

Barcelona, 26 de febrero de 2020

Sra. Anna Monferrer Roselló.

Cap de Relacions Laborals d'FGC.

Comenzaremos la negociación del nuevo convenio partiendo de una situación insólita en FGC, pues aún está en vigor el acordado para los años 2005-2010. Además de no tener un nuevo convenio durante la última década, también, hemos sufrido una serie de recortes impuestos por el Gobierno, provocándonos una cierta discriminación respecto a otros colectivos de la función pública. Y aunque, por fin tengamos un nuevo convenio, éste deberá respetar el Artículo 32 del Estatuto del Empleado Público. Por este motivo, para estar en igualdad de condiciones, respecto a otros colectivos similares, nuestro convenio no solo debería respetar los artículos restrictivos sino también aquellos de mejora referente a la jornada de trabajo, permisos, vacaciones y una retribución que incluya la antigüedad.

Le hacemos traslado, también para su valoración, los puntos que SEMAF quiere incluir en la plataforma de Convenio del Comité de Empresa:

1.- Valoración del puesto de trabajo. Un puesto de trabajo con una valoración poco objetiva ni equitativa, o desfasada, lo único que provoca es desmotivación. El sistema salarial actual aglutina muchos puestos de trabajo en pocos grupos salariales, provocando que haya dentro de cada grupo categorías beneficiadas y otras perjudicadas. Por ejemplo, en el Grupo 5 se encuentran todos los responsables de grupo, da igual que sea responsable de los carpinteros que el responsable del Centro de Control. Si aplicamos este sistema en un hospital resultaría que el responsable de enfermeros tendría el mismo salario que el responsable de los cirujanos, algo inaudito.

2.- Jornada de trabajo, Permisos y Vacaciones. Para poder estar en igualdad de condiciones con los trabajadores del sector público en el nuevo convenio deberíamos regirnos por el Artículo 51 y las Disposiciones adicionales 13 y 14 del Estatuto del Empleado Público. No es honesto que en FGC sólo se aplique el susodicho estatuto para aplicarnos los mismos recortes que a los funcionarios, pero no se nos aplique aquellos artículos que nos equipara en condiciones.

3.- Antigüedad, incluir los trienios en el salario. Nuestro salario puede ser congelado, o incluso recortado, aunque se acuerde en convenio lo contrario, es importante tener trienios como una retribución básica para paliar futuros recortes. Además de darle un valor a la experiencia que un trabajador aporta a la empresa.

4.- Plus por trabajar en sábado, festivo y en festivo ESPECIAL. Los trabajadores que tienen que trabajar en festivo no pueden realizar su conciliación familiar como aquellos que sí descansan el fin de semana, la compensación a recibir debería hacer justicia respecto al agravio existente. Y la diferencia del plus festivo ESPECIAL (Navidad, Año Nuevo, Reyes...) respecto a un domingo normal solo es de poco más de UN EURO, algo indigno.

5.- Creación de un Plus horas de conducción. Donde se contemple el abono, a los maquinistas y ayudantes de tracción, de las horas efectivas de conducción de trenes en línea y en maniobras a lo largo de la jornada laboral.

6.- Creación de un Plus de peligrosidad. Basado en el riesgo de accidente (ya sea debido a atentados terroristas, vandalismo, deficiencias en las instalaciones, fallo humano u otros derivados de la conducción diaria de trenes) y que a consecuencia de éstos se puede sufrir lesiones graves o incluso mortalidad. Además de la posible responsabilidad civil y penal exigida al personal de conducción ante un accidente.

7.- Nocturnidad. El trabajo nocturno está considerado penoso y con posibles consecuencias para la salud. Al llevar diez años sin negociar un convenio el precio de la hora nocturna ha quedado desfasado respecto a la penosidad que conlleva el trabajo nocturno. El precio de la hora nocturna debería estar como mínimo a 3 € para todas las categorías.

8.- Arrollamientos. El personal de conducción que se vea involucrado en un arrollamiento disponga de dos días de permiso remunerado, sin tener que devolverlos a la empresa.

9.- Descansos suprimidos (TD). Como se supone que los TDs son para casos excepcionales, puesto que la plantilla tiene que ser la necesaria, la recuperación del descanso debe ser obligatoria. Por lo tanto, debe haber una indemnización y cuatro meses para devolver el RD y sino una segunda indemnización y otros cuatro meses para la devolución del RD y así sucesivamente. El pago de los TDs puede conllevar a incurrir en una ilegalidad pues hay un tope legal. La asignación de los TDs debe de hacerse con transparencia.

10.- Modificación del acta de criterios (1 de abril de 2008). Para la confección de los turnos, tanto de maquinistas como ayudantes, se debería adecuar el trabajo a las personas. Y éstas como humanos que son tienen unas necesidades fisiológicas. Los tiempos de descanso, además de poder comer, deben estar diseñados para paliar la fatiga, la monotonía y poder ir al lavabo, puesto que el personal de conducción tiene que posponer sus necesidades a los tiempos de "descanso". **Debiendo adecuar los tiempos mínimos de descanso a la normativa estatal.** Recuperación de los tiempos de toma de servicio, suficientes para poder comprobar la documentación referente a la circulación en el inicio del turno, en los turnos en los que no fuera posible por exceder la jornada máxima de trabajo, abonar los minutos con un **plus de toma de servicio.**

11.- Descanso entre jornadas. Aplicación de obligado cumplimiento del Real Decreto de Jornadas Especiales. Se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo de diez horas pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general.

12.- Personal habilitado a maquinista y ayudante. Este personal no está exento de la normativa laboral. Cumplimiento de los Artículos 22 punto 4 y 39 del Estatuto de los Trabajadores. De realizar más del 50% de su jornada en las susodichas funciones deberían adquirir la categoría de maquinista o ayudante.

13.- Dos fines de semana de descanso. Para intentar mejorar la conciliación familiar de este colectivo, todos los maquinistas suplentes del grupo V y personal habilitado a la conducción del grupo T, deberían tener un mínimo de dos fines de semana de descanso al mes marcado en el cuadro de servicio. Y publicación semanal del servicio para el personal del Grupo T.

14.- Creación de dos nuevas plazas de maquinistas de reserva en la residencia de Martorell Enllaç para la realización de maniobras, una en el turno de mañana y otra en el turno de tarde.

15.- Tiempo de descanso grafiados en los turnos de Ayudantes de Tracción en los trenes de mercancías.

16.- Creación de una nueva rotación de descansos para los maquinistas del turno de noche de depósito de Martorell Enllaç y Plaza de España, y en los turnos de mercancías de Seat y

potasa de noche, de forma que no trabajen más de 6 jornadas consecutivas. **(Volver a la rotación que tenían con anterioridad a la modificación que se produjo en 2018).**

17.- Creación y reserva de plazas protegidas para maquinistas que sean dados no aptos a la conducción, ya sea temporal o definitivamente (plazas de apoyo en la gestión de Producción en distintas residencias de cada línea). Las personas que sean declaradas no aptas, además de no poder continuar realizando sus funciones tienen que pasar por el trauma de no saber qué funciones van a realizar, o bien, realizar unas que no sean de su agrado.

18.- Elementos de protección individual. Para evitar el deslumbramiento del sol, al personal de conducción, se le recomienda utilizar gafas de sol. Este personal debería poder solicitar la ayuda para gafas, aunque no sean graduadas sino solamente de protección solar. También, los maquinistas necesitamos un calzado apropiado para realizar nuestro trabajo, lo correcto sería que la empresa proporcione el calzado idóneo según el trabajo a realizar, o bien, abone la factura íntegra del coste de los zapatos.

19.- Mejorar la formación de maquinistas. (Homologación con los maquinistas de la RFIG).

20.- Premios de antigüedad. Creemos que, además de los 25, también se merecen un premio aquellos trabajadores que consiguen acumular una antigüedad de 35 y 45 años.

21.- Recuperación del lote de Navidad. La recuperación tradicional del lote o, para evitar problemas de logística, la entrega de una tarjeta regalo limitada a adquirir productos de alimentación.

22.- Negociación de los acuerdos comerciales entre empresas ferroviarias. Predisposición en renegociar con Renfe los descuentos en AVE, Media y Larga distancia (equiparlos con los acuerdos que dispone actualmente FGV en los trenes de RENFE).

Atentamente

Jordi Giménez i Martín.
Secretari de Àrea del SEMAF a FGC.
Membre del Comitè d'Empresa d'FGC.