc.

3º Se tiene que establecer **la voluntariedad** de trabajar los sábados, domingos o festivos que se determinen. Respetando tanto las 35 hrs. de jornada semanal, así como los descansos entre jornadas:

- Descanso diario no será inferior a 12 hrs.
- Descanso semanal no será inferior a 60 hrs.

4º Se compensará con día y medio de descanso por cada día que se trabaje en sábado, domingo y/o festivo. En cualquier caso el disfrute de los descansos generados por trabajar en sábados, domingos y/o festivos quedará a criterio del/la trabajador/a.

5º En ningún caso la aplicación de acuerdo podrá suponer Movilidad geográfica.

6º En los trabajos en sábados, domingos o festivos se respetarán los siguientes horarios normales de trabajo en turnos:

|                    |   |
|--------------------|---|
| HORARIO DE MAÑANA: | inicio de 6 a 9 horas/ final de 13 a 16 horas   |
| HORARIO DE TARDE:  | inicio de 13 a 16 horas/ final de 20 a 23 horas |
| HORARIO DE NOCHE:  | inicio de 20 a 23 horas/ final de 3 a 6 horas   |

Únicamente se podrán modificar los citados horarios, como máximo 1 hora. En ningún caso se podrán realizar excesos de jornada.

7º El número de trabajadores afectados será el mínimo indispensable; se establecerá con carácter rotativo entre el personal voluntario de la propia residencia.

8º Para cualquier modificación del descanso semanal y/o festivo se comunicará a los trabajadores afectados y a la Representación de los/as trabajadores/as del ámbito con un mínimo de 15 días de antelación. Si bien la empresa podrá anular el trabajo programado en fin de semana y/o festivo hasta 7 días antes si concurren circunstancias que impidan efectuar dicho trabajo. Se compensará la anulación de dichos trabajos con 1/7 parte de lo estipulado para la Banda de Mantenimiento.

9º Se establece un complemento de puesto de cómputo mensual de: 130 euros por el primer día trabajado en sábado, domingo o festivo; 160 euros el segundo y así sucesivamente, sumándose 30 euros cada día trabajado, con carácter general para todo el personal de Mantenimiento de Infraestructura. Este complemento no absorberá ningún otro concepto salarial:

- Bandas de mantenimiento.
- Nocturnidad.
- Dietas.
- Jornadas partidas.
- Polivalencias.
- Conducciones.
- Brigadas de Incidencias.
- Avisos de Brigadas de Incidencias
- Etc.....

Durante las vacaciones, por este complemento de puesto se percibirá la media de lo percibido por este concepto en los últimos tres meses.

10º Los días 24, 25, 31 de Diciembre, 1 de y 6 de Enero, fiestas locales, así como en Semana Santa no se verán afectados por este acuerdo.

11º Se crea una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo constituida por la Representación de la empresa y la Representación de los trabajadores. Dicha Comisión estudiará las controversias que surjan con relación a la aplicación del Acuerdo. Dando resolución a los mismos en el plazo máximo de 15 días, quedando paralizada la ejecución de los trabajos en las jornadas de las fechas comunicadas.

12º Los/as trabajadores/as disfrutarán de una adecuada protección en materia de Prevención de Riesgos Laborales consensuada permanentemente con la Representación de los Trabajadores.

13º En todo lo no contemplado en el presente Acuerdo será de aplicación la Normativa Laboral.

14º Este Acuerdo tiene un período de prueba de un año a partir de su firma, incluyéndose en el Convenio Colectivo por Acuerdo de las partes.

## **9. ENCARGADOS DE LOS TRABAJOS Y PILOTOS**

### **RESPECTO A PILOTO DE SEGURIDAD**

#### **Ámbito funcional**

El presente acuerdo viene a superar la moratoria que sobre las categorías administrativas recogidas en el IV Convenio Colectivo (C.G. 496) y las denominaciones, a los efectos nominativos, que figuraron en el nuevo Reglamento General de Circulación, y que entraron en vigor conforme a los acuerdos de 9 de marzo de 1993, afectando a todas las categorías profesionales de Mantenimiento de Infraestructura de los niveles 3 y 4.

Debe entenderse como un aumento de funciones sobre las recogidas en la Normativa Laboral de RENFE. Se incorporan como nuevas funciones la realización de piloto de seguridad para sus propios grupos o servicios, en los términos que permite actuar la N.R.V.7-0-1-0., para todas las categorías profesionales de Mantenimiento de Infraestructura, de los niveles 3 y 4, dichos grupos son:

- Art. 58 Grupo: Personal de Conservación y Vigilancia de Vía, junto con los agentes que forman los equipos de soldadura.
- Art. 61 Grupo: Personal de Instalaciones de Seguridad, Alumbrado y Fuerza y Telecomunicaciones.
- Art. 62 Grupo: Personal de Electrificación.

*\*El conductor de vagoneta al realizar funciones de nivel 4 solamente realizará funciones de Piloto de Seguridad*

#### **Sistema de Aplicación**

Cuando coincidan mas de un servicio en el mismo tajo de trabajo, deberá nombrarse tantos pilotos de seguridad como sean necesarios para realizar con la suficiente garantía de seguridad dichas funciones, estos podrán ser de cualquier servicio.

### **Condiciones Formativas**

Los órganos corporativos correspondientes elaborarán un módulo formativo unificado que se impartirá a todo el personal afectado en un plazo máximo de tres meses desde la firma de este documento,

Asimismo, los trabajadores que asuman estas nuevas funciones deberán recibir formación en materia de Salud laboral específica.

Estos módulos formativos, tanto en su contenido como en su duración, estarán consensuales con la Representación de los Trabajadores.

### **Condiciones Económicas**

Al no ser actualmente factible repercutir el aumento de funciones que supone este acuerdo directamente en el sueldo, se establecerá una clave asociada a este. Por tanto esta nueva clave será abonada íntegramente siempre que lo sea la clave 002-SUELDO. Su cuantía se fija para el año 2007 en 250 Euros mensuales.

## **RESPECTO A ENCARGADO DE TRABAJO**

### **Ámbito funcional**

El presente acuerdo viene a superar la moratoria que sobre las categorías administrativas recogidas en el IV Convenio Colectivo (C.G. 496) y las denominaciones, a los efectos nominativos, que figuraron en el nuevo Reglamento General de Circulación, y que entraron en vigor conforme a los acuerdos de 9 de marzo de 1993, afectando a todas las categorías profesionales de Mantenimiento de Infraestructura de los niveles 5 y 6.

Debe entenderse como un aumento de funciones sobre las recogidas en la Normativa Laboral de RENFE. Se incorporan como nuevas funciones la realización de Encargado de Trabajo para sus propios grupos o servicios, en los términos que permite actuar la N.R.V.7-0-0-1., para todas las categorías profesionales de Mantenimiento de Infraestructura, de los niveles 5 y 6, dichos grupos son:

- Art. 58 Grupo: Personal de Conservación y Vigilancia de Vía, junto con los agentes que forman los grupos de soldadura.
- Art. 61 Grupo: Personal de Instalaciones de Seguridad, Alumbrado y Fuerza y Telecomunicaciones.
- Art. 62 Grupo: Personal de Electrificación.

### **Sistema de Aplicación**

Cuando coincidan mas de un servicio en algún tajo de trabajos, deberá nombrarse un encargado de los trabajos para coordinarlos, designándose un Agente de Infraestructura responsable del trabajo de cada uno de los servicios señalando tantos pilotos de seguridad como sean necesarios para realizar con la suficiente garantía de seguridad dichas funciones, estos podrán ser de cualquier grupo profesional.

### **Condiciones Formativas**

Los órganos corporativos correspondientes elaborarán un módulo formativo unificado que se impartirá a todo el personal afectado en un plazo máximo de tres meses desde la firma de este documento,

Asimismo, los trabajadores que asuman esta nuevas funciones deberán recibir formación en materia de Salud laboral específica. Estos módulos formativos, tanto en su contenido como en su duración, estarán consensuados con la Representación de los Trabajadores.

### **Condiciones Económicas**

Al no ser actualmente factible repercutir el aumento de funciones que supone este acuerdo directamente en el sueldo, se establecerá una clave asociada a este. Por tanto esta nueva clave será abonada íntegramente siempre que lo sea la clave 002-SUELDO. Su cuantía se fija para el año 2007 en 250 Euros mensuales.

## **Disposición final**

Estas funciones deberán realizarlas todos los agentes de las mencionadas categorías a partir de la firma del mismo, siempre que hayan recibido los Módulos Formativos correspondiente, y serán funciones ya pactadas para su inclusión en la futura negociación de la Reclasificación de categorías.

La entrada en vigor del Acuerdo para la Superación de Moratoria de 9 de marzo de 1993 en estas materias, no implicará cambios en las actuales condiciones psicofísicas exigibles al personal de las categorías afectadas.

Tampoco modificará el punto 2º de los acuerdos de 9 de marzo de 1993, que establece la tabla de equivalencias entre las denominaciones del RGC y las categorías profesionales de RENFE. Esta se mantendrá en vigor mientras no se finalice la reclasificación de categorías, que dará lugar a una nueva tabla de equivalencias.

## 10. MANIOBRAS

Después de debatir en diferentes ocasiones un posible acuerdo para la superación de la moratoria del 93 y dado que para este Sindicato, una de las trabas fundamentales para poder consensuar el documento es la obligatoriedad en las funciones, proponemos para la superación de dicho acuerdo que este sea Universal, por tanto:

### RESPECTO A LOS AGENTES DE MANIOBRAS

#### Ámbito funcional

El presente acuerdo viene a superar la moratoria que sobre el artículo 540 del RGC existe desde su entrada en vigor, conforme a los acuerdos de 9 de marzo de 1993, afectando a toda la plantilla con categoría profesional asimilable a Agente de Maniobras según tabla de equivalencias incluida en su punto 2 (Ayudante Ferroviario-Especialista de Estaciones y Capataz, dentro del Grupo Profesional de Personal de Movimiento), cualquiera que sea su residencia y Unidad de Negocio.

Debe entenderse como un aumento de funciones sobre las recogidas en la Normativa Laboral de RENFE. Se incorporan como nuevas funciones **la realización de pruebas de frenado**, en los términos que permite actuar el RGC actualmente en vigor al Agente de Maniobras. Asimismo **permite intervenir en el enganche de la locomotora al tren a las categorías profesionales especificadas en el párrafo anterior, en los términos que se establece en el RGC y sus Manuales de Circulación en vigor a la fecha de la firma del presente acuerdo.**

#### Sistema de Aplicación

La Dirección de la Empresa comunicará previamente al CGE las estaciones donde el personal de maniobras deberá realizar las nuevas tareas a fin de que, su correspondiente Comité, vigile que no se den situaciones de movilidad, traslados, desplazamientos, desdoblamientos de estaciones, u otros similares originados por la implantación de este acuerdo.

Las nuevas tareas las realizará, con prioridad absoluta, el personal perteneciente a la estación donde hayan de hacerse independientemente de la UN a la que este adscrito, no permitiéndose los desplazamientos, destacamentos, cesiones temporales, u otras situaciones similares de personal de otras estaciones para la realización de dichas operaciones, a menos que su saturación de trabajo les impida asumir este cometido.

Se seguirá escrupulosamente el orden de prioridad establecido en el RGC actualmente en vigor para la realización de pruebas de frenado, esto es: agente de conducción, agente de material remolcado, agente de maniobras.



Si en una estación concurre personal de diferentes UN, las operaciones en cada tren las realizará el personal de la UN a que pertenezca este. De no existir, las tareas las realizará el personal de la UN que menor saturación tenga, no permitiéndose la llegada de personal de otras estaciones a menos que sea imposible la asunción de las tareas por el personal propio de la estación a causa de su saturación de trabajo.

En ningún caso personal ajeno a la empresa realizará estas funciones directamente relacionadas con la seguridad en la circulación.

Del cumplimiento de todas las normas reguladoras recogidas como Sistema de Aplicación, serán garantes los diferentes Comités en su ámbito territorial, y la empresa estará obligada a cumplirlas así como a aportar cuanta documentación le soliciten.

### **Condiciones Formativas**

Los órganos corporativos correspondientes elaborarán un módulo formativo unificado que se impartirá a todo el personal afectado en un plazo máximo de tres meses desde la firma de este documento.

Asimismo, los trabajadores que asuman estas nuevas funciones deberán recibir formación en materia de Salud Laboral específica.

Estos módulos formativos, tanto en su contenido como en su duración, estarán consensuados con la Representación de los Trabajadores.

### **Condiciones Económicas**

Al no ser actualmente factible repercutir el aumento de funciones que supone este acuerdo directamente en el sueldo, se establecerá una clave asociada a este. Por tanto esta nueva clave será abonada íntegramente siempre que lo sea la clave 002-SUELDO. Su cuantía se fija para el año 2007 en 180€ mensuales.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando un agente perteneciente a una UN concreta realice estas tareas en trenes cuyo operador sea una UN diferente, recibirá la compensación de  $\frac{1}{4}$  de dieta por día trabajado en concepto de disponibilidad.

Por otra parte, el evidente aumento de las cargas de trabajo que supondrá la asunción de nuevas funciones en algunas estaciones, exigirá una revisión de cuadros de servicio, con aumento de personal y nuevos complementos de puesto, a negociar en el plazo de un mes, a partir de la firma de este acuerdo. Para el cálculo de este complemento se tendrá en cuenta los trenes con material remolcado expedidos y recibidos por cada estación.

## RESPECTO A LOS AGENTES DE INFRAESTRUCTURA

### Ámbito funcional

El presente acuerdo viene a superar la moratoria que sobre el artículo 606 del RGC existe desde su entrada en vigor, conforme a los acuerdos de 9 de marzo de 1993, afectando a los agentes con la categoría profesional de Ayte. Ferroviario, Obrero Primero, Capataz de Vías y Obras y Conductor de Vehículo y conservación de Vía, del grupo profesional de Personal de Conservación y Vigilancia de Vía y los trabajadores pertenecientes a las categorías de Oficial Celador de Línea Electrificada, Conductor de Vagoneta Automóvil de Línea Electrificada y Jefe de Equipo de Línea Electrificada del grupo profesional de Personal de Electrificación, de todas las residencias de la red.

Debe entenderse como un aumento de funciones sobre las recogidas en la Normativa Laboral de RENFE. Se incorporan como nuevas funciones la realización de **las maniobras de los vehículos propios de su equipo de trabajo y trenes destinados a trabajos de Infraestructura y de su propio servicio, de manera excepcional en** estaciones sin personal de movimiento.

Se entenderá por maniobra lo establecido en el artículo 157 del RGC actualmente en vigor: agregar o segregar vehículos de un tren, formar o descomponer un tren, clasificar los vehículos o cortes de material, desplazar un tren o vehículos por la misma vía o de una a otra, o llevar o traer material de un cargadero.

Asimismo permite intervenir en el enganche de la locomotora al tren a las categorías profesionales especificadas anteriormente, **en los términos que se establece en el RGC y sus Manuales de Circulación en vigor a la fecha de la firma del presente acuerdo para el personal de maniobras.**

### Sistema de Aplicación

Se creará un sistema de rotación entre los trabajadores afectados que compatibilice la igualdad de condiciones.

### Condiciones Formativas

Los órganos corporativos correspondientes elaborarán un módulo formativo unificado que se impartirá a todo el personal afectado en un plazo máximo de tres meses desde la firma de este documento.

Asimismo, los trabajadores que asuman estas nuevas funciones deberán recibir formación en materia de Salud Laboral específica.

Estos módulos formativos, tanto en su contenido como en su duración, estarán consensuados con la Representación de los Trabajadores.

## Condiciones Económicas

Al no ser actualmente factible repercutir el aumento de funciones que supone este acuerdo directamente en el sueldo, se establecerá una clave asociada a este. Por tanto esta nueva clave será abonada íntegramente siempre que lo sea la clave 002-SUELDO. Su cuantía se fija para el año 2007 en 180€ mensuales.

### Disposición final

Estas funciones deberán realizarlas todos los agentes de las mencionadas categorías a partir de la firma del mismo, siempre que hayan recibido los Módulos Formativos correspondientes, y serán funciones ya pactadas para su inclusión en la futura negociación de la Reclasificación de categorías.

La entrada en vigor del Acuerdo para la Superación de Moratoria de 9 de marzo de 1.993 en estas materias, no implicará cambios en las actuales condiciones psicofísicas exigibles al personal de las categorías afectadas.

Tampoco modificará el punto 2º de los acuerdos de 9 de marzo de 1993, que establece la tabla de equivalencias entre las denominaciones del RGC y las categorías profesionales de RENFE. Esta se mantendrá en vigor mientras no se finalice la reclasificación de categorías, que dará lugar a una nueva tabla de equivalencias.

### **11. FORMACIÓN.**

- ✓ Cursos de formación específicos para cada servicio y en sus propias zonas.
- ✓ Plan integral de formación para todas las ramas profesionales del colectivo.
- ✓ Formación en Nuevas Tecnologías para el mantenimiento de nuevas instalaciones.
- ✓ Formación impartida siempre en el ámbito geográfico de trabajo.

### **12. SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.**

- ✓ Formación real en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral para todos los trabajadores, contemplando los riesgos específicos.
- ✓ Interrupciones periódicas del tiempo de trabajo ante pantallas y en trabajos con materias peligrosas o tóxicas.
- ✓ Realización de un Plan Integral para la Gestión de Residuos Tóxicos, Peligrosos, reciclado, ahorro y regeneración energética, depuración y sustitución de productos.
- ✓ Acondicionamiento de los locales (higiene, salida de emergencia, renovación de aire, alumbrado, etc...).

### **13. DEFENSA DEL FERROCARRIL.**

- ✓ Unidad de la empresa pública ferroviaria, impidiendo el desmantelamiento y la privatización de servicios.
- ✓ Internalización de las cargas de trabajo.
- ✓ Realización de las inversiones necesarias en la adecuación de las instalaciones y en tecnología.

### **14. SEGURO.**

- ✓ Seguro personal o colectivo para todo el personal a efectos de responsabilidad civil y penal que cubra el cobro de salarios de los agentes condenados con penas privativas de libertad como consecuencia del desempeño de su actividad laboral. Así como cualquier sanción económica, pena y coste que se deriva de la misma.

**Coordinadora de Infraestructura  
SFF-CGT**

OCTUBRE/2007