

# CCOONNECTAMOS

Boletín del Sector Ferroviario Estatal de CCOO

Nº 94 Mayo de 2019

## 1º de mayo, día internacional del trabajo



El 1º de Mayo bajo el lema “Primero las Personas”, las trabajadoras y trabajadores hemos salido a reivindicar en las calles que la agenda social debe ser una prioridad para el próximo gobierno y exigir políticas contra las desigualdades y la precariedad y la construcción de un nuevo contrato social. Unai Sordo, secretario general

de CCOO, hacía referencia a que la ciudadanía en su mayoría, en las recientes elecciones generales, ha hecho saber que apuesta por las políticas y propuestas progresistas instando a los partidos políticos a ser conscientes y consecuentes con este hecho a la hora de conformar gobierno.

**Frase: "La recompensa del trabajo bien hecho es la oportunidad de hacer más trabajo bien hecho". (Edward Salk)**

CCOO por su parte exige al gobierno que se constituya a que afronte una serie de retos mirando al futuro y situando en el núcleo la mejora de la calidad de vida del conjunto de las y los ciudadanos. Para ello apostamos por derogar la reformas laborales que desde los años de la crisis han contribuido a precarizar el empleo y generar cada vez una mayor desigualdad, recuperar los consensos del Pacto de Toledo para garantizar el presente y el futuro del sistema público de pensiones, implantar política fiscal adecuada que permita recaudar de manera justa los recursos necesarios para abordar las políticas sociales y proporcionar servicios públicos de calidad: sanidad, educación, atención a la dependencia y prestaciones sociales, además de abordar retos estratégicos como la digitalización, la formación profesional a lo largo de toda la vida, la transición ecológica y el cambio climático.

Con estas propuestas la clase obrera, como cada Primero de Mayo, tomamos las calles para desde la unión defender nuestro derechos laborales y sociales, exigir políticas en favor de una sociedad más democrática, justa y equitativa.

**“La democracia es votar, es elegir a nuestros representantes, es tener instituciones fuertes, pero también es tener una sociedad civil organizada, consciente, dinámica y proactiva. Y el sindicalismo es inherente a una verdadera sociedad democrática”**

**UNAI SORDO**

**Secretario general de CCOO**



[Intervención de Unai Sordo Primero de Mayo](#)

# FIRMADO EL I CONVENIO COLECTIVO DE METRO GRANADA



El pasado 14 de mayo, tras un año de negociaciones, se firmó el **I Convenio Colectivo del Metro de Granada**.

Como ya viene siendo costumbre, las explotaciones ferroviarias metropolitanas dependientes de la Junta de Andalucía parten de **una situación laboral bastante precaria**, ya ocurrió con Metro Sevilla y, más recientemente y con bastante repercusión social y laboral, lo acontecido con los y las trabajadoras de Metro Málaga.

El texto acordado por UTE AVANZA METRO GRANADA y el comité de empresa, **mejora notablemente las condiciones laborales** de la plantilla del Metropolitano de Granada y **supone un punto de inflexión para materializar mayores logros en sucesivas negociaciones**.

Como pilar fundamental de este I Convenio Colectivo, se establece, al objeto de contribuir y garantizar el principio de **estabilidad en el empleo**, un artículo que regula la subrogación del personal entre las empresas o entidades, tanto privadas como públicas, que se sucedan en la explotación del servicio de transporte suburbano de Granada que actualmente se lleva a cabo por UTE AVANZA METRO GRANADA.

En cuanto a los incrementos salariales, desde el inicio de la vigencia del Convenio, 1 de enero de

2019, se aplica una subida con carácter lineal y la creación de algunos pluses salariales que suponen, para algunos colectivos, más del 4% de incremento, y al inicio de los años 2020 y 2021 se aplicará una revisión salarial correspondiente al valor real del IPC de los años anteriores.

**La distribución de la jornada del personal de conducción**, con hasta tres interrupciones dentro de la misma que no contabilizaban como trabajo efectivo, suponía que, de facto, las y los trabajadores estaban a disposición de la empresa bastantes más horas anuales que las estipuladas, con el consiguiente problema que supone para **la conciliación de la vida personal y laboral**. Estas interrupciones, a partir de la firma del convenio, se regulan, estableciendo unas limitaciones para el número de las mismas y contabilizando parte de ellas como trabajo efectivo. Además, en el último año de vigencia del convenio, 2021, **se habrá reducido la jornada anual en 16 horas**.

Desde CCOO, valoramos positivamente la firma del I Convenio Colectivo, pues **sienta las bases para dignificar y alcanzar mejores condiciones laborales** a través de la negociación colectiva, la presión y la movilización, cuando sea necesaria, **en el horizonte de equiparar en materia laboral las condiciones de los trabajadores de Metro Granada con los del resto del Estado**.

## ENCUENTRO DE LA JUVENTUD DEL FERROVIARIA EN LAS JORNADAS DE LA ESCUELA SINDICAL DEL SECTOR



Durante los días 22, 23 y 24 de mayo, en Luanco se han celebrado unas nuevas jornadas formativas organizadas por la Escuela Sindical de nuestro sector dirigidas a las y los jóvenes ferroviarios.

En este encuentro se ha convocado a un gran número de participantes procedentes de diferentes lugares de todo el territorio nacional, duplicando el número asistentes a jornadas anteriores. Como en anteriores ediciones, **este encuentro ha sido de utilidad para adquirir conocimientos y compartir opiniones en un ambiente distendido y marcado por la participación de los asistentes.**

La apertura de las mismas contó con las intervenciones de **Libertad Camino**, secretaria

de Juventud de la FSC-CCOO, **Manuel Nicolás**, su homónimo en el sector ferroviario, que, como se recogía en el programa previsto, impartió la formación sobre Elecciones sindicales, y **Rafael García**, responsable de organización de nuestro sector, que a continuación condujo el taller de comunicación "METODOLOGÍA PARA HABLAR EN PÚBLICO".

El encuentro ha sido valorado positivamente por parte de las y los jóvenes convocados por el interés de los contenidos formativos en la preparación del día a día de la acción sindical y el adecuado equilibrio entre los aspectos teórico-prácticos de los mismos y las técnicas de trabajo por equipos que, además de facilitar la interiorización de los contenidos, ha creado un

entorno formativo en los que la metodología ha favorecido la capacidad analítica y crítica, respeto, asertividad, la empatía y otras habilidades imprescindibles en la actividad sindical.



resto de edificios que conforman el conjunto del pozo.

Durante el acto de clausura **Manolo Taguas, secretario general del sector ferroviario, declaró** refiriéndose a los asistentes **“no sois cantera, ya no os considero el futuro sino el presente del sindicato”** y recordó que uno de los objetivos asumidos durante el último congreso fue abordar el relevo generacional y feminizar las estructuras del sindicato. Por último, manifestó su intención de dar continuidad al proyecto de mantener dos jornadas anuales de la Escuela Sindical de Jóvenes Ferroviarios afirmando que **“la mejor inversión del sindicato, es en quienes tienen ardor y muchas ganas de cambiar las cosas”**.

Siendo Asturias una tierra de tradición industrial y minera fue de gran interés la visita a al Ecomuseo Minero Valle de Samuño donde las y los jóvenes realizaron, usando como medio de transporte un tren minero, una visita al interior de una mina y después al Pozo San Luis considerado de gran interés cultural por el buen estado de conservación de la Casa de máquinas, su castillete, casa de aseo y



# 17 DE MAYO DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA LGTBIFOBIA

Hoy conmemoramos el Día Internacional contra la LGTBIfobia tomando como fecha el día que la Organización Mundial de la Salud eliminó la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales en el año 1990. A pesar de los avances en materia social y legislativa somos conscientes de que queda un largo recorrido hasta erradicar los estereotipos de género y sexuales anclados en la sociedad.

CCOO considera una cuestión sindical contribuir a eliminar intolerancia basada en diversidad afectiva- sexual y de género y garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, especialmente en lo que se refiere al acceso al empleo y el ejercicio del mismo.

Nuestra actuación va dirigida a la sensibilización, información y formación en valores de tolerancia y respeto para crear un entorno inclusivo en los centros de trabajo. Luchamos por introducir medidas a través de la negociación colectiva que faciliten la inserción laboral y la promoción profesional y para mejorar las condiciones laborales de las personas LGTBI:

- Utilización de lenguaje e imágenes inclusivas en los documentos y publicaciones de las empresas.
- Garantizar el acceso a licencias y permisos por matrimonio o uniones de hecho, nacimiento o adopción de menores, cuidado de personas dependientes,...
- Medidas específicas para personas trans que inicien el proceso de transición (asistencia médica, trámites administrativos, reserva del puesto de trabajo...)
- Sensibilización, información y formación en los centros de trabajo para erradicar las actitudes LGTBIfóbicas y facilitar la inserción social y laboral de las personas de este colectivo.

CCOO defiende los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, con nuestras reivindicaciones avanzamos hacia una sociedad más justa e igualitaria libre de prejuicios e intolerancia.

**Derriba los prejuicios,  
es el momento  
LGTBIguales**

# Registro horario: que no te tomen el tiempo



Para CCOO era una reivindicación histórica establecer una medida que obligase a las empresas a establecer un sistema objetivo, fiable y accesible para registrar la jornada laboral diaria de las y los trabajadores con la finalidad de poder **controlar los excesos de jornada**. Esta regulación de horas extra no declaradas supondrá un **incremento de cotizaciones a la Seguridad Social que repercutirá en las prestaciones futuras (desempleo, jubilaciones, etc...)** Por otra parte, la obligación de registrar la jornada efectiva favorecerá el **respeto de los tiempos de descanso obligatorio** tanto semanales como entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente que establece el Estatuto de los Trabajadores en 12 horas mínimo, lo que permitirá proteger la salud de los trabajadores y **augmentar las posibilidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal**.

Ante la dificultad que plantea regular con detalle la gran variedad de situaciones laborales **el modo de aplicación no se concreta en el Decreto, que refiere que debe ser negociado con la representación legal de las y los trabajadores** (convenio, acuerdo de empresa) o, en su defecto, mediante la comunicación de la decisión del

empresario a los mismos.

Las herramientas que las empresas pueden emplear para el registro podrá ser tanto un sistema manual como informático: apps, registro de huella dactilar, no siendo admitidos en ningún caso por la Inspección de trabajo los cuadrantes horarios a este efecto.

Todas las empresas tienen **obligación de conservar los registros durante cuatro años a disposición de los empleados y empleadas, sus representantes legales, la Inspección de trabajo y la Seguridad Social, enfrentándose a sanciones de entre 626 y 6250 euros**, en función del volumen de plantilla o del negocio, en caso de no disponer de registros.

Consideramos favorablemente el registro horario regulado por garantizar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores en cuanto al cumplimiento del tiempo de trabajo recogido en sus contratos y por el incremento de las cotizaciones a la Seguridad Social que supondrán las horas extras que hasta la fecha ni se cobraban, ni se cotizaban.

[Guía del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social sobre el registro de la jornada](#)

## FLASHES DE LA HISTORIA

# Huelga del silencio

## 1962



**La huelga minera de Asturias tuvo lugar en la primavera de 1962 se convirtió en el mayor desafío político al que tuvo que enfrentarse el franquismo tras la Guerra Civil.**

Ya en 1957 y 1958 hubo huelgas en el Pozo María Luisa y en las minas de Carbones La Nueva. En 1962, siete mineros fueron despedidos del Pozo San Nicolás (Nicolasa) de Mieres (Asturias) tras reivindicar mejoras laborales y salariales. Esto fue el punto de partida de una huelga que duró entre abril y junio en las Cuencas Mineras asturianas, extendiéndose por Mieres, Langreo, San Martín del Rey Aurelio, Gijón, etc. y más tarde a otras 27 provincias españolas, llegando sus repercusiones a otros países.

Las mujeres de las cuencas mineras jugaron un papel crucial organizando piquetes, cajas de resistencia, manifestaciones y sosteniendo los hogares, y estas acciones desencadenaron una dura represión sobre ellas.

A la vez, también en Francia y Bélgica se estaban llevando a cabo conflictos mineros, aunque legales al estar bajo regímenes democráticos. En ese momento las condiciones salariales de muchos mineros eran muy precarias, a pesar de las políticas paternalistas de Régimen, situación denunciada incluso por la Iglesia española.

El Régimen, cuya máxima autoridad en Asturias era Marcos Peña Royo, respondió reprimiendo a las familias mineras que participaron en dicha huelga, además de la represión "silenciosa" y cruenta de las fuerzas del orden de la época, como la Guardia Civil. Fueron despedidos muchos mineros y otros fueron enviados fuera de Asturias.

No obstante se atenderían a varias peticiones, y el secretario general del Movimiento, José Solís Ruiz, negoció directamente con Comisiones de Obreros elegidas por estos. Las peticiones aceptadas fueron publicadas en el BOE del 24 mayo de 1962.

A la huelga le siguieron movimientos de protesta y apoyo en Madrid y Barcelona, así como concentraciones en varias ciudades europeas y americanas, haciéndose también eco de la misma los diarios Le Monde, New York Times o Il Corriere della Sera.

Pablo Picasso, con un dibujo de una lámpara de mina, inmortalizó estos hechos en 1963, aunó esfuerzos en la lucha democrática contra el Régimen y supuso el apoyo explícito de varios intelectuales, inusual hasta entonces, y común a partir de este momento hasta el final del franquismo.

De esta huelga el Sindicato Vertical sale herido de muerte y nacen unas Comisiones de Obreros libremente elegidos. Un Nuevo Movimiento Obrero cuya filosofía dio lugar más tarde a las CCOO.

[VER VÍDEO ESCUELA SINDICAL](#)



**ACTUALIDAD JURÍDICA:****CONTROL DE LA JORNADA LABORAL Y REGISTRO DIARIO DE LA REALIZADA,  
OBLIGACIÓN DE ESTABLECER UN SISTEMA QUE LO PERMITA  
STJUE GS 2019-05-14**

En la resolución de un conflicto colectivo interpuesto por CCOO frente al Deutsche Bank, que plantea la necesidad de un sistema de registro de la jornada para comprobar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados en materia de horarios, la AN interpone una cuestión prejudicial ante el TJUE, dictando sentencia su Gran Sala y poniendo de manifiesto que los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador bajo los siguientes fundamentos: Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal; El trabajador es la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos. Sin un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador, no es posible determinar de

manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo efectivas ni su distribución en el tiempo, lo que implica una gran dificultad para que los trabajadores logren hacer respetar sus derechos; Un sistema de registro de la jornada laboral ofrece a los trabajadores un medio particularmente eficaz para acceder con facilidad a datos objetivos y fiables relativos a la duración efectiva del trabajo realizado, facilitando que puedan probar si se han vulnerado sus derechos, así como el que las autoridades y los tribunales nacionales competentes controlen que se respetan efectivamente.

Dejar constancia de que La normativa española ya recoge la obligación de registro de la jornada diaria de los trabajadores desde dos días antes de la sentencia, el 12-5-2019 (ET art.34.9 en la redacción dada por el RDL 8/2019). Con esta nota interna se distribuye una guía práctica elaborada por el MTMSS.

**CONSEJO DE REDACCIÓN**

Secretario General:  
*Manuel Mº Nicolás Taguas*

Acción Sindical y Negociación:  
*Juan Manuel León Gallego*

Organización e Institucional:  
*Rafael García Martínez*

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

Comunicación:  
*Pepa Páez Parada*

Adjunta a Comunicación:  
*Patricia Moreno López*

 [www.ferroviario.fsc.ccoo.es](http://www.ferroviario.fsc.ccoo.es)

 [sgeneral-fe@fsc.ccoo.es](mailto:sgeneral-fe@fsc.ccoo.es)

 [FerroviosCcooconectados](https://www.facebook.com/FerroviosCcooconectados)

 [@CCOO\\_FER](https://twitter.com/CCOO_FER)

 [@ccooferroviario](https://www.telegram.me/ccooferroviario)