

La Comisión Negociadora alcanza un preacuerdo para el III Convenio Colectivo del Grupo RENFE

04 de noviembre de 2022.- Esta mañana, se ha reunido la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo del Grupo RENFE que, tras intensas negociaciones, ha alcanzado un preacuerdo por la mayoría conformada por UGT, SEMAF y CCOO, que deberá ser aprobado los organismos competentes para poder elevarlo a acuerdo de III Convenio Colectivo del Grupo RENFE.

Los avances del nuevo convenio podemos resumirlos en:

- **VIGENCIA.-** El nuevo convenio tiene una vigencia de **3 años**, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.
- **INCREMENTOS SALARIALES.-** Al pertenecer a una Entidad Pública Estatal, los incrementos están determinados por los Presupuestos Generales del Estado y los Acuerdos en la Mesa de la Función Pública. De este modo, los incrementos salariales se aplicarán **a todos los conceptos retributivos** conforme a la siguiente distribución:
 - **2022.-** Incremento **fijo del 3,5%** con aplicación **desde el 1 de enero de 2022** y cuyos **atrasos** serán ingresados en la **nómina de diciembre**.
 - **2023.-** Incremento **fijo del 2,5%** desde el 1 de enero de 2023, y un incremento **variable que puede alcanzar hasta el 1% adicional**, con aplicación desde el 1 de enero.
 - **2024.-** Incremento **fijo del 2 %** desde el 1 de enero de 2024 y un **incremento variable que puede alcanzar un 0,5 % adicional**, con aplicación desde el 1 de enero.
- **JORNADA.-** Aplicación del Acuerdo de la Mesa de la Función Pública suscrito entre el Gobierno, UGT y CCOO, implementando una jornada laboral de **35 horas semanales**, lo que supone un **cómputo anual de 1.536 horas**, reduciendo considerablemente las 1.642 horas establecidas en el II Convenio Colectivo. No obstante, la Comisión Negociadora se da un **plazo máximo hasta el 31 de mayo de 2023** para **negociar** el modo de **implementación de dicha jornada**, teniendo en cuenta los diferentes procesos productivos en la empresa.
- **MM.II. y C.T.-** Con el fin de incentivar el acceso a diferentes categoría, se establecen las siguientes mejoras, con **aplicación desde el 1 de enero de 2022**:
 - **Supervisor Comercial de Trenes.-** Modificación **de la variable y el complemento del puesto**, quedando en **5.240 € y 3.940 €**, respectivamente.
 - **Supervisor Comercial de Estaciones.-** Modificación **del complemento del puesto**, quedando éste en **3.490,02 €**
 - **Supervisor de Base y Supervisor de Sección.-** creación de un **nuevo complemento de gestión de equipos de 1.750€**, con el fin de hacer los puestos más atractivos para

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE PIDE,
SINO POR LO QUE CONSIGUE**

cubrir las vacantes actuales y futuras.

- **M.I. de conducción-Jefe de Maquinistas.-** Modificación de la prima variable PV 1, quedando en **1.800 €** para **Nivel A** y **1.200€** para el **Nivel B**.

No obstante, estos conceptos tienen **efectos desde el 1 de enero de 2022**, por lo que se verán **incrementadas las cantidades en un 3,5%**.

- **CENTROS DE GESTIÓN.-** Desde UGT venimos reclamando la necesidad de crear una verdadera carrera profesional que reconozca y retribuya el trabajo realizado por el **Personal operativo** de los Centros de Gestión. Por ello, y con el fin de hacer su acceso más atractivo y fidelizar el personal, **a partir del 1 de enero de 2023**, se establece la **creación de un nuevo complemento específico**, que se cobrará mientras continúen trabajando en los Centros de Gestión, retribuyendo la experiencia conforme a la siguiente escala de permanencia: **1.000 €** para permanencias **de 2 a 4 años**; **1.000 € adicionales** para permanencias entre **4 y 6 años** y **1.000 € más** para permanencias **superiores a los 6 años**.

Asimismo, se tendrá en cuenta la permanencia acumulada del personal operativo actual en los Centros de Gestión para su aplicación.

- **VARIABLE PERSONAL OPERATIVO DE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO.-** Se **elimina el absentismo** como concepto para la consecución de la Prima Variable. Con ello, desde UGT conseguimos plasmar **otra de nuestras reivindicaciones históricas**, ya que el cálculo perjudicaba al personal que estaba trabajando y no a quienes estaban en situación de IT. En ambos casos, el 5% del cálculo correspondiente al absentismo se suma al concepto del **Proceso Productivo, pasando este último del 5 al 10%**.
- **PLAN DE EMPLEO.-** Modificación del actual Plan de empleo en los siguientes puntos:
 - **Categorías de nuevo ingreso:** se reduce el tiempo de permanencia 6 meses, quedando en **2 años**, además de **incrementar el salario** al pasar de una reducción del 30 % a un **25 %**, **tomando de referencia el salario las categorías de entrada**. En términos objetivos, este incremento supone **en torno a un 10,5%** sobre el salario actual para el 2022. Asimismo, para el personal que hubiera alcanzado los **2 años de permanencia** en la categoría de ingreso al **31 de diciembre de 2021**, le será **reconocida la categoría de entrada desde el 1 de enero de 2022, a todos los efectos**. Igualmente, se recoge el **compromiso de solicitar la autorización** al organismo competente para conseguir la **eliminación definitiva de las categorías de ingreso**.
 - **Becas formativas.-** No existen cambios en la regulación, salvo la posibilidad de ampliar el periodo máximo de la beca hasta 7 meses, para el personal de conducción y con carácter extraordinario. Asimismo, se **incrementa la cuantía** de la beca formativa a **930€ mensuales** para todos los colectivos.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE PIDE,
SINO POR LO QUE CONSIGUE**

- **Modificación de los sistemas de promoción.**- Para el personal de **conducción**, se **modifica los tiempos de permanencia** en los subgrupos profesionales, quedando de la siguiente manera: 2 años para pasar de Maquinista de entrada a Maquinista, 2 años de este último para pasar a Maquinista principal y 3 años para Maquinista Jefe de Tren.
- **CONCILIACIÓN.**- Desde UGT, venimos defendiendo la necesidad de establecer y regular fórmulas que permitan y mejoren la conciliación de la vida laboral y familiar. Con ese fin, en el III Convenio se regulan derechos que, si bien están recogidos en la legislación, la falta de regulación no permitían al personal acceder de forma clara a los mismos. En este sentido, se regula el **Permiso por cuidado del menor lactante**, incrementando los días de lactancia acumulada hasta los **16 días laborables** o **19** en caso de nacimiento, acogimiento o adopción **múltiple**. También la utilización de la **bolsa de horas de libre disposición de hasta un 5% de la jornada anual** y la **reducción de jornada y concreción horaria**.
- **DESCONEXIÓN DIGITAL.**- Se reconoce el **derecho de la plantilla a la desconexión digital**, quedando pendiente de la negociación en la Comisión Negociadora la problemática con el tratamiento de las incidencias, dándose un plazo hasta el 31 de mayo de 2023.
- **FORMACIÓN.**- Creación de la figura de **Maquinista instructor** para el colectivo de conducción, regulándose los requisitos de acceso, el proceso de selección, el desarrollo de las funciones y las funciones.
- **MESAS TÉCNICAS DE DESARROLLO.**- A pesar de lo explicado, consideramos que **existen materias que deben ser tratadas con mayor detenimiento**, para lo cual se crearán tres Mesas Técnicas con el fin de negociar los siguientes temas y cuyos trabajos deberán ser aprobados por la Comisión Negociadora.
 - **Mesa Técnica de Fabricación y Mantenimiento.**- para estudiar, identificar y analizar las funciones de los Supervisores de Base y de Sección, así como otros temas importantes como la regulación de las **Brigadas de Socorro y la ATL**.
 - **Mesa de Comercial.**- Con el fin de estudiar y analizar los diferentes **marcos reguladores de intervención**, así como el ingreso y carrera profesional en los **Centros de Gestión**.
 - **Mesa de Administración y Gestión.**- para realizar un análisis de reorganización y condiciones de trabajo de dicho colectivo.

En definitiva, desde UGT consideramos positivo la firma del preacuerdo ya que **recoge los principales objetivos que nos habíamos fijado** de cara a la negociación del III Convenio Colectivo. No obstante, somos conscientes de que aún existen materias abiertas que vamos a abordar en las Mesas Técnicas, con el compromiso de continuar trabajando para **conseguir mejoras** en las condiciones laborales **de los colectivos implicados**.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE PIDE,
SINO POR LO QUE CONSIGUE**