

MANDOS INTERMEDIOS Y CUADROS

Propuesta del
Sindicato Ferroviario

MANDOS INTERMEDIOS Y CUADROS

Capítulo 1

JORNADA

Incremento del **descanso para el refrigerio** a 30 minutos diarios para todo el Colectivo, siendo obligatoria su realización pero voluntaria la determinación del momento de disfrute.

Reducción de la jornada a **35 horas semanales** de acuerdo con lo establecido en los criterios generales de esta Plataforma (ver Capítulo 3 de “Cuestiones Generales”).

Para los **Mandos Intermedios y Cuadros sujetos a régimen de descanso semanal** (trabajo a turnos con descansos rotativos) se negociarán Cuadros de Servicio en cuyos gráficos se establecerán 5 días de trabajo y 3 de descanso. Disfrutarán, además, los 14 días festivos.

Se garantizará que a las categorías incluidas en el presente proyecto de clasificación se les compensen con **tiempo de descanso todas las horas extras** realizadas, incrementadas en un 75%. Cuando las circunstancias no hagan posible su compensación en tiempo de descanso, serán abonadas con el mismo incremento del 75% siendo, además, cotizadas de forma estricta según la legislación vigente.



Igualmente, **todas las horas de trabajo, viajes o esperas que superen la jornada diaria** de 8 horas de trabajo (teniéndose en cuenta entre ellas todas las horas en las que el trabajador se encuentre fuera de su residencia con motivo de su labor) **se considerarán horas extraordinarias** a los efectos del párrafo anterior.

Capítulo 2

TRABAJO CON JORNADA FLEXIBLE

Se establecerá con carácter general y voluntario, en aquellos Puestos en los cuales es posible, la jornada de carácter flexible.

Esta tendrá un periodo cerrado de 9 a 14 h.

El resto del tiempo, hasta completar las horas establecidas al mes, se realizará en horario flexible: entre las 7 h. y las 9 h. y entre las 14 h. y las 19 h., de lunes a viernes.

La jornada en estos casos se computará de forma mensual, con un máximo de 15 horas por exceso o por defecto, que podrá ser compensada dentro de los tres meses siguientes.

Cuando los excesos de jornada de un día se deban a necesidades de la empresa, no podrá realizarse la compensación citada y deberán abonarse las horas extraordinarias realizadas.

No obstante lo anterior, todos aquellos trabajadores y trabajadoras con familiares dependientes podrán flexibilizar los horarios señalados prolongando la jornada en tiempo equivalente a la demora en la entrada para la atención a esos familiares.

Capítulo 3

TELETRABAJO

Junto con la Representación Legal de los Trabajadores se acordarán aquellos Puestos en los cuales no sea necesaria la prestación presencial de servicios, permitiéndose en tales casos, **siempre que sea aceptado voluntariamente por el trabajador/a**, que éste trabaje desde su domicilio u otra ubicación a su elección sin necesidad de acudir a un centro de trabajo concreto.

La empresa pondrá a disposición del trabajador o trabajadora que así lo acepte, los medios informáticos y telemáticos necesarios para ello.

Capítulo 4

SISTEMA RETRIBUTIVO

Desde el **Sindicato Ferroviario** proponemos la simplificación del actual sistema retributivo, estableciendo:

- **Un solo componente fijo.**
- **Suprimiendo las “bandas salariales de referencia”** (tanto en el componente fijo como en la componente variable).

El actual sistema, permite infinitas “combinaciones salariales” que sólo controla la empresa y no equipara en su justa medida la realización del trabajo que se presta.

4.1. COMPONENTE FIJO.

Supresión de los dos niveles, estableciendo un sólo nivel con un mínimo garantizado de 37.800 €/año, prorrateados en 12 pagas de carácter mensual.

4.2. COMPONENTE VARIABLE.

Supresión de las bandas de referencia y establecimiento de tres niveles, según responsabilidad del Puesto (*ver Nota*).

- Nivel 1: 7.486 €
- Nivel 2: 5.481 €
- Nivel 3: 3.452 €

Nota:

Actualmente, las bandas de variables establecen diferencias (entre la mínima, nivel 3, y la máxima, nivel 1) superiores al 500%. Desde SF-Intersindical proponemos eliminar las bandas y establecer sólo 3 niveles. Una vez conseguido esto, deben establecerse mecanismos que garanticen una reducción importante de las diferencias existentes entre los niveles 1, 2 y 3.

Distribución de la variable.

- 40% en junio (anticipo)
- 40% en diciembre (anticipo)
- 20% en marzo (liquidación)

El anticipo a percibir en Diciembre se percibirá el día 15 de este mes, igual que lo percibe el Personal Operativo.

La base de cotización deberá incluir el prorrateo en los 12 meses del año del total de la variable asignada.

4.3. COMPLEMENTOS DE PUESTO.

Nueva regulación de los existentes y nuevos complementos:

- Servicio de Guardia
- Disponibilidad
- Destino y/o ámbito geográfico
- Trabajo en sábados, domingos y festivos
- Trabajo en días especiales
- Turnicidad
- Título e Idiomas
- Conducción de Vehículos por Carretera
- Formación
- Complemento de Viajes
- Complemento por trabajo ante PVD

Además de los ya contemplados en el Marco Regulator (Brigada de Socorro, Toma y Deje, Jornada Partida y Nocturnidad) cuyos conceptos deben revisarse, deberían regularse otras situaciones como proponemos a continuación:

Servicio de Guardia.

Complemento de Puesto por Servicio de Guardia en aquellos Puestos que, de acuerdo con la R.L.T., así lo requieran.

Se garantizará el mantenimiento del régimen de jornada y descansos, a título individual, a quienes ostenten estos Puestos en la actualidad, garantizándose la voluntariedad para la adscripción a esas nuevas situaciones.

Disponibilidad.

Complemento de Puesto por disponibilidad en aquellos Puestos que, de acuerdo con la R.L.T., así lo requieran.

Aquellos agentes que ocupen Puestos sin la percepción de este complemento, no estarán obligados a permanecer permanentemente localizados y a disposición de la empresa mediante sistemas de telefonía móvil u otros similares.

Se garantizará el mantenimiento del régimen de jornada y descansos, a título individual, a quienes ostenten estos Puestos en la actualidad, garantizándose la voluntariedad para la adscripción a esta nueva situación.

Destino y /o ámbito geográfico.

Complemento de Puesto por destino y/o ámbito geográfico en aquellos puestos que, de acuerdo con la R.L.T. así lo requieran.

Trabajo en sábado, domingo o festivo.

- Trabajo en sábado: 30,71 €/día trabajado
- Trabajo en domingo o festivo: 97,82 €/festivo trabajo
- Descanso coincidente en festivo: 30,71 €/día

Estas compensaciones podrán ser sustituidas en tiempo de descanso, en las fechas elegidas por el trabajador/a y se disfrutará en días enteros:

- ½ día por cada sábado o domingo trabajado.
- 1 ½ día por cada festivo trabajado.

Trabajo en días especiales.

Además de abonarse el plus por trabajo en festivo (97,82 €), se compensará con 1 día más de descanso en la fecha elegida por el trabajador/a, el trabajo en las siguientes situaciones:

- Noche del 24 de diciembre
- Noche del 31 de diciembre
- Noche del 5 de enero
- Día 25 de diciembre
- Día 1 de enero
- Día 6 de enero
- Día 1 de mayo

Turnicidad.

- 244,20 €/mes en aquellos puestos en que se trabaja a turnos rotativos de mañana, tarde y noche.
- 219,78 €/mes en aquellos puestos en que se trabaja a turnos rotativos de mañana y tarde.
- 122,10 €/mes para aquellos trabajadores que presten servicio en jornadas con horario que comiencen antes de las 6 o finalicen después de las 16 y no estén afectados por ninguna de las situaciones anteriores.

Nocturnidad.

- 3,05 € por hora trabajada entre las 22 h. y las 6 h.

Jornada Partida.

- 18,32 €/ día
- Cuando la interrupción de la jornada sea inferior a 2 h. se entregará, además, un Cheque de Restauración o situación similar por día trabajado.

Título e Idiomas.

Se abonará la Gratificación por Título a todos aquellos MM.II.y C. que ocupan puestos en los que se exige titulación para acceder a los mismos.

Así mismo, se abonará este Complemento de Puesto, a todos los Mandos Intermedios y Cuadros cuyo puesto de trabajo exige conocimientos y aplicaciones específicas de dicha titulación o idioma.

En este sentido, ver lo que proponemos en el Capítulo 5 de "Cuestiones Generales", apartado 5.9, Compensación por Título e Idiomas.

Conducción de Vehículos por Carretera.

La aplicación desde enero del año 2006 de la nueva Ley 17/2005 por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, no ha hecho sino aumentar la indefensión que ya se producía para el personal que a parte de las funciones propias de su cargo realiza las funciones de conducción de vehículos por carretera para el desplazamiento del personal.

Desde el Sindicato Ferroviario seguimos planteando la necesidad urgente de que se negocie la regulación de esta actividad y las compensaciones para hacer frente a esta nueva situación. Entre otras muchas cuestiones, deberían abordarse algunas como:

- Voluntariedad por parte del agente en la aceptación de la conducción de los vehículos por carretera
- Defensa jurídica a cargo de la Empresa en caso de multas y sanciones impuestas en horario laboral o en situación de “in itinere”.
- Realización de cursos de formación, a cargo de la empresa y dentro del horario laboral, para recuperar los puntos que se pierdan cuando se presta servicio o en situación in itinere.
- Suscribir un seguro específico, de modo que –en caso de pérdida del carnet– se perciba una compensación económica durante el periodo de retirada del mismo.
- Incremento económico por la Conducción de vehículos por carretera.
- Las coberturas del seguro en caso de fallecimiento o invalidez serán las mismas para el conductor y los ocupantes.

Formación.

Aquellos MM.II. y C. que impartan Formación, tanto teórica como práctica, percibirán el Complemento de Puesto por Formación, incrementándose en un 50% los valores establecidos en tablas salariales por clave 113, de ADIF y RENFE-Operadora, por los diferentes conceptos de Gratificación por Formación.

Complemento de Viajes. Gastos de difícil justificación.

- 27 €/día.
- Aquellos MM.II. y C. que por motivos laborales deban prestar servicio fuera de su Residencia habitual percibirán, **además de las dietas y pernoctaciones que le correspondan**, este Complemento diario por gastos de difícil justificación.

Complemento por trabajo ante Pantallas de Visualización de Datos (PVD).

Se establecerá un Complemento de Puesto de 146,53 € mensuales para todos aquellos MM.II. y C. cuyas funciones principales se realicen con pantallas de visualización de datos (ordenadores, etc.).

4.4. GARANTÍA SALARIAL.

En el caso de cambiar de Puesto por movilidad funcional o geográfica se mantendrán, a título individual, las retribuciones fijas y variables que se tenían en el Puesto anterior, si estas son superiores a las del nuevo destino.

4.5. GARANTÍA DE VARIABLE.

La componente variable asignada no podrá fluctuar a la baja de un año para otro.

4.6. EQUIPARACIÓN SALARIAL.

Equiparación al alza, tanto del componente fijo como del componente variable de aquellos puestos con similares responsabilidades y funciones básicas, independientemente del Area de Actividad, Dirección Ejecutiva, Dependencia y Residencia a la que pertenezcan.

4.7. GASTOS DE VIAJE.

Se abonará el destacamento completo (dos comidas y una pernoctación) en los desplazamientos fuera de la residencia del agente, cuando el objetivo del mismo sea la cobertura temporal de vacantes en otra residencia (aún dentro de grandes poblaciones) o, a elección del trabajador, se aplicará el sistema general de retribución de los gastos de viaje para el personal de Estructura de Apoyo, Mandos Intermedios y Cuadros.

4.8. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.

Debe abonarse con los valores del **Nivel Salarial 9** (al amparo de lo establecido en las Disposiciones Complementarias V del Marco Regulator).

Debe retribuirse la antigüedad **a todos** los Mandos Intermedios y Cuadros **desde su fecha de ingreso** en la empresa (actualmente sólo se abona a quienes se adscribieron a través de las Disposiciones Transitorias del Marco Regulator y se les devenga desde 1/1/99).

4.9. ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORÍA. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Se considerará como fecha de antigüedad en la categoría de Mando Intermedio y Cuadro la de la categoría de origen en el momento de la adscripción a todos aquellos que se reclasificaron con la entrada en vigor del Marco Regulador de Mando Intermedio y Cuadro.

A aquellos MM.II. y C. que hubieran ostentado con anterioridad otra categoría inferior, de las clasificadas como Mando Intermedio y Cuadro, se les considerará como antigüedad en el cargo la de dicha categoría. A quienes provienen de ascenso por medio de los CEPs, se les considerará la antigüedad desde el 1/5/1995.

El mismo criterio se aplicará a efectos del cómputo para el cobro del Complemento Personal de Antigüedad por 20 años en el mismo nivel salarial.

Capítulo 5

DEFINICION DE PUESTOS Y OBJETIVOS

Deberá establecerse, mediante acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores:

- La **valoración de cada Puesto** de Mando Intermedio y Cuadro.
- La **definición clara de las funciones** de la Categoría en general y de cada uno de los Puestos en particular.
- La **fijación anual de objetivos y su grado de cumplimiento**. Dichos objetivos deben ser medibles y posibles de conseguir.

La Dirección de la Empresa entregará a la R.L.T., durante el primer trimestre de cada año, el **listado de Puestos** de MM.II. y Cuadro de la Empresa, con **desglose** por Provincias, Dependencia y Residencia, con **indicación** del componente fijo, variable y complementos de puesto asignados a cada uno de ellos.

Capítulo 6

SALUD LABORAL

Estudio de los diferentes Puestos de trabajo dotando de material y medios a todo el colectivo para garantizar la ergonomía de los mismos, facilitando la empresa los medios de prevención necesarios en evitación de las enfermedades profesionales habituales de este colectivo, incluyéndose entre tales medios, mobiliario, pantallas protectoras, gafas graduadas en su caso, iluminación suficiente, etc.

Realización estricta de los oportunos descansos en trabajos frente a Pantallas de Visualización Directa en cumplimiento de las diferentes normas en materia de Prevención de Riesgos así como otras normas legales y Directivas o Recomendaciones Europeas, garantizándose su realización aún en los períodos de más fuerte concentración de actividad.

Capítulo 7

PROMOCIÓN PROFESIONAL

7.1. GARANTÍA DE PROMOCIÓN INTERNA.

Deberá garantizarse que las plazas vacantes o de nueva creación en Puestos de Técnicos de Estructura de Apoyo (una vez ofrecidas en dicho Colectivo), se ofertarán a los Mandos Intermedios y Cuadros o resto del personal, según el caso y en aplicación de la Normativa vigente, mediante promociones internas impidiéndose la ocupación de vacantes mediante la oferta directa a personal ajeno a la empresa.

7.2. CONVERSION DE PUESTOS CON IGUALES FUNCIONES.

Aquellos Puestos de Mando Intermedio y Cuadro en los que se realizan iguales funciones que las asignadas a otro Puesto de Técnico de Estructura de Apoyo quedarán adscritos como Puestos de Técnico de Estructura.

7.3. NUEVA CLASIFICACIÓN PARA LOS CUADROS TÉCNICOS PROVENIENTES DE LA CATEGORÍA DE INGENIERO TÉCNICO Y MANDOS INTERMEDIOS Y CUADROS PROVENIENTES DE LA CATEGORÍA DE TÉCNICO FERROVIARIO SUPERIOR GRADO 10.

Todas las personas que hubiesen desempeñado el cargo de Ingeniero Técnico y que, con posterioridad al XII Convenio Colectivo hubiese sido clasificado como Mando Intermedio o Cuadro Técnico, dado que han seguido desempeñando las mismas o similares funciones que las que realizaban con anterioridad a tal encuadramiento y que sus funciones revisten una importante responsabilidad y ya ostentaron niveles salariales 9 ó 10, serán clasificados como Técnicos de Estructura de Apoyo sin que, dada la dilatada experiencia laboral de este colectivo, les sea de aplicación, por tal clasificación, la superación de período alguno de prueba.

Asimismo, y por similares razones a las expuestas en el párrafo anterior, se clasificarán como Técnico de Estructura de Apoyo todas aquellas personas que con anterioridad a la entrada en vigor del Marco Regulador de Mandos Intermedios y Cuadros ostentaran la categoría profesional de Técnico Ferroviario Superior de Grado 10.