servicios a la ciudadanía
ferroviario

CCOONECTAMOS

Boletín del Sector Ferroviario Estatal de CCOO Nº 84 Julio de 2018

Firmado el Preacuerdo del Convenio Colectivo de Metro Málaga

El pasado 26 de julio, y tras varios meses de duras negociaciones, se ha procedido a firmar el preacuerdo de **Convenio Colectivo** que regulará las relaciones laborales en la empresa **Metro Málaga S.A**. para los próximos cuatro años.

El acuerdo suscrito entre la empresa y el comité, ratificado por el 85% de los trabajadores y trabajadoras en la asamblea que tuvo lugar el 31 de julio, resuelve un conflicto que lleva encima de la mesa 18 meses y que ha necesitado más de ocho sesiones de mediación en el Sercla (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborables de la provincia de Málaga).

Durante estos meses de negociación, donde se han desarrollado varias huelgas, e incluso se han llevado a cabo injustas detenciones de algunos trabajadores de esta plantilla, CCOO ha estado en todo momento apoyándolos y confía en que todo ello forme parte de la historia por la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

El preacuerdo alcanzado regulariza las condiciones laborales de 135 trabajadores y trabajadoras durante los próximos 4 años, y han quedado resueltos aspectos como jornadas, incrementos salariales, incapacidad temporal, beneficios sociales, descansos y permisos y régimen disciplinario.

Según Juan Vicente Pomares, Presidente del Comité de Empresa de Metro Málaga, un transporte público "estrella" en la provincia malagueña, debía alcanzar la paz social por el bien de su plantilla, de la ciudadanía de Málaga y de la propia empresa prestataria de este servicio por el que están afectados 5 millones de personas usuarias al año, número que aumenta de forma progresiva.

Este preacuerdo supone abrir a la negociación y al entendimiento las relaciones laborales en Metro Málaga, garantizando de esta forma la paz social.

Contenido

Firmado el Preacuerdo del Convenio de Metro Málaga ..... ……..1

Incremento salarial para 2018 en Adif y Renfe ..... ……..2

Reuniones con las nuevas presidencias de Renfe y Adif..... ……..3

Actualidad Jurídica ..... ……..5

CONSEJO DE REDACCIÓN

Secretario General:
Manuel Mª Nicolás Taguas

Acción Sindical y Negociación:
Juan Manuel León Gallego

Organización e Institucional:
Antonio Toscano Jiménez

Actividad Renfe:
Eva Mª Edesa Montero

Actividad ADIF y ADIF A.V.:
Pedro Lara Lorente

Comunicación:
Pepa Páez Parada

www.ferroviario.fsc.ccoo.es
sgeneral-fe@fsc.ccoo.es
FerroviariosCcoonectados
@CCOO_FER
@ccooferroviario

Frase: "La libertad nunca es dada voluntariamente por el opresor: debe ser demandada por el oprimido" (Martin Luther King)

ACORDADO EL INCREMENTO SALARIAL PARA 2018 EN ADID-ADIF AV Y GRUPO RENFE

Dando cumplimiento a lo establecido en las cláusulas 4ª, **"Tratamiento económico"**, del I Convenio Colectivo Multiempresarial de Adif y Adif AV, así como del I Convenio Colectivo del Grupo de empresas RENFE, el 31 de julio **se acordó en ambas entidades públicas la aplicación del incremento salarial contenido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018**.

Esta Ley, autoriza en su artículo 18.dos **un aumento del 1,5% de las retribuciones del personal del Sector Público, con efectos de 1 de enero de 2018**. Además, establece **un incremento adicional del 0,25%, con efectos de 1 de julio de 2018**, condicionado a que se cumplan determinadas condiciones y a que se apruebe por Consejo de Ministros, circunstancia que se ha producido con fecha 13 de julio de 2018.

En cuanto al Grupo Renfe, la mayoría de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo ha acordado que, tanto el 1,50% de incremento salarial desde el 1 de enero de 2018, como el 0,25% adicional que se aplicará con efectos de 1 de julio de 2018, repercutirá en todos los conceptos, económicos y salariales, recogidos en las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2017 del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

La RLT también ha solicitado que se eleve a la Comisión de seguimiento de negociación colectiva de las empresas públicas la solicitud del incremento adicional previsto en la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado, así como un sistema de incentivos adicional y específico, previsto en el párrafo 4º de la cláusula 4ª del Convenio Colectivo, al existir una evolución favorable y significativa en los resultados del Grupo Renfe, que ha permitido obtener rentabilidad en el Grupo.

En el caso de Adif-Adif AV, la mayoría de la Comisión Negociadora ha acordado que estos porcentajes se apliquen a todos los conceptos económicos y salariales, salvo los complementos personales absorbibles, reflejándose dichos incrementos en las tablas salariales y en los conceptos económicos no absorbibles, para el personal operativo. Para el

personal de estructura de apoyo y los mandos intermedios y cuadros, la distribución individual del % de subida se realizará de la misma manera que en los años 2016 y 2017, que fueron los establecidos en el convenio colectivo vigente.

Además de los porcentajes acordados, la Ley de Presupuestos contempla un incremento adicional para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, por lo que, **los integrantes de esta reunión se emplazan a una próxima negociación en el mes de septiembre para la distribución del 0,2% de incremento**.

Así mismo, en Adif, aprovechando esta ocasión, **la representación de los trabajadores ha manifestado que debe tratarse la aplicación de la Disposición Adicional 144 de la Ley de Presupuestos para 2018 en cuanto a la jornada laboral y el tratamiento de la incapacidad temporal, temas que también se abordarán en septiembre**.

Las direcciones de ambas empresas informan que darán traslado de estos acuerdos a los órganos ministeriales competentes, para, una vez autorizados, se abonen las diferencias económicas a la mayor brevedad. **Desde CCOO esperamos que las autoridades sean lo suficientemente diligentes para que podamos ver reflejados estos incrementos en la próxima nómina del mes de agosto.**

PRIMERA TOMA DE CONTACTO CON LAS NUEVAS PRESIDENCIAS DE ADIF Y RENFE

Los pasados 16 y 19 de julio mantuvimos sendas reuniones con las nuevas presidencias de ambas empresas, en las que en primer lugar les recordamos que **nuestro sindicato ha decidido dar una oportunidad al dialogo debido al cambio de gobierno**. El objetivo es saber de primera mano si los nuevos interlocutores toman nota de nuestras preocupaciones, así como exigir respuestas a las reivindicaciones pendientes y solución a los problemas derivados de la deficiente gestión de los recursos humanos de la etapa anterior.

Esta oportunidad no es un cheque en blanco, sino más bien todo lo contrario, porque **para CCOO es el momento de recuperar lo arrebatado a los trabajadores durante los años de crisis, así como de potenciar y garantizar el futuro de ADIF y RENFE como empresas estratégicas para la vertebración del territorio y la dinamización de la economía** (justamente lo contrario de lo ha venido ocurriendo en los últimos tiempos)

CCOO advirtió a la nueva presidenta de Adif que el desarrollo de la nueva estructura organizativa que aprobó el Consejo de Administración el pasado 16 de julio no servirá de nada si los nombramientos que lleve aparejada no se realizan con criterios, no solo de curriculum o valía profesional fuera de ADIF (que nadie cuestiona), sino que se debe tener en cuenta el conocimiento, la experiencia y la trayectoria de las personas en la empresa y en el ferrocarril.

Al margen de la evolución económica (ingresos comerciales o deuda) que siguen siendo importantes, desde CCOO aprovechamos la oportunidad para hacer partícipe a la presidenta de las reivindicaciones, asuntos y retos a abordar de manera inmediata.

1º Respecto a los recursos humanos, seguimos insistiendo en la necesidad de dotarnos de los suficientes para no tener que seguir recurriendo sistemáticamente a la externalización, sobre todo en actividades de control y ejecución del mantenimiento de las infraestructuras, así como de la vigilancia e inspección de las mismas y de todas las tareas relacionadas con el control, y la seguridad del tráfico ferroviario.

CCOO ha reivindicado de la presidenta un plan plurianual de ingresos de personal que rejuvenezca la plantilla y que de continuidad a tasas de reposición al menos como las de 2018, que de materializarse se acercarán al 200%. Hay que centrar las OEP en personal operativo y dotarnos de una norma que facilite la promoción profesional o carrera profesional dentro de ADIF.

2º Respecto a la movilidad, hemos transmitido que pese a la firma unánime de los sindicatos de la norma transitoria para 2018, la gestión de misma está siendo nefasta y está generando problemas de toda índole (cambio de reglas a mitad de partido, falta de transparencia, temarios inapropiados, no homologación de títulos una vez hechos los exámenes, nota de corte para aptitud sin predeterminar, no tener en cuenta las preferencias de las solicitudes, arbitraria y desconocida secuencia de resolución de las mismas) y un largo etc. Ante ello le hemos solicitado que se analice y se acuerden soluciones para que se reconduzca, de forma que se evite una resolución que, de no ser así, seria catastrófica.

3º **El desarrollo del convenio colectivo ha sido escaso**, ni Mesa de Normativa, ni de Clasificación Profesional están cerca de cerrarse, esta última, entre otras muchas razones, porque no contempla incremento económico adicional alguno (Para entendernos la anterior dirección quería comprar un coche, pero decía no tener dinero para una bicicleta). Por lo tanto, la nueva dirección de la empresa tendrá que aclararnos de que fondos adicionales dispone para poder decidir si este reto tan necesario para ambas partes es posible o no.

4º En definitiva, **ha llegado el momento de reactivar la negociación colectiva que ha estado secuestrada durante seis años**, y para ello es necesario concretar **la subida salarial para 2018**, tomando como base de mínimos la establecida en los Presupuestos Generales del Estado y el **II Acuerdo para la Mejora del Empleo y Condiciones de**

(Continúa en la página 4)

PRIMERA TOMA DE CONTACTO CON LAS NUEVAS PRESIDENCIAS DE ADIF Y RENFE

(Viene de la página 3)

Trabajo en el Sector Público que, entre otras cosas, posibilita la negociación de la reducción de jornada, igualdad y conciliación, etc.

La presidenta coincide en la prioridad y necesidad de incrementar las plantillas, y no como una cosa puntual, y se muestra receptiva, incluso comparte, el Plan Plurianual de ingresos propuesto por CCOO, rejuvenecimiento de plantilla y crecimiento del empleo que evite las externalizaciones señaladas, y pudiera permitir la internalización de las más necesarias para Adif.

Sobre la movilidad recibe nuestra opinión y la va a gestionar con las personas responsables de la dirección de RRHH para que puedan resolverse los problemas que hemos enunciado, sin retrasar (o al menos no en exceso) el proceso en marcha de forma que pueda resolverse adecuadamente.

Sobre el desarrollo del convenio y resto de temas de negociación señalados en los puntos 3 y 4, la presidenta toma nota y espera poder analizarlos y concretar su situación en próximas reuniones más específicas, sobre todo una vez acabe con los nombramientos pendientes y en especial los de la Dirección General de Personas y el equipo que se desarrolle en ésta DG.

Finalmente agradece nuestras propuestas y opiniones, reitera los motivos y premisas con los que acompañó el organigrama hace unos días y nos emplaza a que en unos días, tanto con las personas que sean nombradas o con ella, sin obviar lo apretado de las fechas de agosto, tratar estos asuntos.

En definitiva, CCOO espera que se materialicen estas palabras de la presidenta en hechos. Hemos mostrado nuestra disposición, aun en agosto, a mantener cuantas reuniones sean necesarias.

Tendremos ahora que valorar, por tanto, las actuaciones reales de la empresa sobre estos asuntos y negociarlos junto con el resto de los que tenemos pendientes, antes de tomar la decisión (a ser posible unitaria) de la denuncia del actual convenio y la negociación de uno nuevo o la conclusión con éxito del desarrollo del actual, todo ello sin descartar otro tipo de acciones, llegado el caso.

Por lo que respecta al Grupo Renfe, en gran coincidencia con la mayoría de los sindicatos presentes en la reunión, mostramos nuestra preocupación por varios asuntos que hay que abordar de manera inmediata en relación con el futuro del ferrocarril (firma de las OSP, creación de un holding público, la apuesta por la seguridad del transporte por ferrocarril, las incertidumbres sobre trasferencias del ferrocarril a las CCAA, la necesidad de un convenio sectorial de operadores que evite la competencia desleal y el dumping social de los nuevos trabajadores ferroviarios, etc). Reclamamos un plan estratégico y de recursos humanos hasta ahora inexistente o desconocido.

En cuanto a Empleo-Contratación-Externalizaciones, volvimos a insistir en la falta de personal en toda la empresa, especialmente en comercial, conducción y mantenimiento. Criticamos la tramposa tasa de reposición de la anterior dirección y reclamamos analizar y/o acordar fórmulas que permitan mejorar las condiciones de salida a la vez que la supresión de las condiciones de ingreso derivada de los anteriores planes de desvinculaciones de 2016-17-18. En cuanto a la contratación externa demandamos la negociación de un acuerdo que fije qué actividades son propias y exclusivas del sector público (especialmente las relacionadas con las seguridad) así como la paralización de la licitación del mantenimiento de material rodante y más concretamente la de los 5 vehículos de la serie 104 de Málaga y la de los 9 de la serie 436 de El Berrón. Por último, reivindicamos incluir en los pliegos de condiciones de las licitaciones la obligación del mantenimiento del empleo y la aplicación del convenio colectivo de referencia.

En cuanto a los temas laborales más inmediatos, denunciamos los sistemáticos incumplimientos de la anterior dirección (acuerdo de garantías, variables, movilidad y convenio colectivo), reclamamos la pronta reactivación de la negociación colectiva para acordar la subida salarial de 2018 (finalmente acordada el 31 de julio en ambas empresas) y explorar para decidir sobre el desarrollo de los temas pendientes del convenio actual, o la denuncia y negociación del nuevo convenio, ya que el actual finaliza el 31 de diciembre de 2018.

ACTUALIDAD JURÍDICA:
CAMBIO DE DOCTRINA DEL TJUE CON RESPECTO A LA INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES.

El 14 de septiembre de 2016, el TJUE dictó sentencia en un caso, por la que declaró que era contrario al derecho de la Unión Europea la legislación española al no establecer indemnización para los interinos al finalizar su contrato, reconoció a dicha trabajadora el derecho a ser compensada por la finalización del contrato de interinidad, con la indemnización establecida en el Estatuto de los Trabajadores para la extinción del contrato por causas objetivas (veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades). También dictó otra poco después por la que declaraba lo mismo sobre la indemnización de doce días por año a la finalización del contrato temporal y reconoció el derecho a la indemnización del despido por causas objetivas.

Pues bien, el pasado 5 de junio de 2018 **el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, reunido en Gran Sala, ha dictado dos sentencias por las** que modifica su doctrina y **considera conformes al derecho de la UE las indemnizaciones establecidas para la extinción de los contratos de duración determinada (doce días por año de servicio), así como la inexistencia de indemnización para la finalización del contrato de interinidad**.

La Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea basa la sentencia en los siguientes argumentos:

1. Se sigue reconociendo la concesión de una indemnización por parte del empresario en el momento de la extinción del contrato de trabajo como incluida en el concepto de condiciones de trabajo, no obstante, se diferencia entre la prevista para la finalización del contrato de duración determinada (contrato de relevo para este asunto) y la prevista ante una extinción del contrato por causas objetivas, para explicar por qué la cuantía no es equivalente en ambos casos. La primera indemnización se introdujo en el ordenamiento español para prevenir el empleo temporal excesivo y reforzar la estabilidad en el empleo y su abono se produce con ocasión de un hecho que el trabajador puede prever en el momento de celebrar el contrato de trabajo de duración determinada. Sin embargo, la segunda tiene por objeto compensar la frustración de las expectativas legítimas de un trabajador relativas a la continuidad de la relación laboral, ocasionada por su despido al concurrir una de las causas previstas en el ET art.52.

2. Se mantiene que el principio de no discriminación se ha aplicado y concretado mediante el Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo de duración determinada únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable.

3. El Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables en el caso de una extinción por causas objetivas, ya que establece el abono de una indemnización legal equivalente a 20 días de salario por año trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo (ET art.53.1.b).

4. El objeto específico de las indemnizaciones previstas para la finalización de los contratos de duración determinada (ET art.49.1.c), y el de las indemnizaciones de la extinción por causas objetivas (ET art.53.1.b), respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.