



VALORACION DE CGT DEL MARCO REGULADOR DE CONDUCCION

SUSCRITO ENTRE RENFE-SEMAF EN REUNIÓN CON EL COMITÉ
GENERAL DE EMPRESA, EL 16 DE JULIO DE 2008

INTRODUCCIÓN

Este Marco Regulador llega después de una negociación bastante extensa en el tiempo y que ha tenido su versión oficial en las reuniones de la Mesa de Clasificación de Categorías, donde la mayoría de los sindicatos presentes teníamos opiniones muy parecidas. La otra versión, la extraoficial, en la que SEMAF negociaba, sin ojos notariales, lo que era innegociable ante la luz pública. La duda surge hasta que punto CCOO y UGT sabían del contenido de estas negociaciones.

CGT presentó un proyecto de Clasificación profesional, tanto generalista para todos los colectivos, como específico de Conducción, del cual, paradójicamente, se han recogido bastantes trazos en el documento final, aunque la totalidad del mismo y sobre todo las agresiones más importantes en cuanto a discriminación entre los propios Maquinistas (funciones, flexibilidad, doble escala salarial, etc.) nos hacen adoptar una postura muy crítica en sentido activo hacia la globalidad del documento.

Seguidamente pasaremos a la valoración pormenorizada que ha realizado la **Coordinadora de Tracción de CGT** de este Marco Regulador, que como demostramos junto a los Mandos Intermedios MJT-AVE en la desconocatoria de huelga de 31 de julio, es un documento todavía abierto, donde además de faltar la inclusión de las variables para su cierre, es susceptible de otras variaciones que lo modifiquen, siempre con la participación y la necesaria mayoría del Comité General de Empresa. De momento el documento solo lo ha suscrito SEMAF que tiene cuatro miembros (de trece) en dicho CGE.

Invitamos a todo el personal de conducción a realizar aportaciones, y por tanto a desarrollar una valoración más exhaustiva del mismo, recogiendo todas las opiniones, evidentemente tanto a favor como en contra.

La valoración final nos indicará el camino a seguir, pero queda claro que **CGT** va a trabajar, con todos los medios a su disposición, para cambiar y mejorar el documento que ahora analizamos.

1. Preámbulo

Aprovechando la lírica del propio texto... *“La entrada en vigor de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, así como de las restantes normas que la desarrollan, ha generado un nuevo marco de prestación de servicios, en el que RENFE-Operadora debe afrontar de forma decidida una adaptación de sus recursos en aras de mantener un producto de transporte rápido, moderno y seguro, capaz de competir con otros modos de transporte y de convertirse en elemento vertebrador del país y en instrumento para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y con escasa incidencia sobre el medio ambiente y en el consumo energético”.*

El preámbulo no tiene mayor importancia, excepto que nos suena mal que se hable de clientes, de las mentiras de vertebrar, ecología, etc... Lo que es indudable es que este documento permite a la empresa aplicar la flexibilidad que tanto ha anhelado en los últimos años para situarse en ventaja de cara a la entrada de la competencia, que ya entrará con este concepto definido igual que está en la mayoría de los sectores.

Evidentemente el documento tiene trampas económicas que permiten la autofinanciación con el paso de un sistema a otro, perdiendo la antigüedad, penosidad, complementos personales, etc. Deja además a una parte de los afectados con unas remuneraciones muy inferiores a las de sus compañeros de gráfico, como a los Maquinistas de Entrada, o por debajo de sus ingresos actuales en el fijo, como a los Maquinistas y ha muchos Maquinistas Principales, dejándonos a expensas de un concepto que todavía no está negociado, sin unas previsiones ciertas, y que en el mejor de los casos, si la variable es apetecible, representaría un porcentaje muy importante de nuestro sueldo, siendo un arma terrorífica en manos de la empresa para presionarnos.

Este Marco Regulador en el preámbulo, a parte del peloteo a los propios sindicatos, les permite regodearse en *la consecución de un mayor grado de flexibilidad y orientación al cliente*. También sustituye y anula toda norma o acuerdo que al respecto regulase las materias contenidas en el mismo, artículos 212, 215 del X CC, Acuerdo sobre Integración de Complementos, Acuerdos de las Variables de las diferentes Direcciones Ejecutivas, Acuerdos de Sistema Retributivo de Conducción y los diferentes acuerdos. Permanece con alguna pequeña variación el Acuerdo de Agente Único incluido en la cláusula XVII del XIII CC.

2. Principios Generales.

En los principios generales se deja claro que se recogen los rasgos fundamentales, sin agotar las funciones... no sea que se les haya olvidado introducir alguna función...

También deja claro que desaparecen las actuales categorías profesionales existentes, quedando en incertidumbre lo que ocurre con la antigüedad y penosidad acumuladas hasta ahora, etc, o lo que puede significar esto de cara a la jubilación.

3. Clasificación Profesional

MMII de Conducción

Comprende el Mando Intermedio de Conducción/Jefe de Maquinistas. Se integran en el mismo los MMII Maquinistas Jefes del Tren. Es muy similar a lo que pedíamos en la propuesta de clasificación de CGT, aunque con las salvedades de que debían permanecer realizando trabajo operativo, tanto los que se clasifiquen como los futuros ascensos.

Personal Operativo de Conducción

Está formado por el Maquinista Jefe del Tren, Maquinista, y el Maquinista de Entrada.

- Los Maquinistas Principales pasan a denominarse Maquinistas Jefes del Tren.
- Los Maquinistas mantienen su denominación.
- Los Ayudantes de Maquinista y los Ayudantes de Maquinista Autorizados se integran como Maquinistas de Entrada.

No habría mayor dificultad en asumir esta clasificación, de hecho es idéntica a la que solicitábamos en la propuesta de CGT, aunque cabría tener en cuenta, como decíamos antes, las repercusiones que se derivarían en cuanto al cambio del nombre de la categoría con respecto a la penosidad acumulada, además la antigüedad en el cargo debería seguir computándose desde que se ascendió a la categoría de la que se procede.

En este apartado también se habla de publicar un listado, en el plazo de 3 meses, con todo el personal de conducción, al que se irían integrando los nuevos ingresos en el colectivo, respetando la ordenación en las categorías de procedencia. Aunque en principio pudiera ser positivo que volvieran los anteriores escalafones y que todos supiéramos donde estamos situados, parece que este listado persigue, en algunos casos, continuar con la discriminaciones dentro del personal de conducción, arrastrando la antigüedad de autorización de ciertos agentes, en base a acuerdos de pacotilla firmados por semaf y que paradójicamente no se derogan como el resto.

4. Contenido funcional

GRUPO PROFESIONAL DE MMII Y CUADRO

Nos sorprende bastante que los trabajadores incluidos en este grupo profesional mantengan, en lo que no sea modificado por el presente Marco Regulador, las condiciones laborales y el esquema retributivo vigentes con anterioridad.

Mando Intermedio de Conducción/Jefe de Maquinistas nivel A

El contenido funcional básico del puesto se puede consultar en el propio Marco Regulador, pero no varía en demasía de las funciones actuales, quizá destacaríamos que podrá realizar funciones esporádicas de conducción en trenes de pruebas y en aquellos otros que le permitan mantener en vigor su título de conducción B. así como el cheque en blanco de *“podrá realizar cualquier otro cometido que, dentro de sus aptitudes profesionales y ocupacionales y de acuerdo con la normativa de aplicación, le sea indicado por sus superiores por necesidades del servicio”*, aquí cabe todo lo que la empresa interprete que sabemos hacer... en principio sin límites, ateniéndose al literal del documento.

Mando Intermedio de Conducción/Jefe de Maquinistas nivel B

Su contenido funcional básico coincide con el del Mando Intermedio de Conducción/Jefe de Maquinistas nivel A, pero sin poder realizar funciones de conducción.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Sobre los MMII Maquinistas Jefes del Tren dice que *“los trabajadores que a la firma del presente Marco Regulador ostentasen la categoría de MMII Maquinista Jefe del Tren, siempre que cumplan los requisitos establecidos, continuarán llevando a cabo todas las funciones inherentes a la conducción de vehículos ferroviarios”*.

Este párrafo parece garantizar el nivel de empleo a los actuales MM.II-Maquinistas Jefes del Tren, pero una valoración específica más somera demuestra las carencias del documento, con respecto a esta categoría, y que evidentemente es a extinguir.

GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL OPERATIVO DE CONDUCCIÓN

Maquinista de Entrada

Pertenecerán los trabajadores que posean en vigor el Título de Conducción de categoría B y las habilitaciones correspondientes para prestar servicio.

Se creará esta nueva categoría que engloba y refunde las antiguas de Ayudante de Maquinista y Ayudante de Maquinista Autorizado, creando una nueva categoría de entrada, con un recorrido funcional mucho más amplio que el de las anteriores, además crean una doble escala salarial y funcional que permitiría realizar la misma actividad, prácticamente, que las de Maquinista y Maquinista-Jefe de Tren. El tiempo de permanencia en la categoría para pasar al siguiente escalafón puede ser razonable, aunque no queda demostrado que se acceda automáticamente.

Esta categoría, junto a la de Maquinista, se crea para instaurar una doble escala salarial bien definida, que permitirá tener personal de conducción haciendo los mismos trenes que las demás categorías, rotando en los gráficos y a la espera de la interpretación de la empresa para ascender, recordemos que se habla de “al menos” tres años para ser Maquinista, pero no dice que no puedan ser diez, o que si las promociones siguientes son numerosas se replanteen relevos generacionales, teniendo en cuenta el precio de 20 días por año trabajado.

El contenido funcional básico queda reflejado en el Marco Regulador, siendo prácticamente idéntico para las tres categorías operativas, excepto las salvedades que luego veremos.

Como cambios sustanciales cabe destacar:

- Realizar una gestión integral del tren, supervisando y controlando todos los sistemas, incluidos los de confort y las prestaciones realizadas con medios propios o por terceros, para mejorar la calidad del servicio.
- Dar la información técnico comercial y de asistencia a los clientes y a los órganos designados por la empresa, coordinando y colaborando en el acceso y bajada de los viajeros al tren.
- Ejecutar las maniobras que no requieran la realización de cambios de forma manual, los acoplamientos y desacoplamientos de material autopropulsado, la colocación y retirada de calces, la activación y desactivación de las señales de cola, así como la inspección de la composición del tren.
- Podrá realizar cualquier otro cometido que, dentro de sus aptitudes profesionales y ocupacionales y de acuerdo con la normativa de aplicación, le sea indicado por sus superiores por necesidades del servicio. Evidentemente aquí cabe todo, incluso llevar las señales de cola que alguno esgrimía como batalla ganada por no incluirse fehacientemente en el documento.

En trenes de Mercancías en terminales privadas, en estaciones sin personal y en apartaderos particulares y en los casos en que la circulación del tren requiera de la inversión de la locomotora, realizaremos además:

- Enganche y desenganche de la locomotora a su tren.
- Enganche y desenganche de la locomotora a otra locomotora por circulación en múltiple tracción, cuando se circule con más de un maquinista.
- Encendido y apagado de señales de cola.
- Pruebas de frenado cuya realización sea posible técnicamente con un solo agente en las condiciones que se determinen en la normativa de seguridad correspondiente.

Nos parece grave que se discrimine de esta manera al personal de mercancías, lo que demuestra que seremos los que asumiremos la mayor parte de los cambios Funcionales y Normativos, quedando otra vez a la cola de las Áreas de Actividad, además de tener sobre nuestras cabezas la “Espada de Damocles” de la segregación.

Aunque el redactado actual dista bastante de las primeras versiones, y acota en gran medida las funciones, deja el campo abierto a que en el futuro se produzca un cambio sustancial, como podría ser, que todas las Terminales de Mercancías fueran privadas, y lo que en principio parecería una victoria, al conseguir que no se desenganche, ni enganche en ninguna Terminal, se convertiría en lo contrario de la noche a la mañana, ya que todas pueden ser privadas, o quedar sin personal.

Del mismo modo el RGC puede ser cambiado técnicamente, como ya se intento hace dos años, para que las pruebas de frenado se realicen por un solo agente.

Promocionarían a Maquinista tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como Maquinista de Entrada durante al menos tres años (aquí puede estar una de las claves para hacerles esta categoría eterna), también deberán realizar un mínimo de mil doscientas horas de conducción efectiva y superar las acciones formativas y habilitaciones a las que se les convoque.

Maquinista

Pertenecerán los trabajadores que posean en vigor el Título de Conducción de categoría B y las habilitaciones correspondientes para prestar servicio, y hayan acreditado los requisitos exigidos para promocionar desde Maquinista de Entrada.

El contenido funcional es el correspondiente a Maquinista de Entrada, más:

- Realizar labores de nombramiento y seguimiento de servicios, así como control y gestión del personal de conducción.
- Impartir y tutelar la formación práctica del área funcional de conducción a los trabajadores de la misma o susceptibles de adscribirse a ella, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad.
- Impartir prácticas de conducción de vehículos ferroviarios y de infraestructura de línea.

La funciones son idénticas a las de Maquinista de Entrada, ampliadas en cuanto a las labores de gestión de personal e impartición de prácticas de formación. El tiempo de permanencia en la categoría para pasar a MJT también parece razonable, pero sigue sin ser un paso automático, dado que las condiciones de acceso son similares (al menos tres años) a las del acceso a la categoría.

Promocionarían a Maquinista Jefe del Tren de manera parecida que en la fase anterior.

Maquinista Jefe del Tren

Pertenecerán los trabajadores que posean en vigor el Título de Conducción de categoría B y las habilitaciones correspondientes para prestar servicio, y hayan acreditado los requisitos exigidos para promocionar desde Maquinista.

El contenido funcional básico además del correspondiente a Maquinista, es:

- Realizar las pruebas de material necesarias de los vehículos ferroviarios.
- Impartir y tutelar la formación práctica y teórica en línea del área funcional de conducción a los trabajadores de la misma o susceptibles de adscribirse a ella, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad.

El contenido funcional es el mismo que las de las categorías por las que se ha pasado, ampliadas por las nuevas de realización de pruebas y la impartición de formación, tanto practica como teórica.

En este aspecto resulta curioso el caso que podría darse en determinados agentes que han ascendido por el propio paso del tiempo, sin demostrar la mas mínima aptitud para impartir formación, es mas, sin ninguna vocación para ello, y en principio sin formación especifica, y que según las funciones estarían obligados a ello.

Promocionarían al grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro, por identificación y ofrecimiento de necesidades por parte de la Empresa.

5. Condiciones Laborales

I.- JORNADAS Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN

Sin ningún tipo de discusión se anula y sustituye lo regulado en los artículos 212 y 215 del TRNL, así como todos los acuerdos que mencionábamos anteriormente.

1ª.- En este punto se carga de un plumazo la negociación de los gráficos de servicio, dando absoluto poder a la empresa para implantarlos de manera unilateral, con la simple consideración de darlos a conocer con tres días de antelación. Además se guardan una carta bajo la manga para poder cambiar los turnos dos horas antes.

2ª.- En este punto se habla de la posibilidad de unificarse en una misma dependencia los distintos cuadros de servicio de varios centros de trabajo de la misma residencia y crearse y suprimirse centros de trabajo en una misma residencia, eso si con el acuerdo con la representación de los trabajadores.

3ª.- Este punto es muy similar a lo recogido en el actual art. 212, con el cambio de “grafico” por “cuadro de servicio”, pero hay dos salvedades importantísimas que desvirtúan el enunciado, y lo aproximan a los intereses de la empresa, permitiendo con ello a trabajadores de la misma Área de Actividad tener preferencia en la petición de grafico, ahorrándose así la formación necesaria en la autorización de los vehículos.

Así mismo, se inventan que previo a un concurso de movilidad se realizarán peticiones de gráficos a nivel provincia, convirtiéndose en un proceso de movilidad provincial encubierto y discriminatorio.

También desaparece por omisión, el periodo mínimo de un año para pedir nuevamente grafico.

4ª.- La jornada se establece en cuarenta horas semanales igual que estaba, pero la jornada cíclica se obtendrá a razón de ocho horas naturales por cada día de trabajo, encubriendo así, sobre todo en mercancías en los 10 ciclos cortos que la empresa nos incluirá en los cuadros de servicio, las horas extraordinarias que se generarían de las 27 actuales a las 32 con la nueva formula, lo que le daría un colchón de 50 horas extras anuales en estos ciclos.

Nos parece un logro importantísimo que los excesos sobre las cuarenta horas semanales sean compensados por tiempo de descanso, a razón de ciento cinco minutos de descanso por cada sesenta minutos de exceso, aunque echamos en falta la palabra obligatoriamente, y mucho nos tememos que se realice una versión torticera de este tema para seguir realizando parches.

También cambia la jornada máxima diaria, que se establece en ocho horas, pudiendo alcanzar hasta las nueve horas treinta de jornada total cuando incluyan servicios de conducción que posibiliten el retorno del trabajador a su residencia, respetándose eso si, los límites de jornada establecidos en la regulación de Agente Único de Conducción. Este punto puede contravenir, bajo nuestro punto de vista tanto el artículo 34 del EETT, como el art. 13 del RD. 1561 en su apartado 3.

5ª.- Los cuadros de servicios se conformarán con la compensación de los catorce festivos anuales en el desarrollo de los turnos de trabajo, respetando las normas establecidas en este Marco Regulador. La secuencia de ciclos para los servicios de viajeros será de cinco, tres de ellos 5+3 y dos 5+2. *Este sistema recogerá el total de descansos y festivos del Convenio Colectivo y los cuatro días recuperables por la Dirección de la Empresa definidos en la cláusula 8ª de este punto, sobre jornadas y condiciones de trabajo del personal de conducción.*

Quando resulte necesario establecer ciclos reducidos de duración inferior a siete días, se disfrutarán al menos dos días de descanso. Podrán establecerse también ciclos semanales en los que se garantiza el disfrute de sábados, domingos y festivos, de forma rotativa entre los trabajadores de la residencia. Solo en este último caso y cuando suponga la segregación del cuadro de servicio, se realizará de acuerdo con la representación de los trabajadores.

Cuando en un mismo año confluyan en un trabajador situaciones de turnos semanales y cíclicos, se proporcionarán los festivos descansados con los que resten en la secuencia de ciclos definida, de tal manera que los trabajadores obtengan los catorce días festivos anuales.

Deberán detraerse de los días laborables los correspondientes a la compensación por los excesos de jornada, que se efectuará en los noventa días siguientes al que se genere la octava hora que da derecho al descanso compensatorio, junto con las vacaciones o en cualquier otra fecha con el acuerdo del trabajador. Si el saldo favorable al trabajador al finalizar el año es inferior a cuatro horas, no corresponderá compensación alguna y si dicho saldo es superior a cuatro horas corresponderá un día de descanso.

Se establecen también dos jornadas anuales para formación y comunicación específica del negocio o Seguridad en la Circulación

La distribución del servicio, así como el incremento de los días asignados al período vacacional por compensación de excesos de jornada, podrán variarse mediante acuerdo con la representación de los trabajadores del ámbito correspondiente, respetándose en todo caso la jornada anual.

En aquellos casos en que el acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores del ámbito correspondiente establezca una distribución del servicio que no alcance el número de jornadas laborables anuales, la Dirección de la Empresa podrá detraer los descansos necesarios para completar las mismas de acuerdo con lo establecido en la norma 8ª, sin que los ciclos identificados para detraer descansos puedan superar un tercio del total de ciclos anual.

La Empresa podrá establecer en la Dirección Ejecutiva de Mercancías un máximo del 10% de las jornadas anuales por trabajador sin actividad predefinida. Se deberá conocer por el trabajador como mínimo catorce horas antes, y con solo dos horas, el lugar, la hora y el servicio a realizar. Queda en suspenso la manera de comunicar estos cambios a los trabajadores, lo que si es indudable que indirectamente deberemos estar operativos con antelación a la hora que deberíamos empezar a trabajar.

El verdadero meollo de la cuestión es la flexibilidad, tan perseguida por la empresa, y que se traduce en este apartado sobre el cómputo anual de la jornada, además de los turnos reducidos que se grafien en los periodos punta de producción.

No se podrá nombrar servicio si han transcurrido cinco horas desde que se inició el período de flexibilidad. El tiempo previo al inicio efectivo de la prestación del servicio se computará por la mitad de su duración real, con lo que podrían darse, según circunstancias, casos de trabajar "legalmente" jornadas de 14,25h. En este caso indudablemente se incumpliría de manera clara el art. 13 del RD.1561.

Además también para Mercancías se crean los tráficos estacionales, que consta en agrupar hasta diez ciclos reducidos anualmente, con agrupaciones de máximo 5 ciclos y mediando al menos 4 normales hasta el segundo bloque de ciclos reducidos.

La reivindicación de incluir los 14 festivos en los periodos vacacionales podríamos considerarla histórica, y ha estado incluida en las diferentes plataformas reivindicativas del SFF-CGT, en este caso solamente podrán disfrutarlo los agentes que presenten gráficos de descanso dominical, pero del mismo modo podemos considerar un gran avance que se integren estos festivos en los descansos semanales en ciclos de 5+3 y 4+2.

La formula para compensar los descansos debe de valorarse neutra en un principio, aunque después de su puesta en marcha se deberá valorar el grado de verdadera compensación que establece el sistema.

6ª.- El tiempo máximo de conducción continuada será de cinco horas y treinta minutos en servicio de período diurno y cinco horas en servicios nocturnos, considerándose servicio nocturno cuando se alcancen o superen las cuatro horas de conducción entre las 22:00 y las 06:00 horas.

En este aspecto se simplifica la norma que establecía el Acuerdo de Agente Único de Conducción, aunque la valoración puede ser positiva en general, se pierden ciertos aspectos muy relevantes, como:

- No conjuga conducción continuada y jornada.
- No limita la conducción continuada por velocidades mayores de 160 Km/h, como anteriormente.
- No se especifica el descanso de 45 minutos y se podría entender que después de realizarlo se podría volver a conducir hasta el final de la jornada total, en concordancia con la Ley del Sector Ferroviario.

La Dirección de la Empresa se compromete a hacer un reparto equitativo y equilibrado de las cargas de trabajo nocturnas entre residencias y dentro de los cuadros de servicio, pero se le saltaba la risa mientras escribía este párrafo, de hecho después dice textualmente *“siempre que no exista un incremento en costes de personal, no se acumulara mas de tres jornadas nocturnas consecutivas”*, o sea cuando quiera podrá acumularlas con la perfecta excusa de que en ese caso haría falta mas personal para cubrir el grafico.

7ª.- La regla de 14 horas de descanso en residencia y 9 fuera de ella es idéntica a la actual, la única diferencia reside en la compensación de las mermas de descanso, por medio de una fórmula, que en principio, podría ser positiva. La pega mas evidente es que con esta fórmula se vuelven a instaurar los empalmes, además permitidos por la norma, ya que, “después se compensará en tiempo de descanso”, asegurándose así que ningún tren quede “tirado” fuera de la residencia por falta de descanso del Maquinista, aunque luego tenga que compensarlo, también en descanso.

8ª.- Para los servicios de viajeros, y según la empresa con el objeto de dotar de una mayor flexibilidad al sistema productivo, y hasta completar el número de jornadas establecidas en el Convenio Colectivo, se podrán detraer hasta cuatro descansos anuales por trabajador de los programados en su calendario laboral, que serán prestados por el trabajador a requerimiento de la Dirección de la Empresa para realizar, indistintamente, tareas relacionadas directamente con la producción, o para formación, mediante un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación.

La Dirección de la Empresa podrá requerir, con cuarenta y ocho horas de antelación, dos descansos juntos cuando las necesidades productivas consistan en dos turnos con pernoctación fuera de la residencia.

Se establece que la aplicación de esta flexibilidad se producirá sobre un máximo del treinta por ciento de los ciclos de descanso, que se identificarán, previamente.

Este es un tema que la empresa ha pretendido hacerlo extensivo a la totalidad del personal de conducción desde hace tiempo, y después de conseguir magníficos resultados para ella con el personal de AVE. La empresa desea instaurar la flexibilidad en el negocio, y esta es otra de las fórmulas que pretende para ello, en un principio propuso un número más elevado de días, esta cifra puede parecer corta a la empresa, pero insufrible a los trabajadores, según el caso.

9ª.- En este punto se establece la fórmula para solicitar los días, y los periodos en que no se podrán conceder, *La Dirección de la Empresa facilitará el disfrute de los días de libre disposición con las siguientes premisas:*

- *La fecha límite para solicitar estos días será el 31 de enero del año siguiente al que se genera el derecho, no pudiendo solicitarse durante los días veinticuatro, veinticinco, treinta y treinta y uno de diciembre, uno, cinco y seis de enero, así como en otros tres períodos de especial trascendencia del servicio prestado en función del ámbito geográfico y del negocio afectado.*
- *Cuando el disfrute de un día de libre disposición afecte a dos fechas de trabajo, la ampliación de la petición se hará en tantos días como fechas sean afectadas, independientemente de que al trabajador no le haga falta pedir el segundo día, será impuesto por la empresa.*
- *La fecha límite para el disfrute de estos días será el quince de marzo del año siguiente al del que se produce el derecho, ampliándose así el plazo actual.*

10.- Hasta ahora se establecía un reciclaje de 12 días, pero la realidad, es que este periodo es superior a los propios cursos de habilitación que se imparten en la actualidad, así que no es problema, “para algunos”, asumir lo que ya se hizo con anterioridad en la OM FOM 2526/2006, y que de alguna manera propusieron desde parte de la representación sindical.

Cuando un trabajador haya permanecido más de un año sin prestar servicio con un vehículo, la Empresa deberá impartirle un curso de reciclaje con la duración siguiente:

- *Si el tiempo transcurrido es de entre uno y tres años, un treinta por ciento de las horas de formación establecidas para la habilitación.*
- *Si el tiempo transcurrido es de entre tres y cinco años, un sesenta por ciento de las horas de formación establecidas para la habilitación.*
- *Si el tiempo transcurrido es superior a cinco años, la totalidad de las horas de formación establecidas para la habilitación.*

Teniendo en cuenta que las horas que se establecen para una habilitación, según el caso, son escasas, igualmente nos parecen escasas las horas de reciclaje.

11ª.- El tiempo de toma del servicio al inicio de la jornada y el tiempo de deje será, al menos, de quince minutos.

Los tiempos de tomas en trenes al paso serán los definidos para las paradas técnicas o comerciales.

En la actualidad el tiempo mínimo de toma es también de 15 minutos, incluso en los trenes al paso, con este redactado la empresa acaba de un plumazo con una posible arma de los trabajadores en caso de conflictividad y especial celo en el servicio. Además en muchos casos se nos intentará condensar la toma del vehículo para poder aumentar los tiempos de conducción efectiva dentro de las jornadas.

12ª.- *Se establece la aplicación a todo el personal de conducción de las condiciones recogidas en el Acuerdo de Agente Único de Conducción con la siguiente modificación:*

- En los puntos 3.1.1 y 3.1.6, la referencia al artículo 212 se entiende referida a este Marco Regulator.

Con este redactado, y para que no haya dudas al respecto en Cercanías y Media Distancia, desde la firma de este Marco Regulator, todo el personal de conducción queda bajo el paraguas del acuerdo de AU, con la rectificación referida.

Así mismo especifica que los servicios de Mercancías podrán interrumpir la conducción continuada con los 45 minutos de refrigerio y que podrán realizarlo en la propia locomotora, eso si, conociendo aunque sea un minuto antes, que vamos a realizarlo, es significativo que este párrafo afecte solo a mercancías y no a las demás áreas de actividad, lo que demuestra una vez más quien es el patito feo de este Marco Regulator.

13.- Las compensaciones por excesos de jornadas serán:

Extras – 105 minutos cada 60
Mayor dedicación -- 99 cada 60
Merms de descanso – 90 cada 60

Aparentemente las compensaciones son buenas, pero con ello cabe la interpretación de que estaremos obligados a hacer los excesos de jornada que haga falta, "para eso hay compensaciones", sin posibilidad de dejar el tren a no ser por motivo de sobrepasar la conducción continuada.

Además, como decíamos anteriormente, no se define de manera clara que no se podrán seguir pagando excesos.

Así mismo el computo de las horas de cada concepto será independiente, sin que se puedan deducir unas de otras, pero si acumular el tiempo de descanso.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

En ella se deja entrever el procedimiento para realizar las notificaciones de la empresa al trabajador y que serán de dotación de la empresa, pudiendo ser, sin duda el propio teléfono de empresa actual.

II. ADECUACIÓN DEL MARCO NORMATIVO DE LOS MMII-JEFES DE MAQUINISTA EN FUNCIONES DE FORMACION, SEGURIDAD Y GESTION.

1ª.- Dado que las funciones profesionales asignadas al Colectivo de Mandos Intermedios Jefes de Maquinistas exigen iniciativa y libertad de acción, incompatibles con el establecimiento de un horario de trabajo fijo, se establece que su volumen de trabajo será el adecuado al régimen de jornada ordinaria semanal establecida como norma general en el Convenio Colectivo. Queda acotado el tiempo de trabajo, pero las funciones y el horario quedan a las necesidades del servicio.

No obstante lo anterior, atendiendo a las particularidades de los puestos de trabajo de los Mandos Intermedios Jefes de Maquinistas y de los Maquinistas Jefes del Tren que desempeñan funciones de Formación, Seguridad, Gestión y Administración, les será aplicación lo siguiente:

- *Con carácter general, la distribución normal del servicio se realizará en régimen de descanso dominical.*
- *Para el personal adscrito a puestos de trabajo que requieran la realización de turnos que no permitan los descansos semanales, la distribución normal del servicio se realizará con un ciclo de cinco días de trabajo y tres de descanso y otro ciclo de cinco días de trabajo y dos de descanso.*

2ª.- Los excesos que sobre la jornada ordinaria de trabajo puedan producirse, se compensarán exclusivamente con tiempo de descanso equivalente, así como los festivos restantes. En este caso si habla de compensar "exclusivamente" en tiempo de descanso los excesos, pero a diferencia del personal operativo, será por el equivalente realizado.

También nos debe “mosquear” que en este caso se diga explícitamente y no en el caso del personal operativo. Sin hacer una interpretación muy sofisticada, cada vez parece mas claro que los parches seguirán cohabitando.

3ª.- La Dirección de la Empresa se compromete a posibilitar en las próximas compras de material, siempre que técnicamente sea posible, la incorporación de asientos en los vehículos ferroviarios para la realización de sus funciones. Este punto es una declaración de intenciones, pero que no pasará de ahí a no ser que el colectivo presione para ello, y en cualquier caso en el futuro material que se adquiriera, quedando los vehículos actuales en las mismas condiciones que ahora.

6. Sistema Retributivo

El sistema retributivo consta de un componente fijo y un componente variable. Así mismo, consta de un complemento de puesto que percibirán aquellos trabajadores que realicen funciones de conducción efectiva en condiciones de agente único, o funciones de gestión o de formación.

A) Componente Fijo

Este componente viene determinado por el puesto asignado, manteniéndose el mismo valor independientemente del Área de Actividad, anula y sustituye los conceptos de sueldo, pagas extraordinarias, pluses, complementos e indemnizaciones que, con carácter personal, viniera percibiendo el trabajador con anterioridad a la presente regulación, realizándose una tabla rasa que implica la perdida de derechos de trabajadores que ostentaban pluses por títulos, viviendas, idiomas y un sinfín de ellos que aunque poco importantes en cuanto a la cantidad, se consiguieron con el esfuerzo de estos trabajadores.

Se distribuirá en doce pagas mensuales iguales.

- Mando Intermedio jefe de Maquinistas 36500 €/año
- Maquinista Jefe del Tren 34500 €/año
- Maquinista 28000 €/año
- Maquinista de Entrada 19000 €/año

No cabe duda que la autofinanciación del documento se realizara en parte con el ahorro de los pluses y complementos individuales que se ahorraran con esta modalidad, así como la antigüedad que quedara congelada. Es de destacar la gran diferencia entre los MJT y los ME, siendo personal que rotará en los mismos gráficos.

Los MJT en algunos casos perderán poder adquisitivo, pero los Maquinistas actuales pasaran a percibir unas cantidades notablemente inferiores, en el fijo, a las actuales.

Los ME quedan marginados económicamente, aunque les alimentarán la esperanza de un futuro... que sobre el papel queda cuanto menos ambiguo.

B) Complemento de Puesto

Se determina un complemento de puesto para las funciones efectivas de conducción en condiciones de agente único y que dejara absorbidas y "compensadas" las cantidades que se establecían por antigüedad. Se define también un complemento de puesto para aquellos trabajadores que no realicen funciones de conducción efectiva y realicen actividades de gestión y formación, entre ellas se encontrará, parece ser, las funciones sindicales, y permitirá que las liberaciones sindicales que no percibían gastos de viaje, ahora perciban un complemento idéntico en cuanto a la cantidad y diferente en la denominación.

- Complemento de Conducción en Agente Único
 - MIJM A 7000 €/año
 - MIJM B 5000 €/año
 - MJT 7000 €/año
 - M 2000 €/año
 - ME 1000 €/año

Destaca, como decíamos también anteriormente, la enorme diferencia que existe entre los MJT y los M y ME, que aunque compartan grafico en algunos casos se multiplica por siete el importe de este concepto.

- Complemento de Seguridad, Formación y Gestión
 - MIJM, MJT, M, 250 €/mes
 - ME 150 €/mes solo gestión.

El pago de estos complementos se abonará mensualmente y será incompatible con los gastos de viaje, con lo que asegura que si por cualquier motivo no se puede realizar un mes completo de trabajo la diferencia se perciba en el concepto que lo complementa a razón de 12,5 €/día.

Gastos de Viaje

Para el personal de conducción, en sustitución de los gastos de manutención en concepto de traslaciones que se recogen en la NLV se establece una compensación global de naturaleza no salarial por día de trabajo efectivo de 12,5 €, con independencia del número de horas trabajadas.

Se entiende que esta cantidad diaria, compensa los gastos que tenga el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, excepto el alojamiento, que continuará estando a cargo de la empresa (solo faltaba que lo pagásemos nosotros con 12,5 €).

Con estas cantidades, y en este concepto, puede ser que determinados agentes obtengan una mejora económica en algunos casos, sobre todo en Cercanías y MD, pero lo que está claro es que los que realmente descansan fuera de la residencia, no son compensados económicamente desde ninguna perspectiva, quedando muy lejos de las cantidades que verdaderamente permitiera compensar este tipo de desplazamientos. En definitiva percibirá lo mismo quien trabaje un minuto un día, que el que trabaje 8 h, o el que descanse 30 fuera de residencia con las comidas y cenas correspondientes... verdaderamente absurdo.

C) Componente variable

Este componente queda para una negociación posterior, anula y sustituye a las actuales primas, y se desarrollará en base a parámetros tan dispares e incontrolables como:

- Evolución de la Empresa y del Área de actividad
- Minutos/tren de conducción efectiva
- Los viajeros/kilómetro en relación con el número de trabajadores
- Objetivos de puntualidad y calidad
- Llegada del tren a destino previsto
- Servicios de lanzadera o pasos
- O cualquier trabajo análogo que estime la empresa

Aunque en un principio se comentaban unos mínimos y unos máximos, las últimas noticias nos dicen que no habrá mínimos, con lo que se desmoronarían las perspectivas económicas de los que esperaban un aumento económico sustancial, y se han topado con otro aumento sustancial, pero, de funciones y condiciones de trabajo, que además verá como los que menos cambios sufren en su actividad, reciben la mayor parte del montante económico de la clasificación en conducción, que quedaría, no sabemos si con ganadores, pero indudablemente con perdedores, como los Maquinistas de Entrada, Maquinistas y MJT de Mercancías.

DISPOSICIÓN FINAL

En el plazo máximo de cuatro meses desde la firma de este Marco Regulator, la Dirección de la Empresa publicará una convocatoria de acceso a Mando Intermedio Jefe de Maquinistas, a la que concurrirán los actuales Auxiliares de Depósito que voluntariamente lo deseen, debiendo superar la prueba correspondiente, todavía por determinar, obteniendo la calificación de apto.

En el caso de que el trabajador rehúse dicho ofrecimiento o no supere la prueba correspondiente se clasificará como Maquinista Jefe del Tren y realizará funciones de gestión, manteniendo a título personal las condiciones retributivas previas a la entrada en vigor del presente Marco Regulator.

Este punto se carga la categoría de Auxiliar de Deposito, y deja a expensas de una prueba subjetiva las remuneraciones que se pueden percibir en el futuro, dejando en desventaja a los mismos auxiliares que salieron perjudicados en la reconversión de marzo de 2004.

Salud

Coordinadora de Tracción del SFF-CGT

P.D. Desde el SFF-CGT esperamos que todo el personal de conducción que este por la labor de modificar este Marco Regulador, aglutinen de manera desinteresada todos sus esfuerzos para llegar a un objetivo común, solidario y con garantías de futuro.