



VNIVERSITAT  VALÈNCIA

VNIVERSITAT  VALÈNCIA **Facultat de Ciències Socials**
Programa de Doctorat en Ciències Socials

LAS RELACIONES LABORALES EN RENFE 1990-2020.

TESIS DOCTORAL

Autora. PETRA ARAQUE CATENA

Director. MIGUEL ÁNGEL GARCÍA CALAVIA

FEBRERO, 2025.

D. Miguel Ángel García Calavia, Profesor Emérito del Dpto. de Sociología y Antropología Social de la Universidad de Valencia.

CERTIFICA/N:

Que la presente memoria, titulada “Las relaciones laborales en RENFE 1990-2020”, corresponde al trabajo realizado bajo su dirección por Dña. Petra Araque Catena, para su presentación como Tesis Doctoral en el Programa de Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia.

Y para que conste, firma el presente certificado en Valencia, a 3 de febrero de 2025.

Fdo.





VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Programa de Doctorat en Ciències Socials

TESIS DOCTORAL

LAS RELACIONES LABORALES EN RENFE 1990-2020.

Autora. PETRA ARAQUE CATENA

Director. MIGUEL ÁNGEL GARCÍA CALAVIA.

Defendida en la FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS.

FEBRERO, 2025.

RESUM:

La negociació col·lectiva (de caràcter no sols laboral, sinó també polític) de la reestructuració de RENFE de les últimes tres dècades suposa un dels esdeveniments centrals de les relacions laborals a Espanya. Les dos dimensions de la negociació expliquen el procés de canvi i transformació de RENFE, però també la pressió col·lectiva. A la negociació de caràcter laboral, la literatura acadèmica li ha parat atenció, mentres que a la de caràcter polític ha sigut considerablement menor. Un dels objectius de la investigació és ampliar els coneixements de la negociació de caràcter polític que ha suposat esta reestructuració en l'empresa a causa de les pressions des de l'Estat per aconseguir una major eficiència en la gestió i reduir el dèficit públic. La perspectiva analítica de l'intercanvi polític desenvolupada per Alessandro Pizzorno en l'àmbit de les ciències socials ens ha possibilitat aprofundir en les peculiaritats de les relacions laborals en el sector públic.

S'aborden les estratègies i pràctiques d'acció dels actors, els factors contextuais que influïxen en les seues decisions i els seus recursos de poder. Les gerències han negociat amb els sindicats els aspectes laborals de la reestructuració si bé en alguns casos s'han negociat també en l'àmbit polític. Així, els impactes més lesius i negatius per als treballadors/as que ha implicat la reestructuració empresarial s'han esmorteït en la majoria dels casos (però, en uns altres no) en recórrer els sindicats a estratègies d'intercanvi polític. No obstant això, la tensió permanent a la qual estan sotmeses les relacions laborals (en actuar en estos dos àmbits de la negociació) ha generat importants tensions a les plantilles, així com als usuaris/as.

Així doncs, el principal objectiu de la investigació és dur a terme una anàlisi del desenvolupament de les relacions laborals en l'empresa pública RENFE en les últimes dècades que ens ajude a entendre la seua reestructuració.

PARAULES CLAU: reestructuració laboral, intercanvi polític, negociació laboral, negociació política, estratègies, conflicte laboral, sindicats, direccions i govern.

Las relaciones laborales en RENFE 1990-2020.

RESUMEN:

La negociación colectiva (de carácter no solo laboral, sino también político) de la reestructuración de RENFE de las últimas tres décadas supone uno de los acontecimientos centrales de las relaciones laborales en España. Ambas dimensiones de la negociación explican el proceso de cambio y transformación de RENFE, pero también la presión colectiva. A la negociación de carácter laboral, la literatura académica le ha prestado atención, mientras que a la de carácter político ha sido considerablemente menor. Uno de los objetivos de la investigación es ampliar los conocimientos de la negociación de carácter político que ha supuesto dicha reestructuración en la empresa debido a las presiones desde el Estado para conseguir una mayor eficiencia en la gestión y reducir el déficit público. La perspectiva analítica del intercambio político desarrollada por Alessandro Pizzorno en el ámbito de las ciencias sociales nos ha posibilitado profundizar en las peculiaridades de las relaciones laborales en el sector público.

Se abordan las estrategias y prácticas de acción de los actores, los factores contextuales que influyen en sus decisiones y sus recursos de poder. Las gerencias han negociado con los sindicatos los aspectos laborales de la reestructuración, si bien en algunos casos se han negociado también en el ámbito político. Así, los impactos más lesivos y negativos para los trabajadores/as que ha implicado la reestructuración empresarial se han amortiguado en la mayoría de los casos (pero, en otros no) al recurrir los sindicatos a estrategias de intercambio político. No obstante, la tensión permanente a la que están sometidas las relaciones laborales (al actuar en estos dos ámbitos de la negociación) ha generado importantes tensiones a las plantillas, así como a los usuarios/as. Así pues, el principal objetivo de la investigación es llevar a cabo un análisis del desarrollo de las relaciones laborales en la empresa pública RENFE en las últimas décadas que nos ayude a entender su reestructuración.

PALABRAS CLAVE: reestructuración laboral, intercambio político, negociación laboral, negociación política, estrategias, conflicto laboral, sindicatos, direcciones y gobierno.

SUMMARY

The collective bargaining (not only labor-related but also political) of the restructuring of RENFE over the past three decades represents one of the central events in labor relations in Spain. Both dimensions of the negotiation explain the process of change and transformation of RENFE, but also the collective pressure. The academic literature has paid attention to the labor negotiations, while it has been considerably less focused on the political ones. One of the objectives of the research is to expand the knowledge of political negotiation that this restructuring in the company has supposed due to pressures from the State to achieve greater management efficiency and reduce the public deficit. The analytical perspective of political exchange developed by Alessandro Pizzorno in the field of social sciences has enabled us to delve into the peculiarities of labor relations in the public sector. The strategies and action practices of the actors, the contextual factors that influence their decisions, and their power resources are addressed. The management has negotiated with the unions the labor aspects of the restructuring, although in some cases they have also negotiated in the political sphere. Thus, the most harmful and negative impacts for the workers that the corporate restructuring has supposed have been mitigated in most cases (but not in others) by the unions resorting to political exchange strategies. However, the constant tension to which labor relations are subjected (by acting in these two areas of negotiation) has generated significant stress for the workforce, as well as for the users. Thus, the main objective of the research is to conduct an analysis of the development of labor relations in the public company RENFE over the past decades to help us understand its restructuring.

KEY WORDS: labour restructuring, political exchange, labour negotiation, political negotiation, labour conflict, strategies, unions, management and government.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Las relaciones laborales en las empresas públicas han sido poco estudiadas en España; especialmente, la influencia del entorno político en su desarrollo. Uno de los pocos trabajos existentes es el de Anthony Ferner (1990), *El Estado y las relaciones laborales en la empresa pública: un estudio comparado de Renfe y British Railways*, llevado a cabo desde la perspectiva del intercambio político. De ahí, mi interés en ampliar el conocimiento existente con mi tesis centrada en RENFE. Con mi investigación he intentado dar continuidad al trabajo de Ferner que se cierra en 1989. Sus consideraciones analíticas han constituido una referencia permanente y una guía en mi perspectiva de investigación. Igualmente, sus hallazgos me han permitido observar similitudes y variaciones a lo largo del tiempo y observar su evolución.

Además, la tesis doctoral responde a preocupaciones personales de carácter laboral y académico. Desde el punto de vista laboral, es fruto de mi interés por conocer el proceso de cambio que se ha dado en las condiciones de empleo y trabajo en RENFE, como ya constató Ferner, y sus consecuencias sobre la plantilla y las relaciones laborales. Un proceso de cambio que se ha acelerado e intensificado desde principios de siglo. Uno de los objetivos principales de mi tesis es examinar las estrategias de los actores, incluido el Estado, en los procesos de negociación, las acciones promovidas y las modificaciones que inducen en el tiempo con respecto a los aspectos apuntados. Se trata de un interés personal debido a mi vinculación con ADIF, de la que soy empleada desde hace más de treinta años; también he sido representante sindical durante unos años, pudiendo observar y constatar los cambios en su política empresarial y social. Asimismo, con este trabajo quiero dar a conocer un proceso de reestructuración laboral de gran envergadura en una empresa pública que hasta hace bien poco era referencia para otras muchas; un proceso de reestructuración del que apenas existe conocimiento. Igualmente, visibilizar y dar “valor” al enorme trabajo que desarrollan los actores legitimados que intervienen en estos procesos, especialmente el de los sindicatos.

Desde el punto de vista académico, la tesis doctoral es fruto de mi trabajo de investigación realizado y defendido en el curso de doctorado 2005-2006 titulado *Prácticas de gestión de mano de obra en la empresa pública: el caso de Renfe*, que forma parte de mi Diploma de Estudios Avanzados realizado en el Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universidad de Valencia. La investigación está centrada en el estudio de las prácticas de gestión de mano de obra aplicada por la dirección que buscan el ahorro de costes laborales (y el aumento de los beneficios) y su impacto en la organización del trabajo. Lo que traduce importantes cambios en la política de gestión de personal orientados a rentabilizar su gestión y a su “futura” privatización.

La realización de esta investigación y su defensa ante el tribunal evaluador ha tenido un papel central en la tesis doctoral, ya que se han tenido en cuenta y se han incluido las sugerencias efectuadas en el marco de la defensa de esa investigación. También han desempeñado un papel importante las recomendaciones de compañeros y compañeras del ámbito académico y de personal experto del ámbito ferroviario. Por último, ha sido estimulante el apoyo de mis compañeros de trabajo que me han animado a realizar la tesis. Todo este contexto ha fomentado mi interés e inquietud por estudiar las relaciones laborales, las lógicas de acción promovidas por los diferentes actores sociales, así como el papel que ha desempeñado la negociación colectiva en la reestructuración laboral.

Además, mi interés surge también de mi participación como profesora asociada en el área de relaciones laborales del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universidad de Valencia, del que formo parte desde el curso académico 2006-2007. La actividad docente me ha permitido profundizar y ampliar mis conocimientos sobre las relaciones laborales.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).

Los resultados obtenidos en la tesis doctoral contribuyen a visualizar y a dar “valor” a distintos aspectos de las relaciones laborales que resultan esenciales para avanzar en los compromisos de la Agenda 2030.

1. El planteamiento teórico y la estrategia analítica utilizada en la investigación nos ha posibilitado obtener un marco para el estudio de las relaciones laborales donde hemos podido observar sus variaciones, tendencias y seguir su evolución. Contribuyendo de esta forma, además, a ampliar los escasos conocimientos que existen al respecto en las empresas públicas desde el ámbito de la sociología. La tesis doctoral, por su parte, da continuidad en cierta medida al trabajo efectuado por A. Ferner en 1990, aunque se centra exclusivamente en RENFE.

2. Las presiones políticas de reestructuración laboral que se han producido en las últimas décadas en las empresas ferroviarias se han centrado fundamentalmente en reducir los costes laborales y su financiación pública, así como impulsar la eficiencia y la lógica del mercado y la rentabilidad, lo que ha obligado a las direcciones a aplicar una gestión más flexible sobre las plantillas que ha sido negociada con la representación sindical.

3. La lógica de funcionamiento de las empresas públicas se rige por parámetros diferentes a los de las empresas privadas. Así, las directrices políticas que suponen cambios en la gestión laboral se “trasladan” al ámbito empresarial. Las medidas que suponen dichas directrices se abordan a través de los mecanismos y estructuras de representación y negociación existentes. El resultado del proceso de negociación no está escrito, de modo que la implementación de las medidas, en ocasiones, puede variar.

4. El análisis efectuado (de la negociación de los convenios colectivos y acuerdos específicos, así como del resto de situaciones que han afectado a los trabajadores/as) revela que han sido numerosos los momentos donde se manifiesta la tensión y la complejidad de la acción de los actores que intervienen en estos procesos, especialmente la de los sindicatos que han intervenido en dos ámbitos de acción diferentes, en el de la negociación colectiva y en el de la negociación política. Cada uno presenta su lógica de funcionamiento, recursos y estrategias concretas. Las direcciones de las empresas han expresado las tensiones que les genera el ejercicio de su control y autonomía en la gestión. Los gobiernos han intervenido de forma indirecta y en ocasiones directa en algunos de los procesos. No obstante, cada uno de ellos ha desarrollado sus estrategias en función de sus intereses.

5. Se hace evidente la complejidad y las dificultades que entrañan los procesos de negociación de los objetivos de reestructuración previstos de una gran empresa; más aún, desde el ámbito político. Aunque el sindicalismo en su conjunto se ha dividido todavía más en las últimas décadas como consecuencia del surgimiento de sindicatos profesionales, se ha mantenido su unidad de acción buena parte del tiempo. A través del uso de estrategias de acción sindical unitaria, los sindicatos han logrado obtener mayores ventajas y beneficios que con el uso de estrategias de presión y/o negociación individualizadas.

No obstante, su fuerza se ha reducido. Ahora bien, con el uso de estrategias de presión han logrado negociar los convenios colectivos y los acuerdos donde se incluyen muchas de sus propuestas, como el mantenimiento de derechos y condiciones laborales; a cambio han “cedido” con respecto a otras medidas que a las empresas les han interesado (segregación de las empresas, ajustes continuados en las plantillas, externalización de cargas de trabajo, recortes y ajustes salariales, modificación de las condiciones laborales y salariales, etc.).

En esas estrategias, los sindicatos han implicado al Estado, logrando cerrar acuerdos que trascienden el ámbito de negociación de las empresas al trasladar el conflicto laboral al ámbito político. Los “bienes” que están en juego en este ámbito de negociación son principalmente el mantenimiento del empleo y el futuro de las empresas a largo plazo, y el “valor” que adquieren en esta negociación es relevante. Los sindicatos han priorizado estos bienes a cambio de ceder en otros a corto y medio plazo (incrementos salariales, aumento de los niveles de flexibilidad laboral, etc.). Lo que les ha permitido en cierta medida reducir los impactos más lesivos de algunas de las propuestas empresariales sobre los afectados/as. El acuerdo de agente único de conducción, la segregación de RENFE, los acuerdos de garantías, la transferencia de servicios ferroviarios a las CC AA, etc., son algunos ejemplos de ello.

No obstante, los sindicatos han recurrido a este tipo de estrategia cuando los recursos institucionales tradicionales de presión y/o conflicto resultan insuficientes para atender sus reivindicaciones. Los intercambios de “bienes” que se dan entre los actores protagonistas en estos procesos o la negociación política han sido posibles porque se han dado las condiciones y el contexto apropiado para ello. Asimismo, también se observan sus límites. El Gobierno y las empresas han obtenido otros “bienes” a cambio, como la paz o el orden social, a los que dan un importante “valor”.

6. Se han producido retrocesos laborales importantes en las últimas décadas. Las direcciones de las empresas y los gobiernos han “aprovechado” los momentos más críticos (como la irrupción de crisis económica o la pandemia del covid-19) para llevar a término los principales cambios. Las direcciones han ofrecido al Gobierno numerosas “muestras” del cambio de modelo laboral y de las prácticas de relaciones laborales. A cambio han obtenido “apoyos” y contrapartidas para llevar a cabo sus proyectos empresariales. Por su parte, el Gobierno ha “utilizado” esos bienes en sus políticas en función de sus intereses.

7. Los sindicatos han tenido que exigir a las empresas y al Gobierno, durante los años más duros de la crisis económica, su reconocimiento y participación como agentes legítimos que son al representar los intereses del conjunto de los/as trabajadores/as en los procesos de negociación de la reestructuración laboral de las empresas. Lo que evidencia los intentos por parte del Gobierno de querer “desplazarlos” de los espacios de decisión. Este tipo de prácticas hay que erradicarlas si queremos lograr el objetivo de desarrollo sostenible de trabajo decente y crecimiento económico.

8. Se han dado ciertos avances laborales en los últimos años gracias a la presión y negociación sindical en aspectos sociales como la conciliación laboral mediante la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas, el impulso de las políticas de género con la negociación de planes de igualdad y medidas de acción positiva en las convocatorias de ascensos, traslados e ingresos (aunque, en ocasiones, con ciertas dificultades). Se han establecido protocolos de acoso laboral y de violencia de género. Se han impulsado los procesos de movilidad laboral, etc. También se han recuperado aspectos laborales como la generación de empleo estable en los últimos años con tasas de reposición por encima del 100% en las OEP (impulso al empleo) y las salidas de las plantillas siguen negociándose, aunque con otros mecanismos más restrictivos en cuanto a las ventajas para los/as afectados/as con respecto a los ERE.

9. Este recurso a la negociación política por los actores protagonistas explica en mayor medida que el conflicto laboral en términos generales haya sido “reducido” en las empresas ferroviarias en comparación con los cambios introducidos en las últimas décadas. Lo que viene a confirmar la hipótesis planteada en la tesis doctoral. Además, se trata de un recurso de acción sindical que se puede aplicar a cualquier tipo de empresa, siempre y cuando los sindicatos sean capaces de trasladar el conflicto laboral al espacio político.

10. El “valor” que adquieren las instituciones de relaciones laborales y el papel que representan y asumen en el ámbito laboral y político es esencial en el contexto actual para lograr un desarrollo sostenible en el objetivo del empleo de calidad y el trabajo.

AGRADECIMIENTOS

El trabajo de investigación desarrollado ha sido posible gracias, en primer lugar, a la colaboración anónima y desinteresada de numerosos/as compañeros/as de la universidad, ferroviarios/as, sindicalistas, responsables y directivos de las empresas, cuyas aportaciones, entrevistas, consejos y ayudas de todo tipo sobre los temas planteados han aportado el valor de sus experiencias ligadas a los hechos y situaciones citadas en el texto.

En segundo lugar, quiero manifestar mi agradecimiento especial a Juan Carlos Cañas Lloret, miembro de SEMAF, por su valiosa aportación, aclaraciones y documentación facilitada. A Rafael Hernández Rodríguez, antiguo Jefe de Base de Tracción-Valencia Larga Distancia, por sus vivencias y aclaraciones durante el ejercicio de su profesión en las distintas situaciones laborales vividas durante sus años en activo. A la Fundación de los Ferrocarriles Españoles y a los sindicatos SEMAF, UGT, CCOO, CGT, SF y SCF por facilitarme sus archivos y fuentes de documentación. Asimismo, quiero agradecer a la profesora Marcela Isabel Jabbaz Churba del área de sociología sus ánimos, consejos y aportaciones.

Por último, mi muy especial agradecimiento a la valiosa dirección de mi tutor y director de la tesis, D. Miguel Ángel García Calavia, que ha estado supervisando la orientación del presente trabajo, así como aportando valiosas ideas, documentos, argumentos, etc.

Dedico la tesis a los/as ferroviarios/as de mi vida: a mi padre, Rafael Araque López de Vía y Obras; a mi madre, Juana Catena García, esposa de ferroviario con todo lo que ello conlleva; a mi marido, Felipe Sánchez Perpiñá, maquinista de RENFE Operadora, y a mi Caty.

A todos/as, mi más profunda gratitud.

ÍNDICE TEMÁTICO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
LAS RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS.	
1. - Política, empresas públicas y relaciones laborales	1
2. - Objeto de estudio, objetivos y planteamiento de la investigación.....	4
3. - Metodología de investigación	13
a) El estudio de caso en profundidad	13
b) Estrategia de investigación	17
b.1. - Procedencia de los datos	18
b.2. - Análisis e interpretación de los datos.....	21
4. - Plan de los capítulos.....	22

CAPÍTULO I

LOS INTERCAMBIOS POLÍTICOS EN LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL: CONCEPTUALIZACIÓN Y CONTENIDOS, PERSPECTIVA TEÓRICA, LIMITACIONES	25
1. - Los intercambios políticos: origen, concepto y contenidos	27
1.1. - Perspectiva del intercambio político, interpretaciones, críticas y ventajas.....	37
1.2. - Las estrategias de relaciones laborales e intercambio político tripartito.....	49
1.2.1. - Aspectos políticos del mercado laboral: relaciones de poder	52
1.2.2. - Condiciones para el éxito del intercambio político	55
1.3. - Actores y factores explicativos en los procesos de negociación de la reestructuración laboral en las empresas públicas.....	59
1.3.1. - Los condicionantes generales que influyen en la negociación de la reestructuración laboral en la empresa pública	59
1.3.2. - Los condicionantes específicos que influyen en la negociación de la reestructuración laboral en la empresa pública	76

CAPÍTULO II

LA EMPRESA PÚBLICA FERROVIARIA RENFE	103
2. - El sistema ferroviario	104
2.1. - Origen de RENFE	104
2.2. - Evolución de la empresa	109
2.2.1. - Principales características	109
2.2.2. - El trabajo ferroviario y su organización	124
2.2.3. - Estructura organizativa, evolución y conformación actual	134
2.3. - Los medios de producción y principales indicadores de gestión	146
2.3.1. - Los medios de producción	146

2.3.2. - Resultados económicos y principales indicadores	163
2.4. - Principales limitaciones	173
2.4.1. - El déficit del sistema ferroviario y el control estatal	173
2.4.1.1. - Problemas de control político, autonomía de gestión de las empresas y sus contradicciones	185

CAPÍTULO III

LAS RELACIONES LABORALES EN RENFE: ADIF Y RENFE OPERADORA.....	193
3. - La cultura de relaciones laborales, instituciones y prácticas	194
3.1. - La negociación colectiva	194
3.2. - Modelos tradicionales de relaciones laborales: regulación conjunta, centralización y evitación de los conflictos	203
3.3. - Los actores de las relaciones laborales	210
3.3.1. - Estado, dirección y sindicatos	210
3.3.2. - Intervención del Gobierno en las relaciones laborales.....	216

CAPÍTULO IV

LA LÓGICA DE LA EMPRESA PÚBLICA Y LA NEGOCIACIÓN DE LA REESTRUCTURACIÓN LABORAL: LOS INTERCAMBIOS POLÍTICOS	220
4. - El auge de la cultura de la eficiencia y de la rentabilidad en RENFE	221
4.1. - La lógica de la empresa pública	225
4.2. - La singularidad de la empresa pública como contexto para la negociación de la reestructuración laboral en RENFE.....	226
4.3. - La negociación de la reestructuración laboral.....	234
4.3.1. - La negociación de los convenios colectivos	236
4.3.1.1. - Las estrategias laborales.....	238
4.3.2. - La negociación política.....	240
4.3.2.1. - Las estrategias de intercambio político. Negociación “triangular” e intercambio político implícito	242

CAPÍTULO V

5.1. PRIMER PERÍODO (1990-2000)

LAS NUEVAS ESTRATEGIAS DE RELACIONES LABORALES DE LA DIRECCIÓN DE RENFE	254
5.1.1.- Introducción	256
5.1.1.1.- Los períodos “críticos” en la formación de las nuevas estrategias de personal y de relaciones laborales.....	259
- VIII Convenio Colectivo 1989-1990.....	261
- IX Convenio Colectivo 1991-1992.....	272
- X Convenio Colectivo 1993.....	276
- XI Convenio Colectivo 1994-1996.....	281
- XII Convenio Colectivo 1997-1998.....	288
5.1.1.2.- Los cambios de las relaciones laborales en la práctica durante el primer período (1990-2000)	290

5.1.2.- El cambio de reglas.....	299
5.1.2.1.- El marco formal: los objetivos del Gobierno y las relaciones laborales	300
- Contrato Programa 1988-1991.....	300
- Contrato Programa 1994-1998.....	301
5.1.2.2.- Cambio de clima	302
- Los conflictos laborales y el cambio de reglas en RENFE	303
- La constante ambigüedad de los objetivos del Gobierno	307
5.1.2.3.- La transmisión del cambio de reglas dentro de la empresa: gestión sectorial y relaciones laborales	308
Principales resultados	308
5.1.3.- La política simbólica del cambio de las relaciones laborales RENFE. Introducción	310
5.1.3.1.- La importancia simbólica de las reducciones de la plantilla.....	312
Principales resultados.....	318
5.1.4.- La nueva estrategia de relaciones laborales e intercambio político tripartito. Introducción	319
5.1.4.1.- El caso del sindicato ferroviario SEMAF y el VIII y IX Convenio Colectivo. La estrategia de intercambio mesopolítico de SEMAF: En busca de la participación.....	321
5.1.4.2.- Conclusiones.....	344
 5.2. SEGUNDO PERÍODO (2000-2010).	
LAS NUEVAS ESTRATEGIAS DE RELACIONES LABORALES DE LA DIRECCIÓN DE RENFE: ADIF Y RENFE OPERADORA	
	346
5.2.1.- Introducción.....	346
5.2.1.1.- Los períodos “críticos” en la formación de las nuevas estrategias de personal y de relaciones laborales	347
- XIII Convenio Colectivo 1999-2001	349
- XIV Convenio Colectivo 2002-2004.....	364
- XV Convenio Colectivo 2005-2006.....	400
- I Convenio Colectivo RENFE Operadora 2007-2008	445
- I Convenio Colectivo ADIF 2007-2008.....	457
- 1º Acuerdo Prórroga del I Convenio Colectivo RENFE Operadora 2009	477
- 1º Acuerdo Prórroga del I Convenio Colectivo ADIF 2009	506
- 2º Acuerdo Prórroga del I Convenio Colectivo RENFE Operadora 2010	523
- 2º Acuerdo Prórroga del I Convenio Colectivo ADIF 2010	574
5.2.2.- El cambio de reglas	587
5.2.2.1.- El marco formal: los objetivos del Gobierno y las relaciones laborales	588
- Contrato Programa Estado-RENFE 1999-2000	588

- Contrato Programa Estado-RENFE Operadora 2006-2010.....	590
- Contrato Programa Estado-ADIF 2007-2010	592
5.2.2.2.- Cambio de clima	594
- Los conflictos laborales y el cambio de reglas.....	597
- La constante ambigüedad de los objetivos del Gobierno	617
5.2.2.3.- La transmisión del cambio de reglas dentro de la empresa: gestión sectorial y relaciones laborales.....	619
Principales resultados.....	619
5.2.3.- La política simbólica del cambio de las relaciones laborales en RENFE Operadora y ADIF.	
Introducción.....	620
5.2.3.1.- La importancia simbólica de las reducciones de la plantilla	622
Principales resultados.....	631
5.2.4.- La nueva estrategia de relaciones laborales e intercambio político tripartito.	
Introducción.....	631
5.2.4.1.- La estrategia de intercambio mesopolítico de SEMAF en la negociación del Agente Único de Conducción	632
- La estrategia de SEMAF: de la colaboración a la confrontación	640
- Desarrollo del conflicto de SEMAF: radicalización de la huelga	649
- Acuerdo de Agente Único de Conducción: contenido	657
- El éxito del intercambio tripartito.....	664
- ¿Qué obtuvo a cambio la empresa?	668
- ¿Qué obtuvo a cambio SEMAF?.....	670
- ¿Qué obtuvo a cambio el Gobierno?	672
5.2.4.2.- Conclusiones.....	673

5.3. TERCER PERÍODO (2010-2020).

LAS NUEVAS ESTRATEGIAS DE RELACIONES LABORALES DE LA DIRECCIÓN DE RENFE

OPERADORA Y ADIF	677
5.3.1.- Introducción	677
5.3.1.1.- Los periodos “críticos” en la formación de las nuevas estrategias de personal y de relaciones laborales.....	678
- II Convenio Colectivo RENFE Operadora 2011-2014... ..	680
- II Convenio Colectivo ADIF 2011-2014	740
- I Convenio Colectivo Grupo RENFE 2015-2018.....	813
- I Convenio Colectivo ADIF-ADIF AV 2015-2017.....	834
- 1º Acuerdo Prórroga del Convenio Colectivo ADIF-ADIF AV 2018.....	905
- II Convenio Colectivo Grupo RENFE 2019-2020.....	922
- II Convenio Colectivo ADIF-ADIF AV 2019-2023.....	934
- 1º Acuerdo Prórroga del II Convenio Colectivo Grupo RENFE 2021.....	964
5.3.2.- El cambio de reglas.....	977

5.3.2.1.- El marco formal: los objetivos del Gobierno y las relaciones laborales	977
- Convenio AGE-RENFE Operadora 2011-2012	978
- Contrato Estado-RENFE Operadora 2013-2015	981
- Contrato AGE y Sociedad Renfe Viajeros 2016-2017	984
- Contrato AGE y Sociedad Renfe Viajeros 2018-2027	985
- Contrato Programa AGE-ADIF 2007-2010	988
5.3.2.2.- Cambio de clima	992
- Los conflictos laborales y el cambio de reglas en RENFE Operadora y ADIF	993
Principales resultados	1034
5.3.3.- La política simbólica del cambio de las relaciones laborales en el Grupo RENFE, ADIF y ADIF AV.	
Introducción	1034
5.3.3.1.- La importancia simbólica de las reducciones de la plantilla	1035
- Convenio AGE-RENFE Operadora 2011-2012	1036
- Negociación del ERE Grupo RENFE 2014	1037
- Negociación del ERE ADIF 2014	1043
- Plan de Empleo 2017 Grupo RENFE	1051
- Jubilación parcial 2017 ADIF y ADIF AV	1052
- Plan de Desvinculaciones 2018 Grupo RENFE	1053
- Jubilación parcial 2018 ADIF y ADIF AV	1054
Principales resultados	1058
5.3.4.- La nueva estrategia de relaciones laborales e intercambio político tripartito.	
Introducción	1059
5.3.4.1.- La estrategia de intercambio mesopolítico de los sindicatos ferroviarios para la negociación de los acuerdos de garantías en RENFE Operadora y ADIF...	1060
- La estrategia de los sindicatos ferroviarios: confrontación/negociación	1063
- Desarrollo de la doble estrategia sindical	1080
- Desarrollo del conflicto y la negociación	1084
- En busca de los Acuerdos de Garantías	1091
- Acuerdo de Garantías de RENFE Operadora	1094
Contenido del Acuerdo de Garantías por la implantación del nuevo modelo societario de RENFE Operadora	1100
- Acuerdo de Garantías de ADIF	1105
Contenido del Acuerdo de Garantías por la segregación de ADIF en dos entidades públicas empresariales	1111
- El éxito del intercambio político	1113
- ¿Qué obtuvieron a cambio los sindicatos?	1121
- ¿Qué obtuvieron a cambio ADIF y RENFE Operadora?	1123
- ¿Qué obtuvo a cambio el Gobierno?	1124
5.3.4.2.- Conclusiones	1124

PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN	1129
BIBLIOGRAFÍA.....	1164
ANEXOS.....	1192
TABLAS Y CUADROS.....	1215
SIGLAS / ACRÓNIMOS.....	XXI-XXIV.

.

ÍNDICE DE TABLAS Y CUADROS.

- Tabla N.º 1: Tasa de desempleo en España 1996-2020.
Tabla N.º 2: Tasa de actividad en España 1981-2020.
Tabla N.º 3: Tasa de ocupación en España 1981-2019.
Tabla N.º 4: Tasa de temporalidad en España 2006-2019.
Tabla N.º 5: Tasa de afiliación sindical en España 2000-2014.
Cuadro N.º 1: Instalaciones ferroviarias 2001, 2002 y 2003.
Cuadro N.º 2 y 3: Instalaciones ferroviarias 2020.
Cuadro N.º 4: Material motor 2001, 2002 y 2003.
Cuadro N.º 5: Material remolcado 2001, 2002 y 2003.
Cuadro N.º 6: Evolución de la situación financiera ADIF 2018 y 2019.
Cuadro N.º 7: Coste medio del personal ADIF 2019.
Cuadro N.º 8: Evolución de la situación financiera RENFE Operadora
(Servicios comerciales 2012-2017).
Cuadro N.º 9: Remuneración media por categoría profesional y género ADIF 2019.
Cuadro N.º 10: Remuneración media por edad y género ADIF 2019.
Cuadro N.º 11: Remuneración media por categoría profesional, edad y género
RENFE 2019.

ÍNDICE DE ANEXOS Y ENTREVISTAS.

ANEXOS:

Anexo N.º 1: Resultados de las elecciones sindicales en RENFE 1978-2019.

Anexo N.º 2: Artículo 46 de la Normativa Laboral de RENFE, febrero-2004:
Clasificación del personal en RENFE.

Anexo N.º 3: Convenios colectivos de RENFE 1977-2020.

Anexo N.º 4: Evolución de la plantilla de RENFE 1941-2005.

Evolución de la plantilla RENFE Operadora-ADIF (2005-2020).

Anexo N.º 5: SIC's implantados en 2005.

Anexo N.º 6: Porcentajes de la base reguladora por jubilación anticipada.

Anexo N.º 7: Distribución de bajas totales (desvinculaciones-jubilaciones parciales)
Grupo RENFE 2021.

ENTREVISTAS:

Entrevistas realizadas a responsables empresariales de RENFE Operadora y ADIF:

- Entrevista N.º 5: responsable empresarial del departamento de Relaciones Laborales ADIF (Madrid).
- Entrevista N.º 6 y N.º 7: responsables empresariales del departamento RR. HH. ADIF (Madrid).
- Entrevista N.º 9: responsable empresarial del departamento de Relaciones Laborales RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 12: gerente RENFE Operadora, área de Fabricación y Mantenimiento (Madrid).
- Entrevista N.º 17: responsable empresarial ADIF (Madrid).
- Entrevista N.º 21: responsable empresarial ADIF (Valencia).
- Entrevista N.º 23: responsable empresarial RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 25: responsable empresarial RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 27: responsable empresarial de RR. HH. de ADIF (Madrid).
- Entrevista N.º 28: responsable empresarial RENFE Operadora (Valencia).
- Entrevista N.º 29: responsable empresarial de RR. HH. de ADIF (Valencia).
- Entrevista N.º 33: responsable empresarial RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 36: responsable empresarial RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 41: responsable empresarial RENFE Operadora (Valencia).
- Entrevista N.º 53: responsable empresarial ADIF (Madrid).

Entrevistas realizadas a responsables sindicales, exsindicalistas y miembros de CGE:

- Entrevista N.º 1: responsable del sindicato CCOO de ADIF (Madrid).
- Entrevista N.º 2: responsable del sindicato CGT de ADIF (Madrid).
- Entrevista N.º 3: responsable del sindicato UGT de RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 4: responsable del sindicato UGT de ADIF (Madrid).
- Entrevista N.º 8: responsable de SEMAF de RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 8.1: responsable del sindicato SEMAF de RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 8.2: responsable del sindicato SEMAF de RENFE Operadora (Madrid).

- Entrevista N.º 10: responsable del sindicato SEMAF de RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 11: responsable del sindicato SEMAF de RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 13: responsable del sindicato UGT de RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 14: responsable del sindicato CGT de ADIF (Valencia).
- Entrevista N.º 15: responsable del sindicato CCP de RENFE Operadora (Valencia).
- Entrevista N.º 16: responsable del sindicato UGT de RENFE Operadora (Valencia).
- Entrevista N.º 18: responsable del sindicato CCOO de ADIF (Valencia).
- Entrevista N.º 19: responsable del sindicato UGT de RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 20: responsable del sindicato SF de RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 22: responsable del sindicato CCOO de RENFE Operadora (Valencia).
- Entrevista N.º 24: responsable del sindicato UGT de RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 26: responsable del sindicato SEMAF (Valencia).
- Entrevista N.º 34: responsable del sindicato SF de RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 35: responsable del sindicato SEMAF (Valencia).
- Entrevista N.º 37: responsable del sindicato CGT de ADIF (Madrid).
- Entrevista N.º 38: responsable del sindicato SCF (Madrid).
- Entrevista N.º 39: responsable del sindicato SEMAF-RAM (Madrid).
- Entrevista N.º 40: responsable del sindicato SEMAF (Valencia).
- Entrevista N.º 42: responsable del sindicato SEMAF (Madrid).
- Entrevista N.º 43: responsable del sindicato CCOO de ADIF (Valencia).
- Entrevista N.º 44: responsable del sindicato CGT de ADIF (Madrid).
- Entrevista N.º 45: responsable del sindicato CGT de RENFE Operadora (Madrid).
- Entrevista N.º 46: responsable del sindicato UGT de ADIF (Valencia).
- Entrevista N.º 47: responsable del sindicato CCOO de ADIF (Valencia).
- Entrevista N.º 48: responsable del sindicato CCOO de RENFE Operadora (Valencia).
- Entrevista N.º 49: responsable del sindicato SEMAF (Madrid).
- Entrevista N.º 50: responsable del sindicato SF de ADIF (Madrid).
- Entrevista N.º 51: responsable del sindicato UGT de ADIF (Valencia).
- Entrevista N.º 52: responsable del sindicato SCF (Madrid).

Entrevistas realizadas a personal operativo y expertos/as de RENFE-Operadora:

- Entrevista N.º 30: maquinista n.º 2 (Valencia).
- Entrevista N.º 32: maquinista n.º 1 (Valencia).

Otras entrevistas:

- Entrevista N.º 31: Miembro asesor, Ministerio de Transporte (Madrid).

SIGLAS / ACRÓNIMOS

ADIF	Administrador de Infraestructuras Ferroviarias.
ADIF AV	Administrador de Infraestructuras Ferroviarias Ave.
AENA	Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.
AENOR	Asociación Española de Normalización y Certificación.
AESF	Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria.
AGE	Administración General del Estado.
AI	Administrador de Infraestructura.
AINC	Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva.
ANPF	Asociación Nacional de Profesionales del Ferrocarril.
ASEC	Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.
ASFA	Anuncio de señales frenado automático.
ASIMAFE	Asociación Sindical Independiente de Maquinistas Ferroviarios
ATP	Protección automática de trenes.
AVE	Alta Velocidad Española.
BA	Bloqueo automático.
BCE	Banco Central Europeo.
BEI	Banco Europeo de Inversiones.
BMI	Base de Mantenimiento Integral.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
BR	British Railways.
CCP	Confederación de Cuadros y Profesionales.
CCT	Comercial Centro de tratamiento de trenes.
CE	Comunidad Europea.
CECIR	Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.
CEE	Comunidad Económica Europea.
CEIM	Confederación Empresarial de Madrid.
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
CES	Consejo Económico y Social.
CES	Confederación Europea de Sindicatos.
CETREN	Asociación de Acción Ferroviaria.
CCOO	Comisiones Obreras.
CGE	Comité General de Empresa.
CGI	Comité General Intercentros.
CGT	Confederación General de Trabajadores.
CIAF	Comisión de Investigación de Accidentes Ferroviarios.
CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas.
CNMC	Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.
CNT	Confederación Nacional de Trabajadores.
CRC	Centro de Regulación y Control.
CRETA	Sistema de Cotización Directa.
CSIF	Central Sindical Independiente de Funcionarios.

CTC	Control de Tráfico Centralizado.
DB	Deutsche Bahn
DEA	Diploma de Estudios Avanzados
EBITDA	Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization.
EF	Empresa Ferroviaria.
EFQM	European Foundation Quality y Management model.
EPA	Encuesta de Población Activa.
EPCF	Encuesta de Población Condiciones Familiares.
EPE	Ente Público Empresarial.
EPI	Equipo de Protección Individual.
ERA	Agencia Ferroviaria Europea.
ERE	Expediente de Regulación de Empleo.
ERTE	Expediente de Regulación de Empleo Temporal.
ERTMS	European Rail Traffic Management System.
ESO	Educación Secundaria Obligatoria.
ET	Estatuto de los trabajadores.
ETCS	European Train Control System.
ETF	Federación Europea de Trabajadores del Transporte.
ETT	Empresa de trabajo temporal.
EUAR	Agencia de Ferrocarriles de la Unión Europea.
EUROSTAT	Oficina Europea de Estadística.
FEDEA	Fundación Estudios de Economía Aplicada.
FEVE	Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha.
FMI	Fondo Monetario Internacional
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial.
GIF	Gestor de Infraestructuras Ferroviarias.
GSM-R	Sistema Global de movilidad de los trenes.
IGAE	Intervención General de la Administración del Estado.
ILP	Iniciativa Legislativa Popular.
INE	Instituto Nacional de Estadística.
INECO	Ingeniería y Economía del Transporte S.M.E.M.P., S.A.
INEM	Instituto Nacional de Empleo.
INI	Instituto Nacional de Industria.
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social.
IPC	Índice de Precios de Consumo.
ISO	International Standard Organization.
IT	Incapacidad temporal
IVIE	Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
LOTT	Ley de Ordenación de Transporte Terrestre.
LZB	Linienzugbeeinflussung (sistema alemán de señalización en cabina de los trenes); en español CAT: Conducción asistida de trenes.
MIT	Mantenimiento Integral de Trenes.

MOPTMA	Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente.
MUFACE	Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.
MZA	Compañía Madrid-Zaragoza-Alicante.
NAR	Norma Adif de Reglamentación.
NEC	Normas Específicas de Circulación.
NORTE	Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España.
OEP	Oferta de Empleo Público.
OESTE	Compañía de los Caminos de Hierro del Oeste de España.
OSP	Obligaciones Servicio Público.
PACDA	Plan de Acción Contra las Drogodependencias y el Alcoholismo.
PAH	Plataforma de Afectados por las Hipotecas.
PASC	Plan Anual de Seguridad en la Circulación.
PCE	Partido Comunista de España.
PEIT	Plan Estratégico de Infraestructuras y Transportes.
PGE	Presupuestos Generales del Estado.
PIB	Producto Interior Bruto.
PITVI	Plan de Infraestructuras, Transporte y Vivienda.
PLO	Puesto Local Operaciones.
PM	Puesto de Mando.
PNB	Producto Nacional Bruto.
POP	Procedimiento Operativo Prevención.
PP	Partido Popular.
PRO	Puesto Regional de Operaciones.
PSOE	Partido Socialista Obrero Español.
PTF	Plan de Transporte Ferroviario.
PTO	Prescripciones Técnicas, Operativas circulación y seguridad
RAE	Real Academia Española.
RAM	Red de Ancho Métrico.
REFIG	Red Ferroviaria de Interés General.
REIS	Revista Española de Investigaciones Sociológicas.
RENFE	Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles.
RENFE Operadora	Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles-Operadora.
RDL	Real Decreto-Ley.
RCF	Reglamento de Circulación Ferroviaria.
RGC	Reglamento General de Circulación.
RR. HH.	Recursos Humanos.
SCE	Sistema Contable Europeo.
SCF	Sindicato de Circulación Ferroviario.
SEC	Sistema Europeo de Cuentas.
SEITT SA	Sociedad Estatal Infraestructuras de Transporte Terrestre.
SEMAF	Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios
SEPLA	Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas.
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal.
SGS	Sistema de Gestión de Seguridad.

SIC	Servicio itinerante de circulación.
SICRE	Sindicato Independiente de Cuadros de RENFE.
SIMA	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP).
SF	Sindicato Ferroviario.
SLF	Sindicato Libre Ferroviario.
SNCF	Sociedad Nacional de Ferrocarriles Franceses.
SOVI	Seguro Obligatorio de Viajeros.
TALGO	Tren Articulado Ligero Goicoechea Oriol.
TAF	Tren Automotor Fiat.
TCR	Talleres Centrales de Reparación.
TER	Tren Español Rápido.
TRA	Tasa de Riesgo Admisible.
TRANSFESA	Transportes Ferroviarios Especiales Sociedad Anónima.
TRET	Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
UE	Unión Europea.
UGT	Unión General de Trabajadores.
UNE	Unidad de Negocio.
USO	Unión Sindical Obrera.
UTI	Unidad de Transporte Intermodal.

1.- INTRODUCCIÓN.

Las relaciones laborales en las empresas públicas.

1.- Política, empresas públicas y relaciones laborales.

La investigación nos muestra algunos de los cambios que han experimentado las relaciones laborales¹ en las empresas públicas a lo largo del tiempo, permitiéndonos observar sus transformaciones en un ámbito de estudio específico y singular como es la empresa pública.² En un primer momento nos atrevemos a afirmar que sus variaciones han sido muchas, diversas, con importantes consecuencias y trascendencia en muchos casos y de elevado alcance en otros.

Sin duda, hablar de los cambios que han experimentado las relaciones laborales en el ámbito público implica tener presente los conflictos laborales que lleva aparejado. En las empresas públicas o en el sector público en general, en las últimas décadas, no sólo en España, sino también en la mayoría de los países de nuestro entorno, como Grecia, Portugal, Italia, Francia, etc., los conflictos laborales han sido muchos y en numerosas ocasiones intensos, con importantes repuntes en algunos casos. Entre otras razones, por el impulso y reforzamiento de las políticas neoliberales en un entorno de fuerte restricción del gasto público y de austeridad, lo que ha afectado especialmente a sectores de actividad como la construcción naval, minería, transportes, comunicaciones, correos, sanidad, educación, etc., aunque en los últimos años tiende a reducirse con ciertos repuntes. Todos esos conflictos laborales que han tenido lugar en contextos tanto temporales como espaciales diferentes han tenido múltiples causas, variadas y diversas. Aunque todos ellos coinciden en el cambio del entorno político donde operan las empresas públicas desde hace tiempo. El entorno se ha vuelto más complejo, cambiante, incierto e impredecible.

La preocupación política en casi todos los países europeos por los problemas que implica el control del gasto público y por mejorar la eficiencia de estas empresas refleja la enorme crisis que viene sufriendo el sistema económico capitalista sobre los procesos de acumulación capitalista. Ahora bien, hay quienes postulan que esta situación ha sido debida, en cierta medida, a la expansión y al propio comportamiento que ha desarrollado el sector público con el paso del tiempo, ocasionando crisis y

recesiones económicas y financieras, elevados índices de inflación, incremento del desempleo, despidos masivos, reestructuraciones y reconversiones de empresas, etc. Los gobiernos han aplicado frecuentemente prácticas de gestión de los servicios públicos en las que apuestan por la disciplina de mercado acompañada de reestructuraciones de todo tipo para aligerar sus cargas presupuestarias y el déficit público e incrementar su rentabilidad. Estas presiones políticas se introducen en las empresas públicas y llevan a sus direcciones a diseñar planes con el fin de mejorar la gestión, lo que afecta a distintos aspectos de la misma, entre otros, el laboral, lo que supone reestructuraciones de todo tipo. Pero no se aplican de forma automática, sino que se incorporan a la gestión empresarial a través de la negociación. A este respecto, hay que precisar que hay aspectos laborales que son negociados en el ámbito laboral y otros en el ámbito político. En relación a este último supone una negociación singular en las empresas públicas que requieren unas características y condiciones particulares, de tal forma que el resultado final de la negociación puede variar.

En primer lugar, las instituciones que conforman las relaciones laborales (consejos

¹ Las relaciones laborales las podemos definir de muchas formas; de hecho, son muchas las definiciones que se han dado a lo largo del tiempo. De forma general las podemos definir como aquellos vínculos que se establecen entre las partes que intervienen en el ámbito del trabajo, es decir, de las relaciones que se dan entre capital y trabajo en el marco de la producción de la empresa o el centro de trabajo. Una de las definiciones que más se aproxima a nuestro objeto de estudio es, la que establece el profesor Miguel Ángel García Calavia en su manual de Sociología de las relaciones laborales *“la normalización del empleo y del trabajo que supone, siempre que se entienda esta normalización en un sentido amplio, por tanto, incluyendo no solamente el conjunto de normas que regula el empleo y el trabajo –una parte de las cuales, las legales, las estudia el derecho-, sino también la vasta trama de procesos sociales que las produce, entre las cuales las que tienen que ver con la resistencia y la lucha de los/as trabajadores/as por cambiar (y mejorar) sus condiciones de trabajo y de vida o con la activación de instituciones que protegen a las partes, organizan la negociación, hacen de mediadores o arbitran.”* (2008, pág. 25).

² En relación con la literatura existente que aborda el concepto de empresa pública, hay que decir que existe una amplia variedad tanto de definiciones como de acepciones. Aunque, más adelante en la investigación, se profundizará tanto en su definición como en sus características, rasgos, singularidades, peculiaridades, etc. A grandes rasgos, la empresa pública la podemos definir como aquel tipo de empresa que ha sido creada por el gobierno con el fin de prestar servicios públicos a la ciudadanía (transportes, sanidad, educación, suministro de luz y agua, etc.). Dos son las características que la diferencian de las empresas privadas: en primer lugar, la propiedad de la misma es del Estado, es decir, que el propietario o el *“dueño”* de la empresa pública es el Estado, que puede ser propietario con carácter total o parcial; y en segundo lugar, que la participación del Estado en la empresa pública está fundada en un fin específico, que es el interés general a la hora de prestar determinados servicios públicos al conjunto de la ciudadanía.

de administración, direcciones generales, secciones sindicales, comités de empresa y otros órganos de defensa de la seguridad y de las condiciones laborales) son independientes del gobierno, ya que cuentan con cierta autonomía funcional; en segundo lugar, los gobiernos buscan proyectar sobre la opinión pública una buena imagen de la gestión empresarial y política; en tercer lugar, los representantes de los/as trabajadores/as cuentan con recursos institucionales tradicionales de representación y negociación, si bien reforzados por el alcance político que puede tener una gestión eficiente de los servicios públicos, y la conflictividad laboral y su proyección pública; en cuarto lugar, las direcciones tienen autonomía en la gestión de manera que elaboran planes y estructuras de gestión laboral más eficientes que son negociados con los sindicatos y ofrecen muestras a las autoridades políticas de su éxito, a cambio de obtener apoyos para llevar a cabo sus proyectos. No obstante, para lograrlo necesitan disponer de autonomía suficiente, pero el control o la intervención del gobierno en las relaciones laborales en este tipo de empresas socava su autonomía.

Muchas veces se ha argumentado que la naturaleza de las relaciones que se dan entre la dirección y los sindicatos en las empresas públicas ha dificultado que las direcciones adoptasen un enfoque empresarial más efectivo, debido sobre todo al peso y a la fuerza que han conseguido los sindicatos en el sector público, logrando arrancar a los gobiernos contrapartidas ventajosas, en forma de incrementos salariales, expedientes de regulación de empleo pactados, reestructuraciones negociadas, recolocaciones del personal excedente, etc. Pero también congelaciones salariales, incrementos de carga de trabajo, reducciones de servicios ferroviarios, cierres de líneas, etc.

Esta tensión permanente a la que están sometidas las relaciones laborales en los servicios públicos les ha generado importantes repercusiones y consecuencias, también a las plantillas y a los/as usuarios/as del servicio del transporte ferroviario. Lo que se observa a través de sus efectos sobre las estrategias de gestión laboral que se han producido en RENFE³.

Estos hechos sacan a la luz otro debate más reciente que tiene que ver con el futuro de las relaciones laborales en las empresas públicas.

2.- Objeto de estudio, objetivos y planteamiento de la investigación.

Esta investigación es un estudio de caso de la empresa RENFE, actualmente dividida en RENFE Operadora y ADIF⁴ concretamente de las transformaciones que han experimentado las relaciones laborales en las últimas décadas, debido a las presiones políticas que buscan la eficiencia en la gestión laboral. Estas presiones se trasladan a las direcciones, quienes elaboran los planes que requieren cambios en las formas de gestión, buscando mejorar la productividad mediante la reducción de los costes laborales. Pero estos cambios han de pasar por los procesos y estructuras que conforman las relaciones laborales en la empresa, donde el resultado final de la negociación puede variar.

El objeto de estudio está centrado en el modo concreto en que las prácticas de las relaciones laborales que existen en la empresa pública se relacionan con la lógica de funcionamiento de la misma y de sus cambios, debido a las presiones políticas de eficiencia que soportan. Nos centramos en los intercambios políticos que implican la reestructuración laboral en RENFE. Es decir, la singularidad de las relaciones laborales en este tipo de empresas y sus variaciones, y se aborda desde la capacidad explicativa del intercambio político respecto a lo que Alessandro Pizzorno denomina los aspectos políticos del mercado laboral. Se trata de un tipo de transacción que define como un tipo de relación en la cual *“el poseedor de bienes (generalmente el Gobierno), está dispuesto a intercambiarlos por consenso social con otro actor que puede amenazar con destruir ese consenso (o, lo que es lo mismo, poner ese orden en peligro) a menos que reciba los bienes que necesita”* (1991:382).

Lo que nos resulta especialmente útil como marco analítico para abordar las estrategias y prácticas de acción de los actores, el modo concreto en que responden

³ Se utiliza el acrónimo RENFE para referirnos a la empresa creada en 1941 tras la nacionalización de las compañías ferroviarias y que fue disuelta en el año 2005 tras su división en dos empresas públicas: RENFE Operadora y ADIF (Administrador de Infraestructuras Ferroviarias).

⁴ El 1 de enero de 2005, la *“antigua”* empresa ferroviaria RENFE quedó dividida en 2 empresas públicas: RENFE Operadora y ADIF. El 1 de enero de 2014, ADIF se dividió en 2 sociedades, ADIF y ADIF Ave (Alta Velocidad); y RENFE Operadora en 4 sociedades anónimas (viajeros, mercancías, fabricación y mantenimiento, alquiler de material ferroviario), aunque actualmente son conocidas en su conjunto como *“Grupo Renfe”*.

(en forma de negociación y/o conflicto), los factores contextuales que influyen en cierta medida en las decisiones, los recursos de poder, etc.

El objetivo es ver cómo influyen los cambios que se dan en el entorno político en las estrategias de las relaciones laborales de la empresa, a partir del momento en que el Estado pone su interés en aumentar su eficacia y rentabilidad, en un entorno de reducción del gasto público y fuerte competitividad que impone la globalización de la economía.

Tratamos de demostrar que las instituciones que conforman las relaciones laborales en las empresas públicas cuentan con autonomía funcional, de tal forma que pueden filtrar las políticas que llegan del Gobierno. Es decir, que las presiones de los gobiernos que buscan la eficiencia en la gestión de estas empresas se trasladan a las direcciones, quienes elaboran los planes que requieren cambios en las formas de gestión laboral. Estos cambios tienen como objetivo mejorar la productividad a través de la reducción de los costes laborales en un entorno de restricción del gasto público. Pero dichos planes pasan por los procesos y estructuras de las relaciones laborales, de tal forma que el resultado final de la negociación puede variar.

Las presiones políticas se introducen en las políticas de la empresa a través de la negociación mediante el intercambio político. Se trata de una negociación singular que se da en la empresa y requiere unas características y condiciones particulares que se diferencian de la negociación laboral propiamente dicha.

Los actores e instituciones que participan en estos procesos desarrollan estrategias y prácticas, convirtiéndose en los agentes políticos al contar con recursos de poder político con los que pueden negociar. Estos recursos deben transformarse en un tipo de bienes “utilizables” en la negociación al adquirir un determinado valor para los gobiernos.

La estrategia de eficiencia de las direcciones les exige llevar a cabo dos tareas básicas: diseñar estructuras y planes específicos en la empresa, y actuar políticamente dando “pruebas” a los gobiernos de que están aplicándolas con éxito. Estas “pruebas” son el recurso negociador con el que cuentan las direcciones; a cambio esperan obtener el apoyo político y financiero del que dependen sus estrategias.

El recurso negociador de los sindicatos es su capacidad para amenazar la paz social, que es “valorada” por los gobiernos, lo que aprovechan para presionar al gobierno de turno en la negociación.

La estrategia del gobierno se orienta a proyectar sobre la opinión pública una imagen que permita conciliar su doble función como empresario, dando una “buena” imagen al permitir que el resultado de la negociación sea fruto del consenso y ofreciendo a la ciudadanía el servicio de transporte público adecuado.

La investigación tiene como finalidad no sólo conocer el papel que han desempeñado las relaciones laborales en dichos procesos, sino fundamentalmente cuáles son sus efectos y consecuencias sobre las mismas.

Se observan los procesos de la negociación, pero también los conflictos laborales que han ocasionado las iniciativas de reestructuración laboral que buscan la reducción de los costes laborales e incrementar la productividad. Es decir, un tipo de gestión centrada en la flexibilidad laboral en todas sus vertientes, pero también, flexibilizar las relaciones laborales.

Sin duda, el análisis de la influencia del entorno político en las estrategias de las relaciones laborales desde la capacidad explicativa del intercambio político en las empresas públicas ha sido un ámbito de estudio casi olvidado, al menos en España. De ahí que uno de los objetivos de la tesis esté centrado en ampliar los conocimientos existentes. Uno de los pocos trabajos es el realizado por Anthony Ferner en 1990 titulado *El Estado y las relaciones laborales en la empresa pública: un estudio comparado de Renfe y British Railways*.

El autor se centra en el papel del Estado en las empresas públicas ferroviarias RENFE y British Railways (BR) a partir del momento en que el Estado busca obtener mayor rentabilidad de su gestión. Compara lo que sucede en ambas empresas en relación con una serie de preocupaciones. Las repercusiones de la crisis económica en las empresas públicas, es decir, cómo la crisis económica actúa como mecanismo de presión para reducir y/o incluso eliminar la financiación de estas empresas (y servicios públicos) que agravan el déficit público; y el impacto de la crisis en el desarrollo de nuevas políticas para autonomizar su gestión, lo que implica entregarlas a la lógica del mercado o como

él mismo denomina al “*comercialismo*”. Se trata de aplicar nuevas orientaciones en la gestión centradas en la reducción de costes laborales, flexibilidad laboral, negociación más flexible e individualizada, etc.

Nuestra investigación trata de dar continuidad y actualiza la línea de trabajo de Ferner, aunque se centra exclusivamente en RENFE sin que ello impida hacer uso de sus aportaciones. De hecho, se recurre con frecuencia a su trabajo como referencia y guía, pero también porque nos permite hacer comparaciones, observar las similitudes y variaciones, contrastar resultados y seguir su evolución. De tal forma, que la tesis desarrollada actualiza en relación a RENFE su trabajo.

Para llevar a cabo nuestra investigación se han formulado cinco objetivos que se estructuran en dos tipos: un objetivo general y cuatro específicos.

El primer objetivo se centra en realizar un análisis correctamente sustentado del desarrollo y evolución que han tenido las relaciones laborales en la empresa pública en las tres últimas décadas para disponer de un marco general para su análisis. La finalidad es conocer no sólo las causas que explican la configuración actual de las mismas, sino observar las principales tendencias y procesos, así como seguir su evolución.

Por lo tanto, el propósito de este objetivo busca ampliar los conocimientos existentes para el desarrollo de un marco analítico de las relaciones laborales en las empresas públicas en un área de investigación que ha sido poco estudiada hasta el momento en España, al menos desde el campo de la Sociología de las relaciones laborales. La finalidad última, es utilizar las observaciones empíricas detalladas obtenidas en la investigación para determinar las principales tendencias y los procesos generales que se observan en las relaciones laborales y especificar los principales factores explicativos que intervienen.

Para llevar a cabo este objetivo, se hace necesario concretar los objetivos específicos que están directamente relacionados.

El segundo objetivo busca determinar la singularidad que rige la lógica de funcionamiento de la empresa pública.

Este objetivo nos va a permitir caracterizar el contexto específico donde se desarrollan las relaciones laborales, esto es, la empresa pública y sus efectos sobre las mismas. Aborda la relación especial que se da entre Estado y empresa pública. Es decir, analizar las relaciones políticas que se dan entre los agentes que intervienen en estos procesos. Identificar los momentos en los que se producen los cambios más significativos. También, observar las contradicciones y disfunciones que sufren las direcciones en el ejercicio de su control y autonomía en la gestión, y las tensiones y repercusiones que ocasiona sobre las relaciones laborales.

El tercer objetivo trata de observar cómo se ha impulsado la eficiencia en la empresa a través de las “nuevas” formas de organización laboral que se centran en la flexibilidad laboral. Este objetivo, nos va a permitir observar la forma en que se introducen las presiones políticas en la política de la empresa a través de la negociación de los convenios colectivos y acuerdos, analizar las propuestas de la dirección, etc.

El cuarto objetivo trata de determinar la singularidad que caracteriza la lógica de acción seguida por los actores que participan en estos procesos (estado, dirección y sindicatos) aunque se pone especial atención a la acción de los sindicatos.

Este objetivo nos lleva a analizar los recursos institucionales tradicionales (aspectos laborales del mercado laboral) con los que cuentan los sindicatos para la negociación de las condiciones laborales, como su capacidad de resistencia, es decir, para convocar huelgas o movilizaciones. Pero también los recursos de poder (aspectos políticos del mercado laboral), lo que es materia de intercambio político, como su capacidad para obtener apoyos al poder, “contar” con instancias de representación y negociación (partidos políticos, confederaciones, federaciones, etc.), también mediante estrategias de acción y alianzas, vínculos con grupos o movimientos sociales, como, por ejemplo, las mareas ciudadanas (sanidad, educación, servicios sociales, movimiento 15 M⁵, etc.). Son recursos de poder que trascienden en muchas ocasiones el ámbito laboral, ya que les permite trasladar el conflicto laboral al ámbito político.

⁵ El 15M o movimiento de los/as indignados/as es, como señalan algunos/as expertos/as que los han estudiado, “un movimiento social que surge en España en mayo de 2011 en protesta por la “falta de democracia” y la situación económica deteriorada del país” (Castells Manuel, 2012).

De esta forma, los sindicatos se refuerzan por el alcance político que puede generar la gestión eficiente de los servicios públicos y la conflictividad laboral y su proyección sobre la opinión pública.

Se examina la medida y los límites de su participación en la transmisión de dichos objetivos. Se observa los distintos intereses de la relación laboral y política seguida de los actores, sus estrategias de acción y los conflictos, así como la influencia en sus respuestas de los factores contextuales (crisis económica, ideologías y alianzas políticas, restricciones presupuestarias, desempleo, etc.). También los factores específicos (cultura de relaciones laborales, sistemas de evitación de los conflictos, competencia sindical, injerencias de los gobiernos, politización, etc.). Son variables que influyen en cierta medida y dan forma a la relación.

Por tanto, este objetivo nos permite profundizar en la naturaleza de los intercambios que son objeto de las transacciones, abordar las reglas de juego y sus cambios, el estilo en las negociaciones y sus variaciones, los recursos de poder, las condiciones necesarias para el éxito del intercambio, la influencia de las variables generales y específicas que afectan a las relaciones laborales, también las tensiones del dilema que sufren las direcciones en cuanto al ejercicio de su control y autonomía en la gestión.

El quinto objetivo está directamente relacionado con los objetivos anteriores, ya que busca determinar cuáles son las principales repercusiones y consecuencias que la negociación política de la eficiencia tiene sobre las relaciones laborales. Lo que nos permite observar las relaciones políticas y sus variaciones. Para ello, se han seleccionado las situaciones o episodios que consideramos son más relevantes por sus impactos, en cuanto a las iniciativas de eficiencia planteadas por las direcciones a lo largo del tiempo. Permittiéndonos abordar las respuestas de los actores en la negociación en cuestiones de la gestión laboral como las reducciones de plantillas, los cambios en las condiciones de empleo, la introducción de la flexibilidad laboral, el control salarial, el mantenimiento del empleo, etc. Se trata de cuestiones de las relaciones laborales que los gobiernos han puesto un gran interés en el período de análisis. Estas adquieren un determinado valor en la negociación política, y dónde las *“acciones de demostración”* juegan un papel esencial en la transformación de las relaciones laborales.

También, observar los beneficios y costes que implican las diferentes vías de acción que les ha reportado los intercambios a los actores y sus limitaciones. Aunque el fin último es ver sus efectos y consecuencias sobre las relaciones laborales, nos permite además observar sus repercusiones más significativas sobre las plantillas y usuarios/as del transporte ferroviario.

La tesis pretende dar respuesta al siguiente interrogante que ha sido formulado de forma general: ¿qué es lo que explica que se haya producido a lo largo del tiempo un *“cambio de modelo laboral y de relaciones laborales”* de enorme calado y de gran trascendencia y haya supuesto en términos generales una conflictividad relativamente escasa en comparación con sus efectos y consecuencias?

Sostenemos que el recurso al intercambio político por los actores explica en gran medida que el conflicto laboral sea relativamente pequeño en comparación con los cambios que ha supuesto la reestructuración laboral que han tenido lugar en la empresa a lo largo del tiempo. Esta tensión permanente a la que están sometidas las relaciones laborales al desarrollar su acción en dos ámbitos de negociación, el laboral y el político, les ha generado importantes repercusiones y consecuencias.

Para abordar dicha problemática se formulan tres interrogantes específicos que la investigación trata de resolver. Se trata de los mismos interrogantes que fueron planteados por Anthony Ferner en su trabajo de 1990, lo que nos va a permitir hacer comparaciones y seguir su evolución.

1. ¿Por qué los cambios en la gestión laboral que se han producido en la empresa a lo largo del período de análisis se dan en el momento en que se dan?

Este interrogante nos lleva a analizar, entre otros aspectos, los distintos intentos de los gobiernos de cambiar las reglas de juego de las relaciones laborales, es decir, el momento en que tiene lugar. Como veremos, los gobiernos han *“aprovechado”* los períodos de crisis económica para llevar a cabo las modificaciones más importantes.

2. ¿Por qué una serie concreta de cuestiones relativas a las relaciones laborales adquiere un carácter crítico para los gobiernos?

Este interrogante nos permite observar los ajustes de las plantillas de la mano de obra realizados de formas sistemáticas a lo largo del tiempo a través de la negociación de

los Expedientes de Regulación de Empleo y otros acuerdos; la negociación de figuras laborales flexibles, la negociación salarial y sus limitaciones, el mantenimiento del empleo, etc. Es decir, se pone el foco en aspectos que tienen que ver con las condiciones de las entradas, salidas y la permanencia de las plantillas. Se trata de cuestiones críticas de las relaciones laborales que son recurrentes por los gobiernos.

Analizamos varios de los episodios de conflictividad y negociación que implicaron algunos de los acuerdos más significativos como el Agente Único de Conducción, el Acuerdo del Servicio Itinerante de Circulación, el Acuerdo del Mantenimiento del Empleo y Garantías, los convenios colectivos, etc.

3. ¿Cuándo se produce el cambio de modelo de relaciones laborales consensual a otro más duro y centrado en la confrontación?

Este interrogante nos permite observar las condiciones necesarias para el éxito del intercambio político. Cuando dichas condiciones no se cumplen, se produce el cambio de modelo centrado en la confrontación. Es decir, el conflicto se activa después de fracasar la estrategia de colaboración que los actores ponen en marcha ante las presiones de eficiencia. Se observan las limitaciones y contradicciones del intercambio político como mecanismo de transmisión de los objetivos políticos.

Por otra parte, hay que decir que la tesis doctoral surge como resultado de una seguida de constataciones y de reflexiones derivadas de mi interés a nivel laboral y académico. En un primer momento y desde el punto de vista laboral, este trabajo es fruto de mi interés por conocer el proceso de cambio que se viene dando en las condiciones de trabajo y de empleo en RENFE desde hace bastante tiempo, y que se ha acelerado e intensificado en los últimos años, así como sus efectos y consecuencias sobre la plantilla y las relaciones laborales. Conocer especialmente las causas que explican estos cambios y los procesos de negociación que determinan la singularidad de sus consecuencias. Esto nos permite conocer con mayor profundidad la lógica de funcionamiento de las relaciones laborales que rigen estos procesos. Un interés personal debido a mi vinculación con la empresa ferroviaria ADIF, de la que soy empleada desde hace más de treinta años y donde también he podido ser representante sindical durante un tiempo, pudiendo observar y constatar los distintos cambios en su política empresarial y social.

Considero que las reestructuraciones del trabajo producidas hasta la fecha persiguen rentabilizar su gestión y privatizarla posiblemente en un futuro próximo, lo que ha constituido (y constituye, sin duda) uno de los principales temas de debate y reflexión entre el colectivo ferroviario, sobre todo por las incertidumbres e inquietudes que este tipo de procesos genera para nuestro futuro laboral.

Con este trabajo quiero dar a conocer, además, un proceso de reestructuración de gran envergadura en una empresa pública que hasta hace bien poco era referente para muchas otras empresas, donde apenas existe conocimiento de sus transformaciones, así como del enorme trabajo que vienen realizando los actores que intervienen en estos procesos, especialmente el de los sindicatos.

Desde el punto de vista académico, la tesis doctoral es fruto del trabajo de investigación realizado y defendido por mí con anterioridad. En concreto, corresponde al trabajo de investigación realizado en el curso de doctorado 2005-2006 en la Universidad de Valencia y que lleva por título *Prácticas de gestión de mano de obra en la empresa pública: el caso de Renfe*.

Esta investigación se inició con mi Diploma de Estudios Avanzados (DEA), realizado en el Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universidad de Valencia. Se trataba de un estudio de caso de la empresa RENFE, de su reestructuración organizativa buscando controlar los costes laborales y adaptarse a las orientaciones liberales de la economía. La investigación estaba centrada en el estudio de las prácticas de gestión de mano de obra aplicada por la dirección que buscaban el ahorro de costes laborales, el aumento de beneficios y su impacto en la organización del trabajo. Esto se traducía en importantes cambios en la política de gestión de mano de obra orientados a rentabilizar su gestión y a su privatización futura.

Este trabajo de investigación surgió como fruto de mi interés por conocer los cambios producidos en la política de personal de RENFE y sus efectos sobre su plantilla.

Mi objetivo era la realización de la investigación y su defensa ante el tribunal evaluador. Este hecho tiene un papel central en el diseño de la tesis doctoral, en cuanto a la inclusión en la misma de las aportaciones provenientes de las sugerencias y reflexiones desarrolladas en el marco de dicho tribunal, así como del personal experto en la materia y de compañeros y compañeras tanto del ámbito académico como del ámbito ferroviario que me han animado a llevar adelante la investigación actual.

Estas aportaciones fueron las que reforzaron mi interés e inquietud para estudiar el papel que han desempeñado las relaciones laborales en la negociación de la reestructuración laboral, entender sus lógicas de acción y estrategias seguidas.

Además, mi interés en esta materia también surge de mi participación como profesora asociada en el área de relaciones laborales del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universidad de Valencia, del que formo parte desde el curso académico 2006-2007.

Un trabajo de investigación que sin duda me ha permitido profundizar y ampliar mis conocimientos de manera extraordinaria sobre las relaciones laborales en las empresas públicas y sus transformaciones.

3.- Metodología de investigación.

a) El estudio de caso en profundidad.

Para el diseño de la investigación se ha optado por desarrollar una perspectiva cualitativa, basada en la metodología de estudios de caso.

Para llevar a término los objetivos planteados, la tesis desarrolla un trabajo de campo basado en el estudio de caso en profundidad. Se trata de un método de investigación que ha sido definido por algunos/as expertos/as como *“cortes metodológicos basados en principios teóricos, tales como la fenomenología (relación que hay entre los hechos y los fenómenos), hermenéutica (determinar el significado exacto de las palabras de un texto, mediante las cuales se ha expresado un pensamiento), la interacción social (influencia social que recibe todo individuo) empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos (no requiere de datos y resultados numéricos), con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad, tal como la experimentan los correspondientes (los sujetos de estudio)”*. (Murillo F. Javier, 2014:3). Como el resto de métodos de investigación, el estudio de caso en profundidad tiene sus propias características y particularidades. Autores como Yin Robert K. (1994), destacan algunas de sus características más relevantes: *“El estudio de casos es una investigación empírica que estudia un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de la vida real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes”*. Por tanto, es importante remarcar que *“para llegar a la*

explicación del fenómeno hay que comprenderla en su contexto”, es decir, en el espacio donde tiene lugar. (Monroy Sergio H, 2009:43).

En tanto que los estudios de casos en profundidad hacen referencia a entornos concretos, se hace necesario con relación a nuestra investigación hacer una descripción mínima de estos entornos para que se pueda juzgar hasta qué punto las generalizaciones inferidas puedan ser aceptadas como tales. Lo que supone la confluencia de diversos subprocesos. El entorno básico de análisis es la negociación de la reestructuración laboral llevada a término.

Estas consideraciones previas nos resultan válidas para abordar nuestro objeto de estudio y poder establecer relaciones o conexiones con las diferentes variables explicativas que influyen en las estrategias de las relaciones laborales.

Entre los factores contextuales que influyen en mayor o menor grado en las respuestas de los actores que participan en la negociación de la reestructuración laboral, se han seleccionado aquellos que consideramos que aportan una mayor variación, y nos ayudan a comprender mejor la evolución que han seguido las relaciones laborales en la empresa. Se establecen dos tipos de factores explicativos, unos de carácter más general y otros específicos de las relaciones laborales. Se trata de factores que tienen o pueden tener cierta capacidad para explicar los cambios que se dan en las estrategias de los actores que participan en estos procesos. Así, en la negociación laboral y política de las exigencias de eficiencia en la gestión laboral, se dejan sentir la influencia en las respuestas de los actores algunas de las variables más generales como las restricciones y ajustes presupuestarios, crisis económica, tasa de desempleo y temporalidad, efectos de la pandemia del covid-19, etc. Pero también, variables más específicas de las relaciones laborales como las injerencias de los gobiernos en la gestión laboral, politización, mecanismos de evitación de conflictos, acción de los sindicatos, modelos, culturas e instituciones de relaciones laborales que existen, etc. De manera que el contexto de la negociación es el espacio idóneo para analizar la influencia de esos factores en las respuestas de los actores participantes a las propuestas de reestructuración de la empresa.

Como veremos, el recurso a estrategias de intercambio político por estos actores, especialmente la de los sindicatos, posibilita la variación de las propuestas de reestructuración de la dirección, al disponer de cierta autonomía funcional. Además de

que han de concurrir una serie de condiciones que favorecen el éxito de la estrategia. Pero, cuando esto no es posible, lo más probable es que la estrategia de los protagonistas cambie y pase a ser de confrontación.

Son, pues, varias las características que podemos destacar de este método de investigación. Entre las más destacadas, el hecho de que pone el foco de atención en el contexto específico donde tiene lugar el fenómeno y que permite explorar las relaciones.

En definitiva, se trata de un método cualitativo de investigación que nos permite dar respuesta a la complejidad de nuestro objeto de estudio, a pesar de la dificultad de generalizar los resultados obtenidos. No obstante, aunque tenga esta limitación, *“nos permite contrastar y comprobar las tendencias observadas en los derivados en modelos o tipologías preestablecidas”* (Pahl. R.E. 1991:187). También, beneficiarnos en cierta medida *“del desarrollo previo de proposiciones teóricas que guían la recolección y el análisis de datos”* (Castro Edgar, 2010). Nos permite generalizar proposiciones teóricas, puesto que nuestra meta como investigadores/as es expandir y generalizar teorías (generalización analítica). Observación que podemos efectuar comparando documentos y datos que recogen la conformación de la negociación de la eficiencia en un tiempo pasado y el actual, es decir, analizando sus expresiones objetivadas.

Es importante señalar que el estudio de casos es un método muy utilizado en la actualidad en todas las áreas de investigación, aunque ocupa una posición única en las Ciencias Sociales porque es definido más por su objeto de investigación, el caso a investigar, permitiéndonos profundizar en él y recabar los datos fundamentales.

Las situaciones que planteamos analizar requieren de un estudio amplio que nos permita entrar en las distintas problemáticas para poder comprender mejor cada situación. Aunque requiere bastante tiempo para su realización, se dedica el tiempo que cada situación nos exige para llegar a la explicación del fenómeno.

Entre las razones que nos ha llevado a elegir este método es que nos permite ordenar los datos disponibles manteniendo el carácter unitario⁶ del objeto de estudio. Es decir, la singularidad de las relaciones laborales en la empresa pública y de sus cambios, y hacerlo de manera que se perciba la interrelación entre los subprocesos que lo constituyen, como recogen algunos/as especialistas. *“El propósito es*

comprender la interacción entre las distintas partes de un sistema y de las características importantes de éste, de forma tal que el análisis realizado pueda ser aplicado de manera genérica (Hartley Jean, 1994), incluso a partir de un caso único, en cuanto que se logra una comprensión de los procesos, de la estructura y las fuerzas impulsoras, más que un establecimiento de correlaciones o relaciones de causa y efecto” (Gummesson Evert Sage, 2000).

Este método nos brinda la posibilidad de extrapolar las conclusiones obtenidas en el análisis. Además, nos permite *“ser sensible al carácter longitudinal del caso, es decir, a estudiarlo como un proceso de desarrollo a través del tiempo”* (Castro, Edgar 2010:37). La investigación cualitativa se basa en generar teorías explicativas sólidas y generales, característica que nos resulta útil y válida para ver la evolución que han tenido las relaciones laborales en la empresa pública.

Entre sus limitaciones, Yin (1994) señala que *“uno de los principales prejuicios asociados a los estudios de casos es que sus conclusiones no son generalizables”*. Es decir, tiene la dificultad de generalizar los resultados obtenidos. También, buena parte de lo recogido documentalmente es una declaración de intenciones que se ha de aplicar a posteriori y, por tanto, que no siempre se lleva a la práctica o se lleva de forma distinta a la prevista. Además, de que bastantes aspectos de las relaciones laborales no siempre se puede objetivar y quedan fuera de la observación. Aunque, se pueden analizar los cambios de las relaciones laborales a partir de las experiencias de los sujetos que las exponen en sus narraciones de su rutina diaria, describen hoy lo que ayer no pasaba en aspectos de las relaciones laborales. No obstante, éstas tienen ciertas restricciones que tienen que ver con las desiguales convicciones y valores con los que se perciben y valoran las distintas situaciones, de tal manera que pueden ser interpretadas y enjuiciadas de forma diferente por las personas que intervienen.

⁶ Goode, William Josiah y Hatt, Paul K. *Methods in Social Research*, Mc. Graw Hill, Nueva York, 1952, pág. 331; señalan por su parte que la metodología del enfoque de estudios de casos, es vista como *“una forma de organizar los datos sociales de forma que se conserve el carácter unitario del objeto social estudiado”*.

Es decir, que pueden ser vividas de forma distinta. A este respecto se plantea la posible falta de objetividad de esta fuente de información.

A pesar de ello, el estudio de caso como método de investigación presenta la suficiente rigurosidad científica para abordar nuestro trabajo. Es adaptable a cada situación, y nos facilita su contacto. Además de que nos aporta importante riqueza de información y detalles que nos permiten llegar a conclusiones veraces. Su propósito, es llegar a la verdad del fenómeno. Así, nos permite dar respuesta a cómo (nos permite abordar las estrategias de los actores) y por qué ocurren los hechos que exponemos (al tener en cuenta factores contextuales que influyen en sus respuestas), focalizando los fenómenos, haciendo que la exploración se haga de forma más profunda y el conocimiento obtenido sea lo más amplio posible. De hecho, gran parte de las cuestiones que mueven nuestra investigación precisan del mayor conocimiento posible de las circunstancias y de las condiciones que rodean los fenómenos y procesos que conforman las relaciones laborales en la empresa. Por todo ello, el estudio de caso en profundidad se convierte en el método apropiado.

b) Estrategia de investigación.

El ámbito temporal es otro de los aspectos de la investigación a destacar por su amplitud. El período de análisis abarca desde principios de los años noventa hasta el año dos mil veinte. Es decir, las tres últimas décadas que resultan clave en el desarrollo de las relaciones laborales en las empresas ferroviarias, esto es, desde la llegada de los primeros gobiernos socialistas que abrieron el proceso de reestructuración laboral de la empresa hasta la actualidad. Si bien, en ocasiones, se retrotrae hasta los orígenes de RENFE e incluso al mismo origen del ferrocarril en España para poder entender y comprender determinadas situaciones.

Para su abordaje se ha establecido un plan de análisis al tratarse de una franja temporal muy amplia y, para llevarlo a cabo, se ha procedido a la fragmentación de dicho período en tres décadas: 1990-2000, 2000-2010 y 2010-2020.

Entre los motivos que nos ha llevado a efectuar esta división temporal, cabe destacar el que nos permite observar las fases de la evolución que han seguido las relaciones laborales en la empresa (1ª, impulso; 2ª, desarrollo y 3ª, mantenimiento). Además, porque nos resulta más sencillo realizar su análisis al poder ubicar en cada franja

temporal al gobierno de turno y sus políticas aplicadas en el sector en cada momento. Lo que nos permite hacer comparaciones y seguir su evolución a lo largo del tiempo. Los interrogantes formulados en la tesis se analizan en cada tramo temporal.

Este plan de análisis presenta ciertas ventajas y desventajas.

Entre las ventajas podemos señalar que nos permite analizar mejor las diferentes situaciones seleccionadas, facilitándonos su abordaje y tratamiento, observar las variaciones que han sufrido las relaciones laborales, pero también sus continuidades, similitudes y seguir su evolución.

Entre sus desventajas, al ser un período de análisis que comprende tres décadas, muchos de los participantes en dichos procesos ya no están o han sido cambiados por otros/as. Para minimizar estos impactos se ha recurrido a fuentes de información documental que ha sido contrastada, así como a testimonios de personas conocedoras de los temas y las diferentes situaciones.

En la estrategia que se ha seguido en la investigación se ha procurado establecer los criterios de recogida de la información, así como para su posterior análisis e interpretación.

b.1.- Procedencia de los datos.

La obtención de la información relevante nos ha llevado a utilizar *“una combinación de técnicas para obtener la información necesaria, como cuestionarios, revisión de documentos y colaboración de personas expertas en el sector estudiado”*. (Dawson Patrick M, 1997; Snow, Charles C. & Thomas James B, 1994; Fox-Wolfgramm, Susan J, 1997).

La información utilizada en la tesis procede en gran medida de tres tipos de fuentes esenciales. Por un lado, la información proviene de la consulta y selección de una extensa documentación y de publicaciones que recogen balances, escritos, acuerdos, reglamentos, procedimientos de trabajo, convenios colectivos, normativa laboral, leyes, estatutos, informes, actas, archivos documentales, declaraciones efectuadas en diferentes medios de comunicación de responsables de las relaciones laborales, bibliografía especializada, bases de datos oficiales, etc.

La recopilación documental de muchos de estos documentos ha sido posible gracias a la predisposición de numerosos informantes cualificados que me han facilitado su

acceso, como ha sido el poder acceder al archivo histórico documental que existe en la Fundación de los Ferrocarriles Españoles en Madrid o el acceso a los diferentes archivos históricos de los sindicatos que han sido consultados de forma exhaustiva. Lo que, sin duda, ha sido esencial y un aporte muy valioso al obtener información relevante para nuestra investigación.

Por otro lado, la información procede también de un número considerable de entrevistas en profundidad, realizándose un total de 55 y de numerosos encuentros y/o reuniones (efectuándose más de 40) tanto de carácter formal como informal con responsables políticos, de la dirección de las empresas, sindicatos, trabajadores/as, etc., a nivel nacional (principalmente en Madrid) y de la Comunidad Valenciana para aclarar cuestiones y mejorar la comprensión de los temas planteados, lo que queda recogido en las notas de campo.

Para llevar a cabo las entrevistas, ha resultado muy útil mi experiencia como sindicalista, ya que me ha facilitado, entre otras cosas, poder contactar con personas clave que han participado en los procesos de negociación de la reestructuración laboral y también en los conflictos ocasionados.

El diseño de las entrevistas semiestructuradas se realizó en base a una serie de criterios (guion) que han sido previamente cuidadosamente seleccionados: según las personas entrevistadas (dirección, responsables sindicales, experto/as, etc.); materias laborales tratadas en los diferentes procesos (ajustes e ingreso de plantilla, recortes e incrementos salariales, flexibilidad laboral, reestructuración organizativa, etc.) y duración de la entrevista (mínimo 30 minutos, hasta un máximo de 1 hora, aunque algunas han superado las 2 horas).

Se han formulado a los participantes preguntas contextualizadas (cerradas y abiertas), aunque, principalmente, abiertas, para obtener respuestas exhaustivas y detalladas de los temas planteados y organizados. Focalizando las conversaciones a los aspectos recogidos en nuestro guion, pero también teniendo en cuenta otras cuestiones sugeridas por los/as participantes (como dirigirnos a personas conocedoras de los temas planteados, detalles de los procesos, etc.). Lo que nos ha permitido descubrir puntos de vista más profundos y obtener información valiosa para la investigación.

Todo ello, nos ha permitido obtener un grado de flexibilidad aceptable y mantener la uniformidad para lograr el objetivo planteado.

El proceso de realización de las entrevistas en profundidad se iniciaba el 17 de febrero de 2015 y finalizaba el 4 de junio de 2020, realizando un total de 55 entrevistas (lo que ha supuesto en torno a unas 80 horas de transcripción).

El tamaño de la muestra es representativo y adecuado (a mayor número, se reduce el margen de error y aumenta el nivel de confianza) al centrarnos en un segmento que representa a la población total objeto de la investigación.

El muestreo intencional de informantes clave (personas con capacidad especial para proporcionar información relevante sobre los temas planteados por sus experiencias vivenciales, por su condición de persona experta, etc.) está guiado por el criterio de saturación teórica (Carrero et al., 2012:178). Es decir, indica que la muestra será suficiente cuando la incorporación de nuevos casos no genere una variabilidad adicional en relación con la información de interés en el tema de investigación.

Tanto las entrevistas como los encuentros se realizaron manteniendo el anonimato de los/as participantes y se efectuaron de acuerdo al plan establecido para el desarrollo de la tesis (es decir, desde principios del año 2015 hasta finales del 2020).

La totalidad de los/as entrevistados/as han participado de forma adecuada y aportando muchísima información a los temas planteados en cada momento.

Se han realizado un total de 36 entrevistas a responsables sindicales (miembros de los CGE, responsables sindicales, exsindicalistas, etc.). De ellas, 22 a nivel nacional (en Madrid) y 2 se realizaron en dos sesiones, cada una por su duración (más de 2 horas con el objeto de no hacerlo muy largo); y 12 a nivel de la Comunidad Valenciana (Valencia y Alicante).

Se realizaron un total de 16 entrevistas a responsables empresariales (directivos de diferentes niveles, personal técnico y responsables de distintas áreas). De ellas, 10 a nivel nacional (en Madrid) y 6 en la Comunidad Valenciana, tanto en RENFE Operadora como en ADIF y ADIF AV.

También se efectuó 1 entrevista a un miembro asesor del Ministerio de Fomento y 2 a personal operativo ferroviario (expertos/as y conocedores de los casos estudiados).

La mayoría de las entrevistas realizadas se han realizado a personas clave, cuyo ámbito de trabajo y acción está circunscrito a nivel nacional, lo que ha implicado el desplazamiento a Madrid en numerosas ocasiones a los puntos acordados. También se han efectuado a informantes de la Comunidad Valenciana en las sedes sindicales y

empresariales. Los hechos referidos y las consideraciones extraídas tienen, pues, que ver con este espacio geográfico, si bien se pueden extrapolar en buena medida los resultados de las negociaciones de los convenios y los acuerdos generales, ya que son aplicables al personal del Grupo RENFE, ADIF y ADIF AV (distribuidos por todo el territorio nacional).

Se ha efectuado un número considerable de encuentros/reuniones informales con el objetivo de aclarar determinados aspectos que han resultado ser más complejos, para entender la lógica seguida en determinadas situaciones que han tenido lugar entre los/as responsables de las relaciones laborales. Estas aportaciones aparecen recogidas en la tesis como notas de campo.

También se ha realizado observación participante por mi parte en algunos puestos de trabajo que han sido seleccionados para los casos estudiados y una serie de viajes en la cabina de conducción del maquinista y con el interventor/a en ruta para observar los cambios que ha supuesto las propuestas de reestructuración laboral negociadas entre las partes. Consistió en estancias puntuales en puestos de trabajo de ambas compañías y varios viajes Valencia-Barcelona, Valencia-Madrid, Valencia-Castellón y Valencia-Alicante en tren, en la cabina del maquinista y con el personal de intervención a bordo, con el fin de obtener una información más cercana a la realidad estudiada. También se efectuaron estancias en estaciones y/o clasificaciones con personal del SIC, en los Talleres, SSLL, PM, CRC, etc.

Además de asistir a numerosas conferencias, charlas, debates relacionados con los temas planteados en la investigación, así como la recogida de testimonios de personas implicadas y especialistas conocedoras de las distintas situaciones, etc.

b.2.- Análisis e interpretación de los datos.

La combinación de todas estas fuentes de información (análisis de una extensísima y exhaustiva documentación, realización de un número considerable de entrevistas en profundidad, participación en reuniones y encuentros formales e informales, observación presencial en algunos puestos de trabajo, asistencia a foros, conferencias, debates, recogida de testimonios, etc.) me ha resultado muy favorable. Todo ello me ha permitido analizar de forma muy minuciosa y detallada cada uno de los procesos planteados en la investigación. Un importante valor que hay que tener

presente y que agradezco a todos/as los participantes que me han ofrecido su tiempo, conocimientos, experiencias y vivencias.

Toda la información recogida y los datos disponibles nos han facilitado estudiar en profundidad muchos de los aspectos de las relaciones laborales que han sido críticos y recurrentes por parte de los gobiernos, como los ajustes de las plantillas a través de la negociación de los ERE, planes de desvinculación, jubilación parcial; el impulso de la flexibilidad laboral mediante la negociación de figuras profesionales; las restricciones y limitaciones en los presupuestos de las empresas; los mecanismos de control de la gestión de las empresas por parte de las autoridades; etc. Pero también nos ha permitido observar el factor temporal, es decir, los momentos en que se dan los cambios más destacados y los motivos o las razones que llevan a los/as participantes a pasar de un modelo consensual de relaciones laborales a otro modelo centrado en la confrontación. Se trata de ciertos aspectos de las relaciones laborales que también fueron observados por A. Ferner en su investigación de 1990, lo que nos ha permitido hacer comparaciones y seguir su evolución.

4.- Plan de los capítulos.

El plan desarrollado en la investigación se estructura de la siguiente forma. En el primer capítulo se aborda el marco teórico en el que se inserta el trabajo efectuado; en el segundo y tercero se efectúa un repaso de las principales características de la empresa, así como de la cultura de relaciones laborales, instituciones y práctica que existen; en el cuarto se observa el impulso que se le ha dado a la eficiencia y la rentabilidad a través de la negociación; en el quinto se efectúa el análisis empírico de la negociación de la reestructuración laboral, donde se recogen los resultados y conclusiones; y finalmente se desarrollan las principales conclusiones de la investigación.

En el primer capítulo, se define y delimita el concepto de intercambio político al tiempo que se describen las dimensiones que le dotan de contenido y se da cuenta de la perspectiva teórica que fundamenta la investigación, además de su

contextualización, y se observan sus principales límites para el análisis de la negociación de la reestructuración en el ámbito de la empresa y del trabajo.

En el segundo y tercer capítulo se abordan las principales características, particularidades, limitaciones y evolución que ha seguido la empresa a lo largo del tiempo, así como la cultura de relaciones laborales existente, las instituciones y prácticas que desarrollan los actores que participan en los procesos de negociación y se contextualiza el marco en el que tiene lugar el proceso de reestructuración con la liberalización del mercado ferroviario. Un marco empresarial caracterizado por la división organizativa y laboral, así como una adecuación de las plantillas a las nuevas necesidades del ferrocarril que pasan por la negociación.

En el cuarto capítulo se observa el impulso que ha experimentado la cultura de la eficiencia y rentabilidad en las últimas décadas, a través de la negociación de las iniciativas empresariales entre los actores participantes.

El quinto capítulo constituye el grueso del trabajo, es decir, en él se desarrolla la investigación empírica que ha supuesto el examen de la reestructuración laboral. La estructura seguida en los tres períodos de estudio (1990-2000; 2000-2010 y 2010-2020) mantiene los aspectos fundamentales que ha requerido dicha reestructuración y se describen los principales recursos y estrategias desplegadas por los actores participantes, poniendo especial atención en la de los sindicatos. Así, se aborda la negociación de los convenios colectivos y acuerdos, los momentos “críticos” que se han dado, los cambios en las reglas formales e informales de las relaciones laborales, el marco de conflictividad que han ocasionado las iniciativas empresariales de reestructuración, el simbolismo político de los ajustes de las plantillas, etc. Y al final de cada período, se analiza un caso específico de estrategia de intercambio político. Seguidamente se hace un detenido repaso de los resultados obtenidos en cada período y se exponen las principales conclusiones al respecto.

Y finalmente, en las principales conclusiones de la investigación se resaltan los resultados más importantes que se han obtenido. Entre ellos, que las presiones

políticas de reestructuración que han tenido lugar en las empresas durante estas tres décadas se han orientado a reducir considerablemente los costes laborales y su financiación pública, se ha impulsado mucho la lógica del mercado y las direcciones han negociado con la representación sindical las propuestas de flexibilidad laboral que ha requerido las presiones políticas. Los sindicatos, por su parte, han recurrido a estrategias tradicionales de presión y negociación que les ha permitido en cierta medida “paliar” (a través de la negociación laboral y política) en la mayoría de los casos los impactos más lesivos que aquellas han supuesto para los/as afectados/as y usuarios/as del ferrocarril.

LOS INTERCAMBIOS POLÍTICOS EN LOS PROCESOS DE
REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL:
CONCEPTUALIZACIÓN Y CONTENIDOS, PERSPECTIVA TEÓRICA Y LIMITACIONES.

Es evidente que las relaciones laborales están vinculadas a muchos procesos que se desarrollan en el mundo laboral, entre ellos los que tienen que ver con la negociación de la reestructuración laboral. Es importante señalar que dichas reestructuraciones se vienen produciendo en las empresas desde hace más de cuarenta años, desde que se impusieron los principios neoliberales en el funcionamiento de la economía, incrementándose en las últimas décadas, lo que se debe sobre todo a la crisis económica y a las exigencias de reducción del déficit. Podríamos decir que se trata de procesos que se encuentran asociados al desarrollo económico y que están sujetos a distintos episodios que implican cambios rápidos y profundos en sus diferentes dimensiones (financiera, organizacional, industrial, institucional y tecnológica), y afectando a todo tipo de empresas. Entre sus dimensiones, nos interesa su dimensión institucional y organizacional. Es decir, la que tiene que ver con los cambios que se dan en la organización del trabajo y en las relaciones laborales. Cambios que en ocasiones se negocian y en otras no, aunque sus efectos y consecuencias sobre las plantillas y sobre las relaciones laborales difieren si se trata de empresas públicas o privadas.

Las reestructuraciones empresariales priorizan la rentabilidad económica, los criterios empresariales y la reducción del gasto público. Estas prioridades alteran las formas de gestión laboral establecidas en las empresas. Los cambios provocados en el mejor de los casos son negociados con los sindicatos en algunas empresas, en otras no. En este sentido, sus impactos negativos son mayores en las empresas privadas que en las públicas, debido al peso y a la fuerza que han logrado obtener los sindicatos en este tipo de empresas y con ello, el fortalecimiento de las relaciones laborales. Esto es posible gracias al desarrollo y al impulso del derecho que protege la parte débil de la relación de empleo, y ofrece algún tipo de representatividad en la empresa. Es decir, protección, seguridad, con normas laborales que limitan el poder empresarial, institucionalización de la representación laboral y de sus formas de estar presente y ser escuchados en los centros de trabajo.

Aunque desde hace tiempo estos mecanismos de *“protección”* son vistos como un obstáculo a la competitividad, en los últimos años han ido perdiendo fuerza debido a la fuerte ofensiva neoliberal que recorre la economía global y a sus ataques permanentes tratando de debilitarlos e incluso eliminarlos. No obstante, sindicatos, trabajadores/as e incluso la ciudadanía no han dejado de luchar en su defensa.

En las empresas públicas, estos mecanismos de protección llevan a que las exigencias políticas de eficiencia que requieren cambios en la gestión empresarial que incrementen la productividad mediante el ahorro de costes laborales no se apliquen de forma automática. Las direcciones elaboran los correspondientes planes, pero éstos han de pasar por los procesos y estructuras que conforman las relaciones laborales, de tal forma que el resultado último de la negociación política posibilita, en algunos casos, cierta variación. Esto es posible gracias al recurso de estrategias de intercambio político que los actores ponen en marcha y a la existencia de una serie de condiciones, entre ellas, que las instituciones de las relaciones laborales en las empresas públicas cuentan con autonomía funcional; que, entre los objetivos de los gobiernos, está el tratar de dar a la opinión pública una buena imagen de su gestión empresarial y política en este tipo de empresas; que los sindicatos cuentan con recursos (de representación y negociación) que son reforzados por el alcance político que puede tener la gestión eficiente de los servicios públicos, así como con medios propios de

presión que se proyecta públicamente; y que las direcciones tienen cierta autonomía en la gestión, de modo que elaboran planes y estructuras de gestión que se negocian en el intercambio político. Pero a su vez, las direcciones necesitan disponer de autonomía suficiente, ya que la intervención del gobierno en las relaciones laborales de las empresas públicas debilita su poder y, por tanto, su autonomía, circunstancia que aprovechan los sindicatos en la negociación.

Los cambios en la gestión laboral se negocian en el intercambio político. Se trata de un ámbito específico de negociación que cuenta con sus propias particularidades, rasgos y características que difieren del de la negociación colectiva.

Estas negociaciones tienen importantes repercusiones sobre las plantillas, pero también sobre las relaciones laborales, aunque de forma indirecta.

Mi intención es contribuir modestamente a explicar el proceso mismo de la negociación de dicha reestructuración, mediante los intercambios políticos. Es decir, hacerlo desde su capacidad explicativa. Se trata de una negociación que se orienta a buscar una gestión de la mano de obra cada vez más flexible con el objetivo de reducir los costes laborales e incrementar la productividad. En este sentido, los cambios habidos implican una cierta quiebra con las formas de gestión laboral anterior, y conllevan una profunda alteración de las condiciones laborales para las plantillas, pero también altera el modelo de relaciones laborales. Donde se *“exige”* cada vez más establecer un modelo de relaciones laborales que favorezca el avance de los procesos de reestructuración empresarial que dicta el mercado, tratando de reducir e incluso evitar en la medida de sus posibilidades el conflicto laboral, lo que ocasiona profundas consecuencias para las mismas.

1.- Los intercambios políticos: origen, concepto y contenidos.

El concepto de intercambio político surgió a finales de la década de los años setenta al tratar de buscar explicaciones que dieran respuesta a la explosión de la conflictividad laboral en los principales países industrializados de Europa occidental. Su origen se debió a dos hechos fundamentales: al repunte de la conflictividad a medio y largo plazo, como afirman algunos/as expertos/as, y al *“resurgimiento del conflicto*

de clase". Pero también, al hecho de que los argumentos teóricos que existían para tratar de explicarlo, los unitaristas, no servían ya que estaban centrados en *"el interés común entre trabajadores y empleadores, considerando las huelgas como antinaturales e innecesarias, consecuencia de impulsos irracionales ante el proceso de industrialización o resultado de un déficit de integración en el sistema industrial [...]. En consecuencia, se desarrollaron nuevas argumentaciones para tratar de explicar la tendencia a largo plazo de las huelgas. Entre ellas cabe señalar la denominada como "teoría del intercambio político"*. (Luque David, 2012:564).

Por tanto, la necesidad de saber qué factores explicaban el resurgimiento del conflicto de clase a largo plazo y el hecho de que las teorías existentes no eran capaces de dar respuesta a ello fue lo que ocasionó el desarrollo de nuevas teorías. Es así como surge el paradigma del intercambio político y con él el concepto para tratar de explicar la conflictividad laboral a largo plazo que tiene lugar en un ámbito diferente al estrictamente laboral, el político.

Con el fin de comprender mejor tanto el contenido como el desarrollo del concepto de intercambio político, se va a efectuar una revisión de las principales aportaciones que han realizado algunos de los/as autores/as que lo han investigado.

Alessandro Pizzorno es quien introdujo a finales de los años setenta el concepto de intercambio político en las ciencias sociales en su ensayo titulado *Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral* (1978).

Así, dicho concepto fue ideado por el sociólogo italiano y lo define en su ensayo como un tipo de relación *"especial"* que se establece entre dos actores claves de las relaciones laborales: el Estado y los sindicatos, como lo expresa en su definición: *"El poseedor de bienes (generalmente el Gobierno) está dispuesto a intercambiarlos por consenso social con otro actor que puede amenazar con destruir ese consenso (o, lo que es más o menos lo mismo, poner el orden en peligro), a menos que reciba los bienes que necesita"* (1991:84).

En su definición destaca la relación particular (o, como el autor señala, la *"relación política"*) que se entabla entre estos dos actores en la esfera política del mercado laboral, y su disponibilidad al intercambio. Donde lo que está en juego en esta

transacción son determinados bienes “*políticos*” o recursos de poder político que ambas partes poseen o pueden disponer, por ejemplo determinadas medidas o políticas laborales, sociales, inversión pública, etc., por una parte y consenso, orden o paz social por otra. Estos bienes, en la negociación política, se encuentran en manos de los actores que intervienen y se convierten en materia de intercambio político; los primeros estarían en manos de los gobiernos, los segundos en la de los sindicatos.

Para poder entender su definición, se hace necesario profundizar en ciertos aspectos del mercado laboral, así como en los procesos de negociación que tienen lugar.

El propio autor nos concreta que se dan tres tipos de intercambios en el mercado de trabajo y establece sus principales diferencias. Puede darse el intercambio individual, la negociación colectiva y el intercambio político; y nos ofrece su distinción analítica.

En su ensayo (1978) diferencia los tres tipos de intercambios que se dan en el mercado de trabajo. Cada uno de ellos se desarrolla en contextos concretos y tiene su propia lógica de funcionamiento. Así, lo señala de forma muy precisa, pero también lo evidencian y confirman otros/as autores/as en sus investigaciones (Ferner Anthony, 1990 o Pérez de Guzmán Sofía, 2012:775).

De manera que Pizzorno establece tres tipos de intercambios en el mercado de trabajo:

1.- El intercambio individual se da en el contexto del “*mercado atomístico*” y nos explica que en este mercado específico el/la trabajador/a dispone de recursos de poder, aunque muy limitados “*El trabajador obtiene una retribución a cambio de trabajo, pero sus recursos de poder son muy limitados, dado que su única opción es dejar de trabajar en el caso de que pueda hacerlo*”.

2.- El segundo tipo de intercambio tiene su contexto específico, que es el de la negociación colectiva y su lógica, donde los/as trabajadores/as disponen de ciertos recursos de poder, en este caso sería su capacidad para interrumpir el trabajo por el hecho mismo de estar afiliado en un sindicato. De manera que “*el trabajador está organizado en sindicatos, y este hecho incrementa su poder de negociación, que en este caso proviene de su capacidad para interrumpir la continuidad del trabajo, lo cual origina un perjuicio económico a la empresa*”.

3.- Mientras que el intercambio *“pasa a ser político - y a desarrollarse en el contexto del “mercado político”- cuando el interlocutor de los sindicatos es el Gobierno en lugar de la empresa, y la amenaza es de destrucción del orden o del consenso social. El recurso en manos de los trabajadores en este caso se regula con criterios diferentes de los que rigen en el mercado de la negociación colectiva”*. (Pizzorno Alessandro, 1991:383-384).

De esta forma, el autor nos ofrece su clasificación en cuanto a los tipos de intercambios que se dan en el mercado laboral. Cada uno de ellos se desarrolla en su espacio concreto de negociación y tiene su lógica específica. Además, de que cada actor que participa cuenta con determinados recursos de poder para negociar.

Pero lo más sobresaliente de sus explicaciones es que uno de los aspectos distintivos que se da en el mercado laboral y que tiene que ver con su tipología de intercambios, en concreto con el último tipo, es la observación que nos muestra... *“Pero cuando se estudian situaciones reales, es fácil darse cuenta de que intervienen también otros factores aparte de los que arrancan directamente de la relación entre empresarios y empleados. En ocasiones son medidas legislativas, estrategias a largo plazo de los sindicatos en el seno del sistema político, o la intervención y las políticas de los gobiernos. En general se les denomina “factores políticos” y son aceptados como más o menos importantes”* (pág. 382).

Es relevante señalar que cuando se hace uso del concepto “recursos de poder”, éste hace referencia a la capacidad de hacer algo o influir en algo.

Los diferentes actores cuentan con sus propios recursos de poder para la negociación, así, por ejemplo, los sindicatos, como señala Schmalz, Stefan define a sus recursos de poder como *“una construcción conceptual académica elaborada en diálogo con sindicalistas y para su aplicación práctica”* (2017:20).

El autor nos ha descrito los tres tipos de intercambio que se dan en el mercado de trabajo: el individual, de negociación colectiva y el político. Estos, como era de esperar, siguieron un orden en su aparición, es decir, siguieron una secuencia temporal e histórica, aunque hay que tener en cuenta que en cualquier situación pueden coexistir los tres tipos (véase Flanders Allan, 1968). No obstante, es importante señalar que el

intercambio político, como señala Pizzorno, vino a complementar al de la negociación colectiva *“casi desde el principio, pero su desarrollo más rápido tuvo lugar tras la Primera Guerra Mundial y, después, nuevamente, tras la Segunda, aunque no en la misma medida en todos los países industrializados”* (392).

De manera que Pizzorno no sólo nos dice cuáles son los tres tipos de intercambios que se pueden dar en este mercado y nos muestra su distinción analítica, sino que también nos evidencia la presencia e importancia de los aspectos políticos del mercado de trabajo. De manera que el recurso a estrategias de intercambio político por los actores nos va a permitir entender y explicar en gran medida el sentido de sus lógicas de acción, y por tanto de sus estrategias. Se trata de los factores políticos a los que nuestra investigación pone el foco de atención.

Llegado este punto y para comprender mejor el sentido de la utilidad que se deriva de esa clasificación, es importante hacernos la siguiente pregunta: ¿cuál es el valor de esos recursos? Tratar de dar una respuesta a esta pregunta resulta un tanto complejo, sobre todo porque el hecho de determinar el valor de los recursos es bastante relativo, ya que su valor está en función de diferentes factores y contextos y/o coyunturas específicas donde tiene lugar la negociación. No obstante, Pizzorno en su momento dio su respuesta a dicho interrogante que resulta más o menos acertada.

En el mercado atomístico, la fuerza o el recurso con el que cuentan los/as trabajadores/as sería dejar de trabajar y su valor es muy reducido.

Mientras que en una situación de negociación colectiva, la acción laboral o la huelga significa la amenaza de destruir la continuidad del trabajo, lo que puede acarrear graves perjuicios a la empresa, por lo que tiene un determinado valor a tener en consideración tanto por parte del sindicato como por la empresa.

En cambio, el intercambio pasa a ser político cuando el interlocutor de los sindicatos ya no es la empresa, sino el gobierno, y la amenaza de aquel ante el anuncio, por ejemplo, de una acción laboral es de destrucción del consenso social o del orden social.

Se trata de un recurso de poder *“político”* con el que cuentan los sindicatos, y al que los gobiernos suelen valorar.

Señala el autor que la fuerza del mercado en la negociación colectiva depende de la demanda de mano de obra, mientras que la acción política de la huelga que afecta al consenso social, el tamaño del grupo interesado es muy importante.

Se dan diferencias en las modalidades de acción. En la negociación colectiva, las posibles modalidades de acción son reducidas, mientras que en el intercambio político *“es posible una diversidad mucho más amplia, con diferentes impactos sobre el consenso”*. Por ejemplo, los efectos electorales difieren del desorden urbano y también de la distorsión organizacional; la posición de un grupo de trabajadores puede significar que un tipo de acción carezca de consecuencias relevantes (tales como alteraciones electorales en una distribución electoral inmodificable) mientras que otros pueden ser muy importantes (por ejemplo, la cadena de consecuencias derivadas de una pequeña distorsión organizacional)” (1978:384).

Todas estas circunstancias se convierten en el contexto de la negociación política en materia de intercambio político y representan importantes activos en poder o en manos de grupos que deciden convocar una acción laboral.

Es importante resaltar que todas estas aportaciones resultaron especialmente útiles para explicar los acontecimientos que se estaban produciendo en Europa Occidental a finales de los años setenta.

Otro autor, Erico Rusconi, precisa y amplía el concepto de intercambio político al considerarlo como una idea plausible que da explicación a sus argumentos. Considera que el término se puede definir como *“una situación en que se negocian bienes de naturaleza diversa ubicados entre la economía y la política”*. Así, sugiere que hemos de pensar el intercambio político como *“una situación en la cual se negocian bienes de naturaleza diversa, a medio camino entre la economía y la política”*.

En su planteamiento, destaca la naturaleza diversa de los bienes que entran en juego en la negociación política. Además, identifica quiénes son los actores, al considerar que *“los protagonistas de la transacción son los grupos sociales organizados y el Estado...”* De esta forma, reconoce la relación que se establece entre los/as protagonistas y especifica quienes son, el Estado y los grupos sociales organizados.

Con esta aportación, amplía y especifica la definición de los actores planteada por Pizzorno, al considerar a los grupos sociales organizados, entre ellos los sindicatos.

Concreta algunos de los bienes que entran en juego en los intercambios, al señalar que *“pueden ser los salarios, la ocupación, las inversiones, las facilidades de crédito, etc., pero también la lealtad política, el consenso democrático o sencillamente la detención del disenso activo y el aplazamiento de sanciones”*. Se trata de bienes *“de naturaleza diversa”* y que se pueden ubicar *“entre la economía y la política”*.

Considera que el intercambio político tiene una función básica al ser *“un canal de legitimación, y por consiguiente de integración social a las opciones públicas colectivamente sancionadas”*. Destaca su función como canal de legitimación, que viene a ser *“valorado”* por los actores que intervienen en dichos procesos.

Rusconi amplía la utilidad del término al señalar que dicho proceso va más allá de la transacción política-económica, ya que considera que abarca los contenidos de la subjetividad o identidad colectiva. De ahí, que en su definición (como señalan algunos/as expertos/as que lo han analizado, como Meza J. Salvador, 1986:2) considere que el *“intercambio político es un sistema de acción colectiva en que los diversos contratantes ponen en juego el sentido de su actuar, en una lógica de reciprocidad de la cual puede salir confirmada, reducida o desmentida su propia identidad [...]*. El movimiento obrero, por ejemplo, se define como tal a partir de la relación conflictiva de intereses en los procesos de intercambio que se establece con los patrones o el gobierno, y desde luego, en dicha relación la identidad del movimiento obrero puede salir del proceso negociador fortalecida o disminuida” (1986:93).

En su definición considera que el intercambio político es un sistema, pero no cualquier sistema, sino el sistema que conforma la acción colectiva. Donde los actores sacan a la luz su acción, es decir, sus estrategias, y destaca el papel que juega dicho sistema desde la lógica de la reciprocidad.

En el análisis de la acción (política y contractual), cada una de las partes ha de aportar *“algo”* que posee y que tiene un cierto *“valor”* para la otra parte en dicha negociación. Así, desde la lógica de la reciprocidad, cada parte espera que ambos cedan en sus reivindicaciones a cambio de obtener otras contraprestaciones. Esta lógica de funcionamiento está basada en una relación de confianza que se da entre las partes. Como señala Pizzorno (1978:389), la percepción que pueden tener los/as trabajadores/as *“de la existencia de cierta garantía acerca de los estados futuros del sistema está basada en cierta relación de confianza entre el empresario y los*

empleados [...] el control o la garantía de objetivos futuros induce a la moderación” de las reivindicaciones de los actores en la negociación.

Asimismo, entiende que en el “intercambio político” no interesan sólo los objetos de la transacción, sino además las reglas de la transacción misma. Es un momento de lucha por la autoridad que gobierna las reglas de la transacción”.

En estos procesos, piensa que se produce una lucha entre las partes por gobernar la autoridad con el objeto de controlar las reglas de la negociación.

Considera que el intercambio político se rige por la combinación de dos tipos de lógicas, la de mercado y la de autoridad. Desde los planteamientos de Pizzorno, la primera sería la contractual, es decir, la de la negociación colectiva, y la segunda, la política, donde se intercambian bienes de autoridad o políticos. Así lo expresa en su ensayo el analista Meza J. Salvador, (1986:4): *“... en definitiva, como la lógica del mercado se vuelve enteramente comprensible sólo si se reenvía a una situación lógicamente distinta”. Es decir, a un sistema de autoridad que gobierna las reglas del mercado”. Por otra parte, matiza que “la autoridad no es legítima solamente en la capacidad de mando, sino también en la transacción”. [...] La calificación de “político” referido al intercambio se justifica por el hecho de que considera “bienes de autoridad” que tienen la forma de mando” (pág. 102).*

También considera que este mecanismo tiene su propia utilidad, ya que a los/as protagonistas de dichos procesos les permite reforzar o no su identidad. De esta forma, el intercambio político se convierte en una estrategia plausible para el logro de los diferentes objetivos en el proceso de negociación.

Charles Lindblom es otro autor que, a diferencia de Shumpeter (que interpreta lo político desde la lógica de mercado, es decir, lo que para Pizzorno es desde la negociación colectiva), Lindblom va más allá al señalar que en la negociación política se da una separación entre mercado y Estado.

Piensa que en dicha negociación se producen cambios de favores (a diferencia del término que plantean Pizzorno y Rusconi, que hablan de bienes de autoridad, Lindblom utiliza favores). Señala que se trata de *“sistemas diversos, tanto de organización como de control: en política no se cambian los favores usuales” personales como sucede entre individuos comunes, sino favores de autoridad. En*

política, los beneficios del ejercicio de autoridad constituyen los valores que se mueven en el intercambio". (Ibid., pág. 97; y comentado por J. Salvador Meza, (1986:3). Es decir, que en la negociación política los favores o los bienes que se intercambian entre los actores son de autoridad o políticos, y son valorados por ellos.

Esta idea también queda manifiesta por Luis Tapia (2009:89) al considerar que *"lo que se intercambia es algo que se podría llamar "bienes de autoridad", por el lado de aquellos que actúan desde el polo estatal". De manera más genérica, se podría decir que lo que se intercambia son bienes políticos, para pensar lo que circula desde ambos polos de la relación. Así, por ejemplo, en la negociación política, el Estado ofrecería a los sindicatos ciertos bienes políticos: leyes o políticas, inversión pública, presupuestos, excepciones fiscales, bonificaciones, etc.; y, por otra parte, los sindicatos podrían ofrecer al gobierno su apoyo político o colaboración en las políticas públicas, paz social, etc. Se trata de ciertos bienes que se convierten en materia de intercambio político.*

El concepto de intercambio político tuvo una gran notoriedad en la década de los setenta, especialmente en Europa, y aunque fue ideado por Pizzorno (1991) *"para pensar las estrategias de los grandes sindicatos nacionales europeos durante los años 1970. Sin embargo, su desarrollo corresponde a numerosos autores que han extendido su potencial heurístico en múltiples direcciones"* (Duhalde Santiago, 2019).

Hay autores/as que señalan que dicho concepto resulta un tanto polémico o *"que no está exento de polémica"* debido sobre todo a la dificultad que implica su análisis en las distintas situaciones que pueden plantearse. Meza J. Salvador, (1986: 2). De ahí, las distintas interpretaciones que se han hecho del propio concepto, como las efectuadas por Lindblom, Shumpeter, Rusconi, Pizzorno, etc.

Como en casi todas las conceptualizaciones o teorizaciones que se hacen, este concepto también ha sufrido algunas críticas, pero la mayoría de ellas son de carácter *"constructivo"* con el objeto de sacar un mayor rendimiento y aprovechamiento a fin de mejorarlo. Entre ellas, destacamos alguna que, a diferencia de Pizzorno, señala de forma precisa que los actores que intervienen en los intercambios políticos en el mercado de trabajo son los sindicatos y el gobierno. Rusconi amplía los actores al considerar a los grupos sociales organizados, entre ellos los sindicatos. Se trata, como

señala Meza J. Salvador, (1986:3), de una crítica que Rusconi hace a Pizzorno, a su posición unidimensional, ya que éste considera sólo a los sindicatos como sujetos de análisis.

En resumen, todas estas definiciones que se han hecho del concepto de intercambio político, aunque cada una tiene sus matices y especificidades, sin embargo, todas tienen elementos en común.

La idea que subyace en las afirmaciones es que para distintos autores se trata de un concepto que se centra básicamente en aquellos aspectos del mercado laboral, los políticos, que son diferentes al resto. Así, una situación de intercambio político *“difiere de otra de negociación colectiva en que a) los beneficios se obtienen contra amenaza dirigida al orden o al consenso social, mientras que la negociación colectiva se consigue contra amenazas dirigidas a la regulación del trabajo; b) el poder de mercado está en función de la necesidad de consenso, no de la demanda de mano de obra; c) en ocasiones concurren con los sindicatos varios actores en el “consenso mediador” (por supuesto, los partidos políticos son el principal ejemplo)”* (Pizzorno, 1978:385).

Por tanto, se evidencia que delimitar conceptualmente el término de intercambio político resulta un tanto complejo, especialmente por las diferentes aportaciones que se han ido sucediendo con el paso del tiempo.

Una definición básica y aplicada a nuestra investigación sería considerarlo como un recurso estratégico con el que cuentan los actores y utilizan en la negociación. De tal forma que las instituciones que conforman las relaciones laborales, como los sindicatos, las direcciones y el resto de organismos, al contar con su propia autonomía funcional, pueden condicionar en cierta medida las propuestas de gestión empresarial que les exigen las presiones externas, con sus intervenciones en la negociación política. No obstante, para nuestra investigación utilizamos no sólo el concepto formulado por Pizzorno, sino también las aportaciones efectuadas por los/as expertos/as que lo han estudiado. Nos centramos, en los aspectos políticos de la relación que se establece entre los actores colectivos: gobierno, dirección y sindicatos, ya que nos permite profundizar en los rasgos y procesos de la negociación de la reestructuración laboral efectuada en RENFE.

1.1.- Perspectiva del intercambio político, interpretaciones, críticas y ventajas.

Uno de los elementos distintivos de la investigación es que el objeto de estudio se aborda desde la capacidad explicativa que le confiere la perspectiva del intercambio político como marco de análisis más apropiado. Se trata de una perspectiva de análisis específica, desarrollada por Alessandro Pizzorno, que se encuentra enmarcada en las teorías corporatistas de las relaciones laborales de los años 1960 y 1970, y a la que se le ha prestado poca atención en los estudios de las empresas públicas. Estas teorías tuvieron su auge en los años sesenta y setenta del siglo pasado, siguieron desarrollándose con el tiempo e incluso han seguido perdurando hasta nuestros días. De hecho, hay quienes en los últimos tiempos han vaticinado su fin. Respecto a las teorías corporatistas, hay que decir que frente a aquellos/as que pronosticaban el fin del corporatismo en una economía cada vez más internacionalizada como la actual, los pactos sociales surgidos en algunos países europeos como España, Portugal e Italia en los años más recientes de la crisis económica de 2008 evidencian su adaptación y supervivencia, como señalan algunos/as expertos/as al constatar en sus trabajos que se *“configuró un nuevo modelo de corporatismo que se distingue del modelo clásico de los setenta por su lógica de funcionamiento: “el corporatismo competitivo”* (Rhodes Martin, 1998).

La particularidad de la teoría corporatista es que relaciona los diferentes niveles de conflicto en el medio y en el largo plazo con aspectos políticos del mercado laboral, como, por ejemplo, la ideología de los gobiernos y la incorporación del movimiento obrero a la esfera política. Como así lo manifiestan algunos/as autores/as al considerar que uno de los aspectos más destacados de dicha teoría es que *“relaciona los niveles de conflictividad que se dan en el medio y largo plazo con la orientación ideológica del gobierno y la incorporación del movimiento obrero a la esfera política gubernamental”*. (Luque David, 2012:564).

Estos argumentos que defiende esta teoría se oponen a los planteados por la teoría unitaria o la pluralista; según Rehfeldt (1990), estas últimas teorías tratan de aislar y limitar la acción del sindicato, considerándolo en *“el interior de un “sistema de relaciones profesionales”, limitado a la negociación colectiva/lucha por la mejora de los*

salarios y de las condiciones de trabajo, dejando el dominio político a actores delegados y especializados (partidos, Estado)”.

El paradigma del intercambio político implica una elección estratégica en la que el sindicato está dispuesto a renunciar y *“renuncia a utilizar plenamente su poder de negociación sobre reivindicaciones inmediatas (esencialmente salariales), a cambio de la satisfacción de reivindicaciones “estructurales” a más largo plazo. Se trata, pues, de una forma particular de compromiso social que sobrepasa el marco habitual de la negociación colectiva, y que engloba la “concertación social”⁷ en un amplio sentido, inclusive a nivel político”* (Rehfeldt Udo, 1990:7-8).

Como ya se ha dicho, el término de intercambio político se ideó para pensar las estrategias de los grandes sindicatos. Su utilización posterior ha sido muy intensa y fructífera, como lo muestran las numerosas investigaciones que se han efectuado. Se ha utilizado en la literatura de la concertación (Lehmbruch, 1984; Regini, 1984; Molina y Rhodes, 2002; Molina, 2006), y del neocorporativismo⁸ (Schmitter, 1974); también, del conflicto laboral (Hibbs Douglas A. Jr, 1978; Korpi y Shalev, 1979; Cameron, 1984; Pizzorno, 1978).

Por tanto, el término se ha utilizado como marco analítico para estudiar un tipo de intercambio (sistemático y a largo plazo) mediante el cual tienen lugar los pactos de concertación social, de forma específica en aquellas situaciones en las que el Estado y los sindicatos tienen un papel central.⁹ Es decir, donde la relación que se establece entre los sindicatos y la empresa viene a ser sustituida por una *“relación privilegiada” entre sindicato y Estado”* (Miguélez, 1985:150). Se establece de esta forma una relación política entre estos dos actores con el fin de comprometer a los sindicatos en el diseño y la puesta en práctica de ciertas políticas como la económica y social.

Según Rusconi, con ello se busca la integración de los sindicatos en algunos aspectos de la formulación de las políticas públicas *“...en la medida en que el estado intercambia bienes con ciertos sujetos y sectores, y los integra a la vida económica, social, cultural, dependiendo del proceso de que se trate”.* (Comentado en Tapia, 2009:90). Así, esta participación forma parte de la estrategia política del Estado.

Pero también ha sido utilizado, aunque en menor medida, para estudiar los conflictos laborales que implican la distribución de la renta en el ámbito político. Es decir, desde

la capacidad explicativa que le confiere el propio concepto en cuanto a lo que Pizzorno denomina los aspectos políticos *“del mercado laboral”*¹⁰ (1991:382).

⁷ Son muchos los/as expertos/as que han investigado la concertación o la *“concertación social”* (Lehmbruch Gerard 1984; Regini Marino 1984; Molina Oscar y Rhodes Martin 2002; Molina Oscar 2006, etc.). Entre ellos, destacamos a Lenmbruch, que a grandes rasgos define el término, al considerar que *“un nuevo sistema de representación de intereses, distinto del “corporativismo sectorial”, referido por Schmitter, y que tiene una larga historia en el desarrollo político de los estados, apareció después de la primera Guerra Mundial, cuando “empresarios organizados y trabajadores cooperaron con los gobiernos en la economía de guerra y (más tarde) en la desmovilización”*. Lenmbruch (1984) llama a este tipo de arreglo institucional... *“concertación corporativista”* y en él destaca dos aspectos fundamentales:

1) *Involucra no sólo a un grupo de intereses organizados con acceso privilegiado al gobierno, sino a una pluralidad de organizaciones que comúnmente representan intereses antagónicos.*
2) *Estas organizaciones administran sus conflictos y coordinan su acción con la del propio gobierno, especialmente de acuerdo con [...] los requerimientos sistémicos de la economía nacional”* (1984:62).

⁸ Lo que más destaca del neocorporativismo es el hecho de que determinadas organizaciones de intereses, las más representativas (entre ellas, de la clase obrera, empresariales, etc.), tienen la posibilidad de participar en la formación de las políticas públicas, lo que les permite en cierta medida incorporar sus reivindicaciones. Esta participación de las organizaciones en la formación de las políticas estatales supone un considerable cambio, ya que con anterioridad a la formación de los estados democráticos no era posible en la mayoría de los países. Como así lo constatan algunos/as expertos/as, *“las grandes organizaciones de los intereses no se limitan a ejercer presión desde el exterior [...] sino que son directamente incorporadas, o asimiladas, en el proceso de formación y de gestión de las decisiones. El neocorporativismo consiste en la participación de los grandes grupos sociales organizados en la formación de la política estatal, especialmente de la política económica”* (Lehmbruch Gerard, 1977).

Otro autor como Philippe Schmitter nos explica que *“usando una expresión italiana, el neocorporativismo depende de un scambio político (intercambio político), en el que intereses organizados y organismos oficiales acuerdan de forma calculada, aunque no sea siempre con decisión y entusiasmo, un determinado modelo de representación formal y negociaciones básicas* (Pizzorno Alessandro, 1978; Ceri P, 1980-81; Rusconi Erico, 1981 y 1983; Mutti Antonio, 1983; Regini Marino 1983)”. El neocorporativismo permite conformar y legitimar un determinado modelo de representación y de negociación.

Marques-Pereira Berengere (1999) considera que el neocorporativismo permite preservar la autonomía de los actores colectivos y donde las relaciones que se dan entre ellos pueden ser tanto de consenso como de confrontación. Considera que el neocorporativismo *“nace de una dinámica social que crea y preserva la autonomía de los actores colectivos; este último es policéntrico y las relaciones entre los actores pueden ser consensuales, pero también legítimamente conflictuales”*.

González Sergio y Luque David, (2014:81) señalan por su parte que la idea de corporativismo democrático o neocorporativismo hace referencia a *“aquellos arreglos institucionales que dan cabida a los grupos de representación de intereses de la sociedad civil en la toma de decisiones públicas y a sus resultados en forma de dinámicas de acuerdo político o encauzado del conflicto”*. Así, bajo la noción de corporativismo se engloba tanto el edificio institucional del intercambio entre actores como los resultados arrojados por éste en forma de pacto político”.

⁹ Hay autores/as que defienden la superioridad del término de intercambio político frente a otros conceptos como es el de concertación o neocorporativismo, entre ellos Regini Marino (1991, 1997, 2000 y 2001), que lo defiende de forma explícita, además de ser uno de los autores que más lo ha aplicado en sus análisis de los pactos sociales.

¹⁰ Hay muy pocos autores/as que han aplicado el concepto de intercambio político de forma explícita respecto al análisis de las relaciones laborales en las empresas públicas; entre ellos cabe señalar a Anthony Ferner (1990) y Sofía Pérez de Guzmán Padrón (2012).

Desde este planteamiento, la perspectiva fue utilizada y desarrollada para pensar los procesos de institucionalización del conflicto de clases en los principales países capitalistas. Esta implica sobre todo la configuración de estructuras de negociación triangular que se constituyen de forma regular e institucionalizada entre los principales actores que conforman las relaciones laborales: sindicatos, empresas y Estado. En este sentido, se ha utilizado para *“pensar la configuración del estado benefactor y el conflicto de clases en el seno de estados que están pasando tanto por un proceso de industrialización significativo como de democratización, producto de la integración política de los trabajadores/as en el sistema de partidos y del estado en general, y en particular en la estructura de los derechos políticos y sociales”* (Tapia, 2009:90). En el primer supuesto se enfatiza su papel como *“un medio para alcanzar el consenso en la formulación de la política”* (Molina y Rhodes, 2002:321); mientras que en el segundo, se presenta como una forma más que permite solucionar el conflicto básico por la distribución de la renta en la esfera política.

Nuestra investigación está enfocada sobre este segundo supuesto. El intercambio político como una elección estratégica de los actores, que nos permite abordar tanto el conflicto laboral como la negociación que ha supuesto la reestructuración laboral llevada a cabo en RENFE. Donde lo relevante es la voluntad tanto de los gobiernos como de los agentes sociales de querer y poder participar en procesos de intercambios políticos. Convirtiéndose de esta forma en un recurso de poder político que los/as participantes utilizan y ponen en marcha.

Este planteamiento del intercambio político como estrategia, nos lleva a entender el sentido y la lógica de acción seguidas. Es decir, nos permite observar la capacidad explicativa que poseen los denominados *“recursos políticos”* del mercado laboral. Con ello, podemos profundizar y analizar los rasgos y procesos que tienen lugar en uno de los tipos de intercambios que, junto al intercambio individual y al de la negociación colectiva, se produce en el mercado de trabajo.

Cabe preguntarse, pues, ¿en qué consisten estos recursos de poder político y qué efectos tienen?

Aunque, ya se ha dicho anteriormente, son muchos los/as autores/as que afirman, al igual que Pizzorno (1978), que el uso de los recursos de poder en la esfera política

explican también la conflictividad laboral (Cameron D.R. (1984), Korpi y Shalev (1979), Hibbs Douglas (1978), Shorter y Tilly (1971; 1974). Estos autores se muestran contrarios a los planteamientos pluralistas que consideran que el conflicto, se da dentro del proceso de negociación colectiva, sin tener en cuenta que aquel tiene cabida en la esfera política.

Estos argumentos nos resultan especialmente útiles porque nos permiten describir cuáles son los recursos de poder con los que cuentan o pueden llegar a contar los actores en la negociación, así como los beneficios que se pueden obtener como consecuencia de su acción. Como se ha dicho, el uso o hacer uso de recursos de poder hace referencia a la capacidad de hacer algo o de influir sobre algo. De hecho, la teoría de los recursos de poder nace para pensar la acción política de la clase obrera en el marco del estado de bienestar europeo, y pone el foco en el examen de los recursos que brindan capacidades de acción. Es decir, pone el acento en la tenencia del poder, más que en su ejercicio.

Estos argumentos nos pueden permitir obtener una explicación plausible de cómo *“las concertaciones de clase que, sin recurrir al conflicto directo (entendido como sumamente costoso), tienen lugar en el marco del estado benefactor”* (Sola Jorge, 2009).

Pizzorno, con su teoría del intercambio político, da cuenta de estas políticas de concertación que se dan en Europa, y donde prioriza (como también lo evidencian otros/as autores/as) *“la idea de amenaza sindical al orden social como clave para el desarrollo de este tipo de intercambios”*. Esta amenaza, es posible por el poder del que efectivamente disponen las organizaciones gremiales y que puede potencialmente ser puesto en práctica. Es, por lo tanto, la posibilidad de acción y no necesariamente la acción en sí misma, lo que habilita la negociación” (Duhalde Santiago, 2019:101).

De manera que los sindicatos, con su capacidad de acción, obtienen cierto poder, y su amenaza al orden social se fundamenta en sus posibilidades de acción. Así, hay autores/as que definen los recursos de poder de los sindicatos como *“una construcción conceptual académica elaborada en diálogo con sindicalistas y para su aplicación práctica”* (Schmalz Stefan, 2017:20).

Walter Korpi, uno de los principales referentes de la teoría de los recursos de poder, los define como los *“atributos que proporcionan a los actores la capacidad de sancionar o premiar a otros actores”* (1983:23, citado en Sola Jorge, 2009:5). De manera que con esos recursos que les confieren *“cierto poder”* a los actores, éstos pueden recompensar o castigar determinadas acciones de otros actores como el gobierno, la dirección empresarial, etc. Un ejemplo muy extendido y utilizado de recursos de poder con los que cuentan los sindicatos son las posibles alianzas o relaciones políticas que pueden entablar con los partidos socialdemócratas. Se trata, en definitiva, de *“uno de los principales recursos de poder con los que cuentan los trabajadores para alterar los resultados del mercado a través de la política”*. (Korpi Walter, 1983). Serían, por tanto, las relaciones o alianzas *“políticas”* que los sindicatos pueden entablar o establecer de forma más o menos estrecha con ciertos partidos políticos y con sus ideologías, con el fin de que apoyen sus reivindicaciones, especialmente cuando dichos partidos están en el gobierno.

El Estado también dispone de recursos de poder que puede ofrecer a los sindicatos en la negociación, como determinadas medidas legislativas (salarios mínimos, mejoras en pensiones y seguridad social, empleo, etc.), pero también, mediante reconocimientos, incrementar la capacidad de poder o mejorar el prestigio de los sindicatos haciéndoles partícipes de forma directa o indirecta en la formulación de las decisiones políticas, e incrementado con ello su legitimidad, etc.

Es, por tanto, a través de esos recursos de poder que ponen en marcha los actores en la negociación, el medio con el que pueden lograr obtener ciertos beneficios.

Los sindicatos pueden conseguir obtener en la negociación ciertas subidas o mejoras salariales, mejores condiciones de trabajo para sus representados/as, una mejor distribución de la carga laboral, prendas o medidas de protección y herramientas apropiadas para el desempeño de la actividad, etc. Se trata de determinados logros que beneficiarían directamente a los/as trabajadores/as afectados. Pero también, obtener beneficios para el sindicato como organización, como puede ser la presencia de algún dirigente sindical en las listas electorales de los gobiernos, subvenciones, mejoras en el crédito de horas sindicales, etc.

En el primer caso, se trataría de beneficios laborales o profesionales que beneficiarían directamente a los/as trabajadores/as y que, según Pizzorno, englobarían lo

que denomina *“los objetivos a corto plazo”* de los sindicatos. Mientras que en el segundo caso, se trataría de beneficios institucionales u organizacionales que se esperan obtener más a largo plazo *“[...] sino también sus objetivos futuros”* aunque en forma de poder político. Estos logros beneficiarían directamente al sindicato como organización (aunque puede que beneficie también indirectamente a los/as trabajadores/as).

Se trata de ciertas recompensas o premios (utilizando la definición de Korpi) que el sindicato puede obtener del Estado en la negociación, y que en términos generales les permite fortalecerse como organización, al convertirse en el interlocutor válido y principal representante de los/as trabajadores/as, de cara al resto de sindicatos y otras organizaciones de interés.

Estos planteamientos quedan manifiestos en las explicaciones de Pizzorno (1979:387) al considerar que en una situación de intercambios políticos se dan dos hechos claves. En primer lugar, que *“los dos actores toman en consideración no solamente su interés inmediato a corto plazo, sino también sus objetivos futuros”*. En segundo lugar, *“en el intercambio que tiene lugar en el mercado laboral en general, y a nivel político del mercado laboral en particular, existe la figura de un tercer agente negociador: el sindicato”. El sindicato es un actor que tiene su propio derecho, no solamente a desarrollar sus intereses específicos, sino también a llevar a cabo su estrategia, que es una sucesión de decisiones intertemporales en las que la acción de cada momento se evalúa en términos de sus consecuencias para los objetivos futuros”*.

El poder, dice Pizzorno, *“significa, o debe significar, capacidad para obtener beneficios en el futuro”* (1991:390). Esa capacidad se mide en forma de cantidad de fuerza efectiva con la que cuenta o pueden llegar a contar, por ejemplo, los sindicatos y con la que pueden presionar a la otra parte en la negociación. De ahí, que éstos luchen (o compitan entre ellos) para tratar de lograr obtener el mayor grado de poder político en este tipo de negociación, lo que les asegurará lo más probable, obtener beneficios más a largo plazo.

Es importante decir que los recursos son escasos o están limitados, de ahí que se dé una *“lucha y/o competición”* entre los sindicatos representativos u organizaciones de intereses organizados, para tratar de obtener no sólo el máximo de esos beneficios, sino también, de liderar en el logro de los mismos como organización frente a sus rivales o competidores.

Por tanto, los/as protagonistas de esta negociación no solamente buscan la obtención de sus intereses inmediatos, sino también y especialmente los futuros. Lo que nos lleva a estudiar sus estrategias políticas, no sólo a corto, sino también las de a largo plazo.

Estas estrategias suelen pasar por un proceso de evaluación que efectúan los propios actores, donde tratan de valorar tanto los beneficios como los costes que pueden implicar las diferentes vías de acción a corto y a largo plazo.

Por tanto, cabe pensar que en el intercambio político se dan procesos de negociación donde el valor de lo que cada actor ofrece no es algo fijo, sino más bien variable.

Esta variabilidad del valor de los bienes que se ofrecen en la negociación política depende a su vez del grado de desarrollo que tenga el conflicto y del propio proceso de negociación. Como así lo evidencia autores/as como Luis Tapia, al señalar que *“en ciertos casos, algunos sujetos ofertan un apoyo político que es producto de cierto prestigio o acumulación de reconocimiento político o de fuerza política sin entrar en conflicto con el estado, apoyo que probablemente el estado puede utilizar para entrar en conflicto con otros sectores, en relación a los que pretenden hacer algunas reformas”*. En muchos otros casos -tal vez la mayoría- los que pretenden inducir un intercambio político con el estado entran por lo general en un proceso de conflicto en el que el grado de movilización, despliegue de fuerzas de apoyos y alianzas es el modo de valorizar el bien político que van a negociar en el proceso con el estado” (2009:89). Lo que los actores suelen negociar en estos procesos es, según Rusconi, *“la capacidad de retirar su apoyo al orden social o la capacidad de disolución del orden social”* ya sea de forma puntual, bloqueando la producción, dificultando la circulación, etc.

En ese proceso de valorización de las diferentes vías de acción, hay que tener en cuenta que, en una situación de intercambio, el sindicato se mueve por su cuenta, es decir, que es *“capaz de definir con autonomía absoluta los fines hacia donde debe dirigirse la acción colectiva. Posee su propio sistema de preferencias que, a partir de determinado punto, tiende a divergir del de sus afiliados (ibid.)”* (págs. 390-391).

Los beneficios que el sindicato puede lograr en el mercado político se traducen en términos de poder político y son intrínsecos al propio sindicato como organización. Ese poder político, señala Pizzorno, debe significar capacidad para obtener beneficios en el futuro. De ahí que cuando el sindicato como organización se hace más poderoso (al obtener nuevas posiciones de poder, en vez de beneficios a corto plazo para sus

afiliados/as) se debe sobre todo, al refuerzo simbólico de su capacidad para obtener beneficios en el futuro.

Por lo general, los resultados de los procesos de integración de la clase trabajadora en la formulación de la política a través de los intercambios políticos suelen *“estar acompañados de producción de consenso y legitimación, en la medida en que los que intercambian algo con el estado están interesados en mantener el tipo de acuerdo establecido para obtener los bienes deseados”*. Además, *estarán preocupados por sostener el apoyo o el tipo de autoridades, de instituciones y de reglas que se han establecido para poder seguir accediendo a ese tipo de bienes políticos. En general, el intercambio político produce apoyo y, en algunos casos, legitimación”* (Tapia Luis, 2009: 90).

Es importante advertir que el intercambio político tiene sus propios límites. Estos hay que conocerlos y hay que tenerlos presentes. En relación a ello, el sindicato ha de tener presente que sus preferencias o intereses *“a largo plazo”* han de estar limitados a los de sus propios afiliados/as, a los de *“a corto plazo”*, según Pizzorno. Porque, en el proceso de negociación que implica sacrificar los beneficios a corto plazo a cambio de poder lograr beneficios futuros, se corre un riesgo muy importante. Es posible que se produzca una laguna de interpretación entre los intereses de los/as representados/as y los intereses de los/as representantes. Este riesgo se produce *“cuando el sindicato tiene el monopolio de la interpretación legítima de lo que más conviene, de lo que constituyen los “verdaderos” intereses, es decir, los “a largo plazo”, de sus afiliados/as”*. Puesto que, los beneficios a largo plazo que el sindicato puede lograr del Estado para sus representados/as *“generalmente poseen una naturaleza de largo plazo, y por ello son mucho más difíciles de evaluar que los que pueden obtenerse de la negociación colectiva”*.

El autor considera que el riesgo que se corre a la hora de interpretar los diferentes intereses de los/as implicados/as en dicho proceso puede agravarse aún más, al señalar que la laguna de interpretación cuando *“se ensancha demasiado en el momento en que el “poder de” no guarda relación con el “poder sobre”, y los objetivos de la base aparecen demasiado distorsionados por la acción de la organización, se aproxima el peligro de crisis de representación”*.

No obstante, como señala Pizzorno, existen ciertos mecanismos de equilibrio que los sindicatos han de poner en marcha para tratar de evitar llegar a esta situación, ya que le supondría más perjuicios que beneficios. Estos mecanismos de equilibrio están basados en el ejercicio del control. Se trata del control que el sindicato puede hacer sobre dos aspectos importantes de la negociación política: el control de las reivindicaciones y el control del poder que pueden tener de su acción en el tiempo. Es decir, el hecho de que el propio sindicato pueda controlar las diferentes reivindicaciones de los/as afiliados/as y tener cierto control al explorar el poder de mercado que puede tener su acción en el corto y en el largo plazo.

En cuanto al primer caso, es importante tener presente que el sindicato no sólo ha de controlar las reivindicaciones de sus afiliados/as, sino también la de grupos nuevos o de aquellos que no se consideran representados/as por el sindicato. Esto es importante porque este hecho posibilita que se inicie *“un proceso de formación de identidad colectiva, que tiende a distorsionar la pauta de mediación”* que controla o debe controlar el sindicato.

En cuanto al segundo, la importancia que supone el poder controlar *“los beneficios contractuales a través de los intercambios políticos, que generalmente se expresa en forma de control sobre la negociación descentralizada mediante una estrategia centralizada”*. Lo que resulta especialmente importante para el éxito de la estrategia de intercambio.

Por tanto, mediante el ejercicio por parte del sindicato de estas dos formas de control: el de las nuevas incorporaciones y el de la dispersión de las decisiones, es posible lograr el equilibrio. Es decir, lo que está en juego realmente es la estrategia que adopte el sindicato para llevar a cabo esos controles (de forma directa o indirectamente). Esta es fundamental y es clave para su éxito (tanto como organización como para sus representados/as).

Antes de enunciar las diferentes ventajas que nos confiere la perspectiva de análisis elegida para nuestra investigación, es importante recordar que el concepto de intercambio político planteado por Pizzorno, nos permite pensar la acción de los actores de las relaciones laborales, especialmente la de los sindicatos, desde una perspectiva política, frente a otras visiones más economicistas. Además, se trata de un enfoque que resalta no sólo el dinamismo estratégico de los/as participantes,

sino también su capacidad de adaptación al “juego” de recursos que ambas partes desean y efectivamente intercambian, en función de una serie de condiciones.

Esta perspectiva analítica tiene numerosos aspectos que son de gran utilidad o que nos resultan especialmente útiles para abordar nuestra investigación. Uno de los aspectos más destacables es su carácter dinámico, que la diferencia de aquellas otras perspectivas más estáticas, lo que nos posibilita tratar de forma activa tanto las situaciones de conflicto como de negociación que imponen las presiones políticas de eficiencia en la reestructuración laboral en RENFE. Además, nos permite abordar de forma más precisa algunas de las problemáticas más singulares que existen o se dan en este tipo de empresas y sus repercusiones sobre las relaciones laborales. Lo que nos facilita de forma extraordinaria comprender las acciones y las estrategias seguidas de los actores. Algunos ejemplos serían el dilema que sufre la dirección de la empresa pública entre poder ejercer el control real y tener autonomía a la hora de ejercer su poder en la gestión de la empresa, puesto que las injerencias del gobierno en su gestión dejan en un segundo plano su autoridad y la debilitan. Esta circunstancia se convierte así en una ventaja para la acción de los sindicatos, al aprovecharla en la negociación política.

Otra de las razones que nos ha llevado a elegir este enfoque tan específico es que nos posibilita determinar las características, peculiaridades y los rasgos que caracterizan los complejos procesos en los que se desenvuelven y desarrollan las relaciones laborales en las empresas públicas.

Los intercambios políticos se relacionan con base en determinados procesos de institucionalización que tienen lugar en la empresa pública. Así, veremos cómo se dejan filtrar las influencias de las diferentes variables o factores explicativos en las decisiones estratégicas de los actores que intervienen en la negociación de la reestructuración laboral, permitiendo variar en ocasiones el sentido o el alcance de las propuestas de la dirección. Esto nos va a facilitar en gran medida entender y comprender el sentido de las lógicas de acción seguidas, las estrategias, los conflictos, así como las transacciones llevadas a cabo por los actores que participan, sus efectos y consecuencias.

Además, porque nos permite de alguna manera determinar los rasgos peculiares de la naturaleza de la relación entre los actores y el alcance del proceso de negociación de la reestructuración laboral en las relaciones laborales. Igualmente, observar de forma precisa el papel y las respuestas de los actores que intervienen en la negociación o *“intercambio político”* como una combinación de una forma de acción colectiva y política que se da en esos procesos, donde administración, dirección y sindicatos interactúan y se relacionan entre sí, a través del proceso negociador. Permittiéndonos observar el modo en que sus estrategias y prácticas se relacionan con la lógica de funcionamiento que exige la empresa pública.

La elección de la misma ha sido porque se considera adecuada para dar cuenta, no sólo de cómo la lógica de funcionamiento de las relaciones laborales en la empresa pública juega un papel fundamental y estratégico en ello, sino también, como veremos, en las situaciones de conflicto que aquellas desencadenan.

En resumen, la perspectiva del intercambio político se centra básicamente en lo que el propio autor denomina *“los aspectos políticos”* del mercado laboral frente a los aspectos de la negociación laboral. Este enfoque analítico tiene sus propias particularidades, es decir, tiene sus propios rasgos, características, lógica de funcionamiento, así como requiere un ámbito de negociación específico que difiere del ámbito de la negociación colectiva. Se trata, en definitiva, de un enfoque que nos permite estudiar en profundidad las estrategias de los actores, es decir, conocer el ¿cómo? se desarrollan sus decisiones estratégicas y observar las influencias en sus decisiones de los factores contextuales que se dan en las relaciones laborales, es decir, el ¿por qué?

Por tanto, este enfoque enfatiza la importancia de las estrategias de los actores que conforman las relaciones laborales en la empresa pública, especialmente la de los sindicatos, lo que implica la posibilidad de adaptación, de una evolución en la naturaleza del *“intercambio político”*, que a su vez depende de las condiciones tanto internas como de las presiones externas a las que están sometidas. De tal forma que si algún actor, como por ejemplo, el gobierno, decide abandonar el proceso o la dinámica

de intercambio *“los propios sindicatos, o la base, considerarán oportuno adoptar una postura agresiva”* (Pizzorno, 1990:401).

Se trata, en definitiva, de un enfoque de análisis poco explorado en los estudios de las relaciones laborales en las empresas públicas¹¹ (aunque no pasa lo mismo en el sector privado) y que resulta idóneo para abordar nuestra investigación.

1.2.- Las estrategias de relaciones laborales e intercambio político tripartito.

Se ha revisado ambas líneas de interpretación del intercambio político: como marco analítico que estudia el intercambio sistemático y a largo plazo mediante el cual tienen lugar los pactos de concertación social; y como marco para abordar el conflicto laboral por la distribución de la renta en el ámbito político; aunque se observan ambas, nos centramos especialmente en la segunda. En este último sentido, el intercambio político se presenta como un procedimiento que permite abordar y, en su caso, solucionar el conflicto básico, aunque desde la esfera política. En su desarrollo, la elección estratégica que utilizan los actores implicados constituye un hecho central. Con este planteamiento del intercambio político en el que la estrategia desempeña un papel básico, podemos abordar tanto las situaciones de conflicto como las de negociación que ha requerido la reestructuración laboral efectuada en RENFE. El intercambio político se convierte de esta forma en un recurso de poder político con el que cuentan los protagonistas en estos procesos. En definitiva, un recurso que les lleva a desarrollar estrategias de intercambio político.

Este planteamiento del intercambio político nos va a permitir analizar las decisiones estratégicas de los implicados, por tanto, entender el sentido y la lógica de acción seguidas por el gobierno, la dirección de la empresa y los sindicatos. Nos posibilita llegar a entender lo que Pizzorno considera los *“aspectos políticos”* del mercado

¹¹ Hay muy pocas investigaciones de esta materia tan específica en el sector de las empresas públicas. Entre ellas, las investigaciones efectuadas por Anthony Ferner (1990) titulada *El Estado y las relaciones laborales en la empresa pública: un estudio comparado de RENFE y British Railways*; y la investigación de Sofía Pérez de Guzmán Padrón (2012) *Negociación colectiva, acción sindical e intercambio político. Un planteamiento teórico apoyado en el análisis de las relaciones laborales en los astilleros de Cádiz*.

laboral, y profundizar en los rasgos de los complejos procesos que tienen lugar en el mercado de trabajo.

Llegado este momento, cabe hacernos dos preguntas que resultan esenciales: ¿qué entendemos por estrategia? y ¿por cambio estratégico?

Para dar respuesta a estos interrogantes hay que partir de la definición de estrategia. Es importante señalar que son numerosas las definiciones que se han hecho, destacamos la efectuada por Henry Mintzberg (1997), que concreta en su libro titulado *El Proceso Estratégico, Conceptos, Contextos y Casos* (1997), al considerar que *“es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización y, a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar”*.

Otros/as autores/as como Igor Ansoff (1965) nos ofrecen su definición, aunque está más enfocada en la acción. Considera que la estrategia es *un “hilo conductor” [...] La estrategia se convierte así en una regla para tomar decisiones, un hilo conductor...”*

De una forma operativa, Pimentel distingue los elementos que requiere la planificación estratégica desde el punto de vista de la empresa (Pimentel Luis, 1999:3).

- 1.- (La consideración) del ambiente, es decir, una serie de condiciones ajenas a la empresa, a la que ésta debe responder. Algunas de estas condiciones son negativas (amenazas), y otras positivas (oportunidades).
- 2.- La empresa debe establecer metas u objetivos básicos. El objetivo de más alto nivel se suele denominar misión. Su establecimiento (más o menos formalizado) constituye la razón de ser de la empresa.
- 3.- La gerencia debe realizar un análisis de la situación, con el fin de determinar su posición en el ambiente y su calidad y cantidad de recursos, esto es, un análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la empresa, lo que se conoce desde un enfoque estratégico como análisis DAFO.
- 4.- La empresa proyecta cómo aplicar sus recursos, a efectos de alcanzar sus metas y lograr adecuarse lo mejor posible a su ambiente.

De manera que el enfoque estratégico se basa en dos supuestos:

- 1.- El análisis siempre debe ir antes que la acción. La definición de metas, el análisis de la situación y la planificación deben ir antes de cualquier acción. A esto se le suele llamar formulación de la estrategia.

2.- La ejecución de la estrategia suele estar a cargo de personas que no son analistas, gerentes de niveles superiores ni planificadores. Estas personas ponen en práctica sus fórmulas, con el mínimo de sorpresa posible.

Al tener en cuenta estos planteamientos, se podrá formular una mejor estrategia, ya que ésta nos *“ayuda a poner en orden y asignar, tomando en cuenta sus atributos y deficiencias internas, los recursos de una organización, con el fin de lograr una situación viable y original, así como anticipar los posibles cambios en el entorno y las posibles acciones de los oponentes”*.

Este enfoque lo pueden llevar a cabo también los sindicatos; esto es, los sindicatos pueden formular y llevar a cabo estrategias entendidas, como diría Pizzorno, en tanto que *“una sucesión de decisiones intertemporales en las que la acción de cada momento se evalúa en términos de sus consecuencias para los objetivos futuros”*. (1979: 387).

Lo importante de la definición es que las decisiones de las diferentes acciones que pueden llevar a término los actores pasan por un proceso de evaluación *“previo”* en función de los posibles resultados.

Cuando se produce un cambio de estrategia, por ejemplo, en la gestión de una empresa pública, hay que tener en cuenta que éste implica, según Ferner, *“no sólo la formulación de objetivos políticos nítidos, sino asimismo su aplicación”*. Es posible que se dé la primera sin la segunda y, como afirma Pendleton (1986, cap. 2) [...], *“no se puede considerar que ello suponga un cambio estratégico.”* Es decir, que aunque el gobierno puede fijar objetivos incluso formales en la gestión de éstas empresas, puede que al final no lleguen a aplicarse (por diferentes motivos), y en consecuencia no podemos hablar de cambio de la estrategia.

Por tanto, el hecho de que se formulen o reformulen determinadas estrategias, no significa que realmente se lleguen a implementar; unas se implementarán y otras no; e incluso alguna no se implementa en su totalidad, sino de forma parcial. Como así lo evidencia de forma detallada el autor en su investigación (1990) respecto a la estrategia que mantiene la dirección sobre el personal y las relaciones laborales: *“... como la dirección ha definido y redefinido constantemente sus ideas sobre el personal y la política de relaciones laborales, la historia de la empresa está llena de planes y estrategias que han sido abandonados”*. En algunos casos, las estrategias pueden permanecer *“dormidas”* durante largos períodos antes de que se den las circunstancias

adecuadas para ponerlas en práctica. A la inversa, pueden producirse cambios en las pautas políticas sin que exista un reconocimiento formal o explícito de objetivos estratégicos. Es posible que ello refleje un deseo de ocultar determinada información a la competencia o a los sindicatos”.

Otros autores como Mintzberg (1978); Batstone y cols., (1984:5-6) ponen el foco en el carácter formal o informal de cómo surgen las estrategias e incluso de los cambios que pueden sufrir de forma intencionada o no, por los/as responsables de las mismas “[...] o que las estrategias no se hayan definido conscientemente. Quizá los directivos se limiten a responder de forma sistemática a los cambios que se producen en el entorno exterior, y las respuestas sólo muestren un modelo estratégico si se examinan retrospectivamente. Pueden estarse produciendo cambios estratégicos sin que la dirección lo indique expresamente”.

Por lo tanto, los cambios de estrategia se dan y suelen ser bastante frecuentes, tanto de forma explícita como implícitamente.

1.2.1.- Aspectos políticos del mercado laboral: relaciones de poder.

Los sindicatos tienen capacidad para intervenir en el intercambio político mediante la negociación. Esta es la forma o el mecanismo que permite introducir los objetivos políticos del Estado en las empresas públicas, como por ejemplo incrementar los niveles de eficiencia en la gestión laboral.

La representación de los/as trabajadores/as tiene recursos de poder (su capacidad para resistirse a los cambios) que les permite comerciar con bienes políticos con el Estado. Se trata de ciertos bienes políticos que sólo el Estado puede ofrecerles. Esos recursos que ambas partes “*controlan*” se convierten en políticos porque pasan a negociarse en el ámbito político. Constituye un espacio concreto de negociación que requiere el desarrollo de unas determinadas relaciones. Así, para que el Estado pueda conservar el consenso social, debe ofrecer a los sindicatos ciertos bienes que estos desean y valoran, entre otros, garantías para mantener el empleo en el futuro. Esto supone comprometerse con convocatorias de empleo público o ampliar la tasa de reposición de los ERE. Los sindicatos cuentan con su capacidad para resistirse a los cambios y a la racionalidad que implica la reestructuración en la empresa mediante la amenaza de una convocatoria de acciones laborales.

En la negociación política, las relaciones *“tradicionales”* que mantienen los sindicatos y la dirección de la empresa vienen a ser sustituidas por otra relación *“privilegiada”* entre el Estado y los sindicatos. De esta forma, el interlocutor de los sindicatos no sólo es la dirección, sino además el Estado, y el ámbito de negociación trasciende al de la empresa al poder trasladar aquella al ámbito político (se trataría de negociaciones políticas tripartitas en el caso de que participaran los tres actores). Así, esta relación se convierte en política y los sindicatos pasan a ser agentes políticos en las negociaciones junto al Estado y la dirección. Aunque esta relación particular que se establece entre el Estado y los sindicatos tiene en sí misma efectos, su existencia afecta al desarrollo de la negociación en la empresa, complicándola porque *“además de las tradicionales negociaciones bilaterales entre los sindicatos y la dirección de este tipo de empresas, ambas partes pueden mantener simultáneamente negociaciones con las autoridades políticas”*. Es lo que Anthony Ferner denomina negociación triangular, es decir, una negociación en la que *“cada una de las partes trata de forma bilateral con las otras dos”*. En ocasiones, la negociación triangular puede sustituirse o complementarse con una negociación *“tripartita”* en la que participan las tres partes” (1990:83-84).

Destaca la importancia que adquieren las relaciones de poder que se dan entre los actores que conforman las relaciones laborales y la complejidad del proceso mismo. Estas relaciones de poder se pueden dar a diferentes niveles. En concreto, se establecen de forma general dos niveles, uno superior, el corporativista, y otro inferior, el meso-corporativista. Aunque se trata de dos niveles de relaciones de poder diferentes, porque cada uno tiene sus particularidades, se pueden dar ciertas relaciones y/o conexiones entre ambos; es decir, que dichas relaciones pueden llegar a ser influenciadas, independientemente de que se encuentren en un nivel u otro.

En relación al nivel superior, hay autores como Pizzorno (1978) y Regini (1984) que han aplicado la idea de intercambio político a las relaciones de poder que se dan en el nivel *“macropolítico”*. Estos autores se muestran interesados por las relaciones a nivel *“corporativista”*. Son las relaciones que se dan entre el Estado y los principales grupos de interés representativos del trabajo y del capital que tienen lugar al máximo nivel. Fruto de este tipo de relaciones son los numerosos pactos tripartitos y bipartitos que

se firmaron entre los actores políticos, económicos y sociales en España durante la transición democrática. Este tipo de acuerdos (también conocidos como “grandes” pactos) se consideran que son intercambios macropolíticos y se dan en el marco de la concertación y el diálogo social, donde las relaciones políticas se dan al más alto nivel. En relación al nivel inferior de dicha relación, hay autores como (Lehmbruch, 1982; Cawson, 1985 a) que consideran que el concepto de intercambio político también resulta válido para abordar las relaciones del nivel “meso-corporativista”. Se trata de las relaciones políticas que tienen lugar en un nivel inferior al anterior, y que se producen entre grupos de interés sectorial y el Estado. El “meso-nivel” como señala Cawson (1985, b), *puede formar parte de un sistema más amplio que comprenda la negociación entre organizaciones de máximo nivel, o puede estar relativamente aislado en un sistema esencialmente “pluralista” en el que los intereses organizados intervienen poco en la formulación de políticas*”.

No obstante, nos interesa la apreciación que hace Ferner sobre la ubicación de este último nivel en las relaciones políticas, y por tanto de la negociación, al considerar que *“la expresión de intercambio a nivel meso-político parece apropiada para describir la negociación que se produce en este nivel, es decir, la que está situada entre los procesos micro-políticos internos de la empresa y los más amplios intercambios políticos entre grupos de interés organizados a nivel nacional y el Estado”* (1990: 216). De esta forma, la negociación se sitúa entre el nivel micro y el macro, lo que requiere, entre otras cosas, configurar una estrategia de acción por parte de los actores que puede resultar un tanto amplia y compleja, y donde las relaciones se cruzan y entrelazan.

Los gobiernos tienen poder para influir en ciertas cuestiones de las relaciones laborales en estas empresas (fijación de salarios, empleo, etc.) y su intervención en los objetivos o en la propia actividad lleva a que los sindicatos puedan intervenir en el intercambio político. De este modo, el gobierno se convierte, según Ferner, en “*participante de facto*” en las relaciones laborales, y en interlocutor potencial en la negociación junto con los sindicatos y la dirección.

Para los sindicatos, el hecho de poder negociar con el gobierno tiene un determinado valor, ya que pueden llegar a considerar que la maquinaria del Estado puede resultar más potente que la de la negociación colectiva.

Fruto de este tipo de relaciones serían los numerosos acuerdos sectoriales que se han venido firmando entre el Estado, las patronales y el sindicato del sector industrial correspondiente, como puede ser el ferroviario. Se trata de acuerdos políticos de carácter sectorial, aunque de rango inferior a los anteriores, pero que tienen toda su validez y entidad, al igual que los de niveles superiores.

Para tratar de lograr dichos acuerdos, los actores protagonistas desarrollan sus estrategias. Éstas pueden orientarse tanto hacia la confrontación como hacia el consenso, e incluso puede que se combinen ambas. Lo que depende de numerosos factores o condicionantes que hay que tener presentes en la negociación. Estos van a influir en mayor o menor medida en la toma de decisiones de los actores y se dejan sentir en la propia formulación de las estrategias de acción.

A modo de resumen, podemos decir que, aunque las relaciones de poder se pueden dar y se dan a dos niveles, tanto a nivel corporativista como a nivel meso-corporativista, es importante señalar que éstas pueden formar parte de una estrategia más amplia donde ambos niveles se complementen. Es decir, que las relaciones de poder que se dan en cada nivel pueden estar relacionadas y actuar como un todo en la configuración de la estrategia. De este modo, en la formulación de la estrategia de los actores se ha de tratar de implicar no sólo el control de las negociaciones que se puedan llevar a cabo de forma descentralizada (a nivel meso-corporativista), sino también, mediante una estrategia centralizada (a nivel corporativista). Este doble control de la estrategia resulta esencial para el éxito del intercambio.

1.2.2.- Condiciones para el éxito del intercambio político.

Partiendo de una situación de intercambio donde los agentes sociales tienen en consideración no sólo sus intereses inmediatos, *“los de a corto plazo”* sino también los intereses futuros, *“los de a largo plazo”*, los sindicatos están dispuestos a renunciar a la obtención de beneficios a corto plazo en el ámbito de la producción mediante el uso de la acción colectiva o la huelga, a cambio de lograr sus intereses a largo plazo, en el ámbito político.

Para que este proceso de intercambio pueda tener éxito, autores como Bean Ron, (1985) o Lange P., (1984) consideran que es necesario que se den en el proceso mismo una serie de condiciones:

1.- La fuerza del trabajo *“debe de ser estable no sólo para que los sindicatos se convenzan de los beneficios de una política de menor militancia, sino también para persuadir a los empresarios de alcanzar un alojamiento duradero con ellos”* Bean Ron, 1985:143.

Respecto a esta primera condición, hay que señalar de forma general que resulta un tanto difícil de cumplir hoy en día debido a la poca estabilidad y precariedad que comporta el empleo de nuestro mercado laboral. No obstante, en aquellas empresas en que todavía se mantiene esta condición (aunque cada vez menos, por ejemplo, las empresas públicas), es posible cumplirla, aunque con numerosas dificultades.

2.- La experiencia pasada exitosa, por su parte, señala Lange (1984), es *“un elemento importante, en la medida en que se haya llevado a cabo este tipo de intercambio previamente con éxito”*. Es decir, las experiencias anteriores que se hayan tenido con resultado favorable de este tipo de intercambio es un elemento valioso y a tener en cuenta por los/as participantes. Ya que les facilita el volver a activar el mecanismo e incluso confiar en él para llegar a lograr obtener determinados resultados.

3.- Bean (1985:144) considera que también se requiere un grado importante de unidad organizativa por parte del movimiento obrero para *“poder cumplir con su parte del acuerdo, entre y dentro de sus alas sindical y política, junto con control interno y disciplina sobre sus componentes”*.

Lo que requiere un importante grado de compromiso por parte del sindicato, y para ello, ha de aplicar una estrategia interna en su propia organización que le permita el control de las reivindicaciones de sus bases afiliativas y disciplinarlas en cuanto a la conveniencia o no de la negociación política.

Por tanto, para que el intercambio tenga lugar de manera exitosa, es necesario que concurren esas tres condiciones, de tal forma que cuando estas condiciones no se dan es *“probable que la relación entre gobiernos de orientación de izquierda y reducción de la conflictividad, de igual modo, tampoco se dé, incluso puede que el nivel de conflictividad aumente”* (Paldam, Martín y Pedersen, P.J, 1982).

A las aportaciones anteriores se suman otras más recientes que, aunque resultan un tanto parecidas en algunos aspectos, en otros no y mejoran en cierta medida las anteriores. Hay autores/as como Öberg et al. (2011:368) que consideran que, para que el intercambio político tenga cierto éxito o pueda llegar a obtener resultados más o menos aceptables tienen que darse una serie de condiciones.

Para tratar de explicar sus argumentos, partimos de la idea formulada por Pizzorno de que el diálogo social *“visibiliza el andamiaje neo-corporatista como un intercambio político entre actores, a través del cual los grupos privados más representativos de la sociedad civil en el ámbito socioeconómico, sindicatos y empresarios, son incorporados a la toma de decisiones públicas”* (1978).

En relación a ello, Öberg et al. (2011:366) definen ese intercambio *“como un juego que tiene lugar en la arena institucional en el cual cada actor controla recursos que otro desea”*. Esto resulta fundamental y es clave para activar el mecanismo e incluso para poder mantenerlo en el futuro. Además, piensa que aquel da lugar a *“un amplio catálogo de cálculos estratégicos”*. Pues, si el gobierno controla la regulación, la fiscalidad y el gasto público, estos grupos privados también disponen de recursos deseables para el gobierno, como el control de sus afiliados”. Lo relevante aquí, señala, no son los aspectos estructurales o de la capacidad del intercambio para generar resultados en forma de pacto social, sino el juego político. Es decir, el poder llegar a *“entender cuándo y por qué los actores deciden implicarse en el canje de recursos: fundamentalmente legitimidad, a cambio de reconocimiento institucional”*. De manera, que en estos procesos se da un conjunto de intereses cruzados entre los actores sobre el que se sustenta el propio intercambio neocorporativista.

Siguiendo el marco analítico desarrollado por este autor y comentado en algunos de los trabajos realizados por Luque, González y Guillén (2015:104-105), consideran que para que el intercambio resulte con éxito han de cumplirse una serie de condiciones (o precondiciones). Desde este planteamiento, consideran además que no sólo tienen que darse las cuatro precondiciones necesarias (mandato, cierto grado de unidad, disponibilidad de recursos deseados por la contraparte y actitud amigable) sino que además, cada una de ellas ha de cumplir ciertos criterios:

- 1.- El mandato: que hace referencia a la capacidad efectiva de tomar decisiones autónomas de cada actor dentro, en lo que consideran su esfera de interés.

Para el gobierno implica no sólo la exigencia de soberanía sobre la política nacional (lo que requiere una posición de mayoría parlamentaria sin condiciones). Es decir, que es el gobierno de turno el que tiene que tener el control sobre la política nacional.

Mientras que para los agentes sociales (sindicatos y patronales) esta condición, implica el cumplimiento de la función representativa de sus afiliados/as. Lo que les exige disponer de la suficiente legitimidad para poder participar en el proceso de toma de decisiones. Así, dichos agentes han de ser aceptados como representantes legítimos de los intereses implicados y han de aplicarse a su vez, las exigencias de corresponsabilidad política.

2.- Cierta grado de unidad para hacer efectivos los acuerdos alcanzados. Es decir, el gobierno debe ser capaz de obtener el apoyo de una mayoría parlamentaria suficiente que le permita validar el acuerdo alcanzado; y los agentes sociales deben tener la suficiente cohesión para cumplir con su parte del trato. Además, las partes deben de mantener la capacidad de asumir compromisos vinculantes.

En relación a estas dos condiciones (mandato y cierto grado de unidad para llevar a cabo los acuerdos logrados), los autores consideran que no sólo basta que se den ambas condiciones, sino que además es necesario que los actores desarrollen algunas de sus capacidades (de movilización de sus activos para lograr el intercambio), de lo contrario, piensan que aquellas *“pueden perder todo su interés si las partes no son capaces de movilizar sus activos para proceder al intercambio”*. Así, un gobierno que controle la toma de decisiones públicas a nivel nacional y que tenga una mayoría parlamentaria suficiente puede ver constreñida su capacidad de actuación cuando está bajo una fuerte presión económica. De igual modo, los agentes sociales deben ser capaces de movilizar a sus miembros a favor de la decisión de realizar un intercambio y, en última instancia, apoyar al gobierno en cuestión”. Además, matizan respecto al carácter instrumental del intercambio político, es decir, cuál puede llegar a ser su verdadera utilidad, al señalar que *“los gobiernos que son castigados en las urnas para los intercambios del corporativismo pronto llegarán a ver el corporativismo como un pasivo”* (Öberg et al., 2011:369).

3.- Disponibilidad de recursos deseados por la contraparte: son recursos que implican reconocimiento como interlocutor en los procesos de toma de decisiones públicas y

financieras por el gobierno y por los agentes sociales de capacidad para la movilización de los intereses representados y legitimación vía soporte de opinión pública.

4.- Actitud amigable o predisposición hacia el intercambio político por las partes para de este modo poder lograr compromisos o acuerdos duraderos. Donde tanto el gobierno como los agentes sociales han de poder y querer participar en el intercambio político, es decir, ha de haber una actitud favorable por las partes a que se lleve a cabo el proceso de intercambio, no sólo en términos de *“activación del mismo, sino también actitud amigable para garantizar su continuidad aún en escenarios adversos”* (González, Luque y Guillén, 2015:105).

Por tanto, para que el resultado del intercambio político sea exitoso e incluso duradero, es necesario que los actores implicados cumplan con esas condiciones que resultan esenciales, de tal forma que si estas no se cumplen, el intercambio pierde su sentido y, por tanto, puede llegar a ser cuestionable su utilidad. En este sentido, es probable que entren en juego otros mecanismos (distintos e incluso contrarios) que pueden resultar menos amistosos y con costes, como puede ser el uso del conflicto o la huelga, rompiendo con ello el elemento de equilibrio que requiere el intercambio.

1.3.- Actores y factores explicativos en los procesos de negociación de la reestructuración laboral en las empresas públicas.

Los principales actores que intervienen en estos procesos son tres: el Estado, la dirección y la representación de los/as trabajadores/as.

1.3.1.- Los condicionantes generales que influyen en la negociación de la reestructuración laboral en la empresa pública.

El entorno actual donde se mueven las empresas, caracterizado por la globalización de la economía, alta inestabilidad de los mercados, reducción del gasto público y crisis económica, etc., les obliga a realizar cambios constantemente en su gestión. Se trata, en definitiva, de factores contextuales de carácter general que influyen en cierta medida en la gestión de las empresas. Para ello, desarrollan procesos de reestructuración de todo tipo, siempre inacabados.

En cuanto a las reestructuraciones laborales, las empresas han de gestionar sus recursos de forma que puedan lograr el mayor éxito posible y poder adaptarse a las presiones externas. Lo que les lleva a desarrollar una gestión que les permita movilizar la fuerza de trabajo para que sea lo más productiva y rentable posible. Para ello, llevan a cabo políticas de personal y de relaciones laborales diversas y diferenciadas. Éstas implican en numerosas ocasiones cambios importantes en dicha gestión, que en algunas empresas se negocian y en otras no. Precisamente, este hecho se convierte en un condicionante en la negociación de la reestructuración laboral. Son los factores o condicionantes “internos”. Pero también se dan otros de carácter más general que también les afectan *“una serie de factores o condicionantes externos”, como se comprueba al analizar la estructura productiva. Más aún, una buena parte de ellos influye en las empresas de manera general. Otros, sin embargo, afectan según la empresa sea pública o privada*” (Araque Petra, 2008:25).

En definitiva, estos condicionantes o factores contextuales nos ayudan a entender y comprender mejor el porqué de la toma de decisiones de los actores que participan en dicha reestructuración, es decir, el porqué de sus acciones.

A continuación, se describen en primer lugar los condicionantes que influyen de manera general en la negociación de la reestructuración laboral para pasar seguidamente a exponer otros más específicos que afectan a las empresas públicas.

Entre los condicionantes generales hay que hacer referencia a la posición que ocupa la empresa en el tejido productivo, a su tamaño, al tipo de producto que produce, al ritmo y a las expectativas de crecimiento, a la regulación pública, a las condiciones del mercado de trabajo (como la tasa de desempleo, actividad, ocupación o temporalidad), ideologías y alianzas políticas, restricciones presupuestarias, etc.

1- La posición que ocupa la empresa en el tejido productivo.

Este factor resulta muy determinante, ya que la dirección de la empresa ha de gestionar su plantilla, y no es lo mismo hacerlo desde una posición de liderazgo que desde una posición de dependencia. Como señalan Marshall (1989) y Becattini (1988:89) en *“la división del trabajo entre empresas”* se establecen dos tipos de

empresas en función de su dependencia: por un lado, estarían las empresas que implican dependencia de unas empresas respecto de otras, lo que se conoce como *“distritos industriales”*; y por otro lado, las que no dependen, son empresas matriz, es decir, las que gobiernan e imponen condiciones al resto. Esta división desigual del trabajo formalizada a través de la subcontratación, se ha extendido considerablemente en los últimos tiempos en todos los ámbitos de actividad.

La subcontratación es una práctica de gestión muy utilizada por las empresas con la que se externalizan cargas de trabajo y responsabilidades. El objetivo principal es ahorrar costes laborales. Se utiliza en todo tipo de empresas, tanto públicas como privadas. Posiblemente, más en las segundas que en las primeras, entre otras razones, porque la presencia sindical es menor, y donde los derechos laborales desde hace mucho tiempo han resultado profundamente lesionados.

Aplicar un modelo u otro de subcontratación para el desarrollo de la actividad o parte de la misma implica, en definitiva, una reestructuración laboral con enormes efectos y consecuencias para las plantillas. Se trata de cambios en la gestión que, en el mejor de los casos, son negociados con los sindicatos en algunas empresas, aunque en otras no. Sus impactos negativos son mayores en las privadas que en las públicas debido a la existencia de mecanismos que protegen a la parte débil de la relación, a pesar de que en los últimos tiempos han perdido mucha fuerza. Estos cambios, en este tipo de empresas, no se aplican inmediatamente, sino que han de pasar por los procesos y estructuras que conforman las relaciones laborales.

En cuanto a RENFE, al igual que ADIF, ambas empresas han ocupado una posición de liderazgo en el tejido productivo del país, durante todo el tiempo. Antes, por su condición de monopolio del transporte ferroviario de vía ancha que ha mantenido hasta fechas recientes, y en la actualidad, a pesar de que operan operadores privados. A partir de la aprobación de la Ley del Sector Ferroviario 39/2003, se llevó a cabo, entre otras cosas, la separación institucional de la actividad y la creación de las dos empresas: las infraestructuras ferroviarias, se adjudicaron a ADIF y los servicios de transporte ferroviario, se adjudicaron a RENFE Operadora. Con esta separación de la antigua empresa RENFE en dos, esa condición de *“monopolio”* que ha venido

disfrutando puede dejar de serlo, al menos, para esta última, ya que dicha ley abrió el sector a nuevos operadores privados que vienen operando desde entonces.

Para llegar a esta situación, se ha requerido un largo proceso de numerosas y sucesivas reestructuraciones organizativas y laborales, que ha supuesto, entre otras cosas, un cambio sustancial en la estructura de la empresa, al quedar dividida RENFE en dos empresas públicas: RENFE Operadora y ADIF (Administrador de Infraestructuras Ferroviarias). Con esta división que se impuso desde las más altas instancias políticas, con la participación de la dirección y la representación sindical (aunque de forma indirecta), se ha propiciado, entre otras cosas, la entrada al mercado ferroviario nacional de otros operadores que compiten directamente con RENFE Operadora, lo que ha traído consigo la aplicación y el desarrollo de prácticas de gestión laboral cada vez más flexibles, puesto que la desregulación laboral lo posibilita.

Por otra parte, y en relación a la utilización de la subcontratación como práctica de gestión, ambas empresas han venido utilizándola. Esta se encuentra básicamente focalizada en aquellas actividades que la empresa matriz (en connivencia con el Estado) ha decidido externalizar (limpieza, seguridad corporativa, servicios auxiliares, servicios de restauración a bordo o catering, etc.). Es decir, aquellas actividades que no forman parte de la actividad principal, como es el transporte de viajeros y mercancías. Lo que ha sido posible con la colaboración de los sindicatos.

De hecho, existe desde hace bastante tiempo una regulación específica que engloba a un número muy importante de personal en este sector, son los convenios colectivos de las contratas ferroviarias. No obstante, en los últimos años esta práctica también se aplica a actividades de las consideradas “*esenciales*” (limpieza y engrase de agujas, servicios de fibra óptica, reparaciones de averías de instalaciones de seguridad, funciones de encargados de trabajo en infraestructura y electrificación, actividades de los servicios logísticos, etc.) al haber sido negociadas con los sindicatos.

2- El tamaño de la empresa.

Normalmente, cuando se trata de diferenciar a las empresas por el tamaño, uno de los criterios más utilizados es su volumen de personal y de negocio, y no se suele hablar del tipo de relación que se da en unas y en otras.

Nos interesa destacar este criterio determinante respecto a este condicionamiento. Es el tipo de relación o relaciones que se pueden establecer entre los propietarios de la empresa y sus trabajadores/as, porque es el que realmente diferencia a las grandes de las pequeñas empresas.

Como señala Fox, en *“las pymes, las relaciones informales adquieren un mayor peso”* (1985:68-70), en comparación con las grandes empresas. Estas relaciones suelen ser mayores cuando las pymes se localizan en pequeñas localidades y la red de relaciones directas entre empresarios/as y empleados/as se extiende fuera del ámbito estrictamente laboral (Doeringer P.B., 1988). Es decir, la cercanía o proximidad de las relaciones entre las partes, facilita en gran medida el entendimiento.

Mientras que en las grandes empresas esa situación no se suele dar, es más si se da algún tipo de relación informal, es porque la propia dirección lo decide, es decir, forma parte de su estrategia de gestión. Por lo tanto, se convierte en un componente más de su política de gestión y de relaciones laborales que va a utilizar cuando considere conveniente.

En RENFE Operadora y ADIF, las relaciones que se dan entre las partes tienden a estar formalizadas y son bastante estables. Lo que se viene produciendo desde hace mucho tiempo y forma parte de su cultura. Es decir, se integra en su estrategia de relaciones laborales.

En relación al tamaño y ateniéndonos al volumen de la plantilla, a pesar de la división que ha sufrido RENFE en 2005, tanto una parte como otra siguen siendo consideradas empresas de gran tamaño, al contar en la actualidad con un volumen en torno a unos 12.000 trabajadores/as en ADIF y unos 13.000 en RENFE Operadora.

3- El tipo de bienes que produce.

No es lo mismo, gestionar una plantilla donde la actividad productiva que realizan es la de bienes físicos, que hacerlo en una cuya actividad son los servicios. Puesto que en el primer caso: *“Su tiempo y rendimiento se pueden medir, cosa que no sucede si se trata de producir servicios”* (Offe Claus, 1985). Es más, en el segundo caso *“... si se intenta introducir criterios de medición en la producción de servicio, inmediatamente*

aparecen “efectos perversos”. “En función de la finalidad productora, los efectos sobre la gestión de los empleados/as serán uno u otro” (Gorz André, 1988:178-182).

La actividad empresarial de RENFE y ADIF se centra en el transporte ferroviario de viajeros y mercancías. Se trata de servicios públicos de transporte ferroviario que tienen sus propias particularidades. En este tipo de producción y a la hora de aplicar criterios para tratar de medir el tiempo y el rendimiento de las plantillas en la realización de los distintos servicios ferroviarios (trenes de largo, medio y corto recorrido, realización de maniobras, mantenimiento de vías e instalaciones, atención, venta e información a los clientes, etc.) resulta bastante complejo. Lo que se debe, básicamente, a que los servicios son productos no tangibles y de difícil medición (cosa que no sucede con la realización de productos tangibles y de fácil medición, como puede ser la elaboración de alimentos, construcción de viviendas, etc.). A pesar de ello, las empresas introducen y aplican criterios de medición de la realización de las actividades. Se trata de criterios que desde la gestión le son útiles y necesarios para justificar su propia gestión empresarial (ya sea considerada mejor o peor).

En muchas ocasiones, algunos de esos criterios, especialmente los que tienen que ver directamente con la gestión del personal (como la introducción de determinados ratios para medir la productividad o el rendimiento, las horas extras, disponibilidad, etc.), las empresas no los aplican directamente, sino que son negociados con los sindicatos. Porque, básicamente, las instituciones de relaciones laborales, entre ellas los sindicatos, tienen cierta capacidad funcional. Aunque aquella puede hacerlo para justificar su gestión, también los puede utilizar con otras intenciones o con *“efectos perversos”* que le pueden servir para justificar una buena gestión o no.

De esta forma, puede potenciar determinados servicios que le resulten más rentables y beneficiosos, por ejemplo, en los últimos años, el desarrollo e impulso de nuevas líneas AVE, el aumento de los servicios de largo recorrido y las cercanías; y, por otra parte, reducir o eliminar otros, que le resulten menos rentables o más costosos e incluso deficitarios de mantener, como por ejemplo el servicio de paquetería que ya hace años que se suprimieron, algunos de los servicios de trenes expresos nocturnos que también han desaparecido, el cierre de numerosas líneas que han sido

consideradas deficitarias, etc. Lo que va a influir en su gestión laboral en uno u otro sentido, y por lo tanto, los sindicatos tienen mucho que decir al respecto.

4- El ritmo y las expectativas de crecimiento.

El intenso y acelerado proceso de globalización de la economía que se viene produciendo en las últimas décadas ha repercutido considerablemente de manera general en los sistemas productivos de todas las empresas. Este hecho afecta de forma directa a las expectativas de crecimiento y seguridad de las empresas (y por tanto, de sus plantillas), porque repercute y condiciona sus políticas de personal, ya que no es lo mismo gestionar la empresa en una coyuntura de crecimiento económico y con altas expectativas de crecimiento; que hacerlo en una de crisis y recesión. Se trata de un importante condicionamiento que va a influir en la toma de decisiones y, por tanto, en la negociación que implican los cambios en la gestión laboral y, por ende, en las relaciones laborales. Porque, en una situación de crecimiento, las reivindicaciones que plantean las partes pueden llegar a lograrse más fácilmente, que si lo hacen en una coyuntura de crisis económica.

En España, la economía ha venido creciendo, excepto en algunos períodos como evidencia la evolución del PIB. Entre los años 1979 y 1985 se encuentra estancada debido a aspectos estructurales y a las dos crisis energéticas que sufrimos (1973-1974 y 1979-1980); pero a partir de 1986 crece (lo que se debe al proceso de integración de España en la Comunidad Económica Europea y la apertura e internacionalización de nuestra economía). Una fase expansiva que alcanzó su punto más álgido entre 1989 y 1990. A partir de entonces, vuelve a estancarse en los primeros años por la nueva desaceleración de la economía que tiene lugar entre 1992 y 1994. A partir de 1995, comienza de nuevo a repuntar (es una nueva etapa expansiva, aunque con algunos altibajos). Esta nueva senda de crecimiento se extiende hasta los primeros años del 2000, aunque este crecimiento se interrumpe por el estallido de la crisis financiera internacional en 2008. Durante la crisis, “cae” para volver a repuntar nuevamente a partir de 2013 hasta la crisis provocada por las medidas que hubo que adoptar con motivo de la COVID-19 para volver de nuevo a crecer una vez superada la pandemia.

De todas maneras, y sin tener en cuenta este último período (que ha ocasionado la pandemia), es importante señalar que, aunque la evolución de la economía española

no ha dejado de crecer, este crecimiento no es homogéneo, sino que registra diferencias importantes, en algunos casos por sectores y empresas.

La transformación de la estructura productiva española queda reflejada en la evolución que ha seguido el PIB para el período comprendido entre 1976 y 2016. Según los datos facilitados por el INE (Instituto Nacional de Estadísticas) sobre la Contabilidad Nacional Trimestral por sectores, se produce una progresiva terciarización, mientras que se reduce considerablemente la industria y la agricultura.

El sector servicios pasa de representar el 45,4% en 1976 al 66,9% en 2016, lo que supone un incremento de 20,5%; mientras que el resto de sectores se han reducido, algunos de forma considerable, como la industria al situarse en un -15,7%, y la agricultura, pesca y ganadería a un -6,5% y la construcción a un -4,1%.

En algunos de ellos, los ritmos han sido fuertes y las expectativas se han mantenido; por el contrario, en otros sectores y empresas tienden a estancarse.

Sin duda, esta evolución ha tenido consecuencias laborales de todo tipo, afectando a sectores y subsectores económicos desde hace unas cuantas décadas.

A RENFE durante bastante tiempo no le ha afectado mucho este condicionante debido a su situación de monopolio que ha venido disfrutando hasta hace poco tiempo. Pero a partir de la liberalización del transporte ferroviario, la gestión de sus recursos ha cambiado sustancialmente en las dos empresas, aunque se han negociado los cambios. Además, ambas empresas mantienen en las últimas décadas un ritmo y expectativas de crecimiento muy importantes, lo que se evidencia en las cuantiosas y numerosas inversiones que se vienen produciendo. Así, por ejemplo, se han introducido nuevas instalaciones y equipos de seguridad como la implantación del ERTMS y el aumento de la disponibilidad del GSM-R¹² en algunas líneas de la red, renovación del material motor, creación y expansión de nuevas líneas de alta velocidad en diferentes tramos ferroviarios, extensión y prolongación de los CTC¹³, realización de infinidad de obras en infraestructuras e instalaciones en estaciones, renovación de apartaderos y clasificaciones con una mayor longitud para el desarrollo de la actividad que den mayor capacidad a los operadores privados, etc.

Pero también se han desprendido de partes del negocio que les resultan más costosos de mantener (cierre de líneas deficitarias, supresión de servicios poco rentables, creación de sociedades mixtas, etc.). Se trata, en definitiva, de decisiones políticas.

Por una parte, los gobiernos hacen cada vez más inversiones en tecnología puntera que les permita reducir al máximo el riesgo de accidentes e incidentes, pero que al mismo tiempo les permite reducir el número del personal ferroviario para el desarrollo de la actividad; y por otra parte, dar un mayor impulso a la iniciativa privada en la explotación ferroviaria. Lo que responde a la política europea de transporte ferroviario de la que España forma parte.

¹² El ERTMS (European Rail Traffic Management System) es un sistema europeo que permite la gestión del tráfico ferroviario de forma segura, y que a efectos funcionales se concreta en tres niveles. Este sistema es el resultado de un proyecto europeo que surgió en 1990 con el objetivo de desarrollar un sistema común de ATP (Automatic Train Protection) que implica distintos grados de protección del tren. Con el ERTMS se facilitará la interoperabilidad entre las diferentes redes, superando las diferencias existentes entre los distintos sistemas nacionales. Sobre esa base se desarrolló este proyecto, con una importante contribución de organismos y personal técnico, una arquitectura de sistema de protección del tren integrada por dos componentes esenciales: por una parte, el Sistema Europeo de Control de Trenes, ETCS por el que un ordenador a bordo compara la velocidad del tren transmitida con la velocidad máxima permitida y, si ésta es superada, se reduce la marcha; y por otra parte, el Sistema Global de Comunicaciones Móviles para Ferrocarril, GSM-R (Sistema Global de Movilidad de los trenes) que permite el intercambio de información vía radio entre el tren y la vía y los centros de control. (Vía Libre, 17 junio 2013).

¹³ El CTC (Control de Tráfico Centralizado) es un sistema ferroviario que permite llevar a cabo el control del tráfico de trenes de forma centralizada, es decir, que permite la gestión del tráfico de trenes desde un puesto de control (Puesto de Mando). Es, desde este puesto y no desde las estaciones, desde donde se accionan las señales y los cambios automáticos de vía (agujas), que ordenan los movimientos de los trenes, la apertura y los cierres de los pasos a nivel automáticos, etc.

Este sistema implica, a su vez, la instalación de sistemas de enclavamientos en las estaciones, tendido de cables para las comunicaciones, telemando, señalización, sistema de comunicación (tren-tierra) y otras obras complementarias para la instalación del equipamiento.

Con este sistema implantado se pueden regular todas las señales y agujas situadas en el trayecto o en las líneas donde esté implantado. Así, desde un punto único y mediante sistemas informáticos, se establecen las rutas de los trenes en circulación con las mayores garantías de seguridad y fiabilidad, evitando que entre ellos lleguen a colisionar.

En la red ferroviaria de ADIF, existen líneas con y sin CTC. De hecho, en la red convencional hay más de 8.100 km con CTC; mientras que toda la red de alta velocidad (AVE.) está dotada de este sistema.

Las líneas con CTC son aquellas cuya circulación se regula a través de un sistema de control a distancia (telemando). Las líneas con CTC *“son líneas que están dotadas de un bloqueo automático, pero a diferencia del bloqueo automático normal, las estaciones (cambios de agujas, señales, etc.) son telemandadas a distancia por un puesto de mando que tiene una representación gráfica de la línea que controla (puede ser tanto por sistemas eléctricos, electrónicos e informáticos). Los CTC, van a permitir, además de los avances tecnológicos, a la explotación ferroviaria mejorar su eficacia, así como ampliar la capacidad de la infraestructura y aumentar la seguridad, en cuanto que reducen los riesgos derivados del fallo humano al incorporar tecnología “vital”, por la que cualquier error hace que el sistema evolucione a la condición más segura; con lo que se evita siempre que un tren pueda invadir el cantón ocupado por otra composición”* (Revista Líneas del Tren, nº 326-2005, págs. 23-25).

5- La regulación pública

Con este término nos referimos a la regulación que da origen al derecho del trabajo. Se trata de otro importante condicionamiento que se deja sentir, al igual que el resto, en la negociación de la reestructuración laboral, puesto que se ha regulado en sentidos contradictorios a lo largo del tiempo: *“No solo se pretende limitar la discrecionalidad empresarial en la incorporación y uso de la fuerza de trabajo, sino también facilitar y apoyar ciertos comportamientos de las empresas”*. Un ejemplo representativo es el aumento de autorizaciones por los diferentes gobiernos y ministerios responsables para conceder los ERE” (Araque Petra, 2008).

La principal consecuencia de la aplicación de estas autorizaciones de despidos para muchas empresas, grandes y pequeñas, afectando a todos los sectores, es que han visto reducidas sus plantillas de forma considerable en los últimos treinta años. Así, muchas han llevado a cabo despidos masivos y traumáticos para los/as afectados/as, y otras, con *“mejor”* suerte para aquellos/as, al salir con mejores condiciones debido a la negociación que han logrado obtener los sindicatos con las patronales.

Con estos mecanismos muchas empresas se han podido desprender de una parte *“considerable”* de sus plantillas de personal de forma alarmante en cuanto al número de afectados/as y en muchas ocasiones en cuanto a las formas.

En RENFE se evidencia lo que acabamos de afirmar, ya que, debido a la aplicación y negociación con los sindicatos de los numerosos y sistemáticos Expedientes de Regulación de Empleo (ERE's) que han sido autorizados por las autoridades competentes a lo largo del tiempo, su plantilla se ha reducido considerablemente. Un ejemplo fue el proceso de ajuste de la plantilla que tuvo lugar entre los años 1992 y 2004, ya que se redujo en un 38% (15.362 efectivos). Se trata de una salida de casi un 40% de la plantilla en algo más de una década. Este hecho no sólo impacta por el número de afectados/as, sino también por la forma. Una salida que resulta *“menos”* traumática para los/as afectados/as, ya que los sindicatos han sabido *“arrancar”* en la negociación unas mejores condiciones para aquellos/as, pero que al mismo tiempo resultan costosas para las arcas públicas. En los últimos años, estas *“mejores”* condiciones que se han venido logrando en la negociación han ido perdiendo capacidad en lo que respecta a los impactos a los/as afectados/as. Es debido a

la confluencia de diferentes factores como, por ejemplo, la situación de crisis económica y de recorte del gasto público que se viene produciendo, modificaciones en las leyes, etc.

6- Las condiciones del mercado de trabajo

Con esta expresión, como factor condicionante, hacemos referencia a aquellos indicadores más destacados del mercado de trabajo que pueden llegar a tener cierta influencia en la toma de decisiones de los actores en los procesos de negociación y, en particular, de la reestructuración laboral. Pueden ser, entre otros, la tasa de paro, actividad, ocupación, temporalidad, nivel de formación, facilidad para ser despedido/a, etc. Podemos afirmar que aunque la evolución de los datos de algunos de estos indicadores ha mejorado en cierta medida con el paso del tiempo, sin embargo, sus magnitudes en algunos casos siguen siendo importantes, especialmente si los observamos desagregados y por sexos.

1.- Tasa de desempleo.

Cuando observamos su evolución, se aprecia que ésta ya era elevada a principios del siglo. Aunque este indicador se incrementó con la crisis económica de 2008, todavía los datos son elevados.

La evolución que ha tenido en nuestro país desde mediados de los años noventa hasta la actualidad, en relación a las tasas totales y desagregadas por sexos, y obviando el cambio en la categorización de los/as desempleados/as según la EPA, (se puede observar en la Tabla N.º 1).

De forma que la evolución que ha seguido la tasa de paro muestra subidas y bajadas acordes con las coyunturas económicas del momento.

Con la crisis económica del 2008, el paro se disparó considerablemente. La tasa de paro masculina se ha comportado bastante desfavorablemente, llegando incluso a cuadruplicarse en tan sólo cinco años (en 2007 era del 6,4% frente al 24,5% en 2012). La tasa de paro femenina siempre refleja valores superiores a la masculina (incluso ha llegado al 30% en los años posteriores a la crisis de 1993). En los años más recientes siguió aumentando, en 2007 era del 10,9% y en 2013 del 26,6%, lo que supone un aumento de 15,7 puntos porcentuales. Una tendencia que se perpetúa a pesar de las mejoras de sus datos en los últimos años.

Otro fenómeno es el paro de larga duración que se ha convertido en los últimos años en uno de los principales problemas de los países desarrollados, entre ellos España, afectando a la estabilidad del mercado laboral y al ámbito social, ya que ocasiona la exclusión de los/as afectados/as.

Este indicador, junto con otros como la temporalidad del empleo es considerado por muchos/as expertos/as, uno de los mayores condicionantes del mercado de trabajo, al tener una mayor incidencia para orientar una determinada política laboral en uno u otro sentido, y por tanto, afectando en su negociación. Es decir, cuando existe una elevada tasa de desempleo, el grado de facilidad para despedir a la plantilla por la empresa aumenta y la capacidad de presión sindical se reduce considerablemente; y, por el contrario, si los niveles de paro son reducidos el poder empresarial se reduce para despedir y aumenta la capacidad de presión sindical.

Sin duda, que existan unos niveles de paro más o menos importantes, hace que éste se convierta en un instrumento fundamental para aplicar disciplina en el centro de trabajo. El hecho de que exista una determinada cantidad de trabajadores/as en situación de excedentes o sobrantes, facilita en cierta medida la aplicación empresarial de una gestión laboral más flexible y a su vez, dificulta la acción sindical para presionar en la negociación... *“Incide en las prácticas de gestión de fuerza de trabajo ocupada: la discrecionalidad empresarial es siempre mayor con altas tasas de desempleo que con unas tasas menores”* (Araque Petra, 2008). Mientras que la capacidad de resistencia sindical se ve dificultada.

En RENFE, el desarrollo e implantación de nuevas formas de trabajo centradas en el uso de nuevas tecnologías ha ocasionado que un número importante de la plantilla no sea necesario en unos determinados puestos, para ser necesario en otros. Así, por ejemplo, en el caso del colectivo de circulación, la implantación y extensión de los CTC ha ocasionado, sobre todo, la automatización de muchos puestos de trabajo que se localizaban en estaciones, terminales o clasificaciones, etc., y por lo tanto que en estos lugares no sea necesaria o sea mínima la presencia del personal, lo que lleva a esas plantillas a pasar a una situación de excedente y a verse obligados a ser recolocados en otros puestos de trabajo. Este hecho, influye en la negociación.

La dirección centra su estrategia en tratar de reubicarlos en aquellos puestos que tienen necesidades para cubrir; y los sindicatos desarrollan su estrategia con el fin de reducir los impactos negativos que los cambios pueden ocasionar a los/as afectados/as. De esta forma, la empresa moviliza a la fuerza de trabajo donde tiene necesidades, como los PM, CTC's, SIC's (Servicios Itinerantes de Circulación), clasificaciones y estaciones que quedan, o los tiene en situación de excedentes hasta buscarles una nueva recolocación que es negociada con los sindicatos.

Tanto los CTC como los SIC han absorbido un importante número de personal excedentario, en mayor medida los primeros.

2.-Tasa de actividad.

Se trata de un indicador muy importante porque informa sobre la parte de la población total de un país que participa o quiere participar en el proceso productivo; esto es, que trabaja o quiere trabajar. Es decir, su relevancia viene porque tiene que ver mucho con el crecimiento económico a largo plazo.

Este indicador en España ha seguido una evolución ascendente, es decir, ha crecido en los últimos treinta años (Tabla N.º 2).

En lo que se refiere a la evolución de la tasa de actividad, hay que hacer referencia a las diferencias que se dan por sexos. La tasa de actividad femenina, aunque ha aumentado considerablemente, es bastante más baja que la masculina: aumenta del 27,6% en 1981 al 41,8% en el 2000 y 54% en 2013; a partir de entonces, aunque desciende levemente, se mantiene situándose en torno al 53%. Mientras que la tasa masculina, aunque sigue la tendencia de descenso en los últimos años, supera a la femenina en 10 puntos porcentuales.

A pesar de ello, el desarrollo de la participación de la mujer en el mercado laboral no es igual en todos los países, y en particular en el español.

El aumento de la tasa de actividad femenina está relacionado con las políticas de igualdad y de responsabilidad social que se aplican en cada país o región y el grado de su cumplimiento. Este crecimiento en la última década (por encima del 40%) no se ha visto compensado con la disminución de la tasa de paro (que tuvo su mínimo histórico en 2007 al situarse en el 10,9%).

En las empresas ferroviarias, la presencia de la mujer en ciertas áreas de actividad ha sido reducida durante bastante tiempo (Electrificación, Conducción, Circulación, Mantenimiento de Infraestructura, Talleres, etc.), mientras que en otras menos (Servicios Administrativos, Información, Intervención, etc.). No obstante, en los últimos años se ha dado un importante impulso a través de las Ofertas de Empleo Público (OEP's) para ocupar puestos en todas las áreas de actividad y se han negociado Planes de Igualdad que han permitido ese avance.

3.- Tasa de ocupación o empleo

Esta tasa mide el cociente entre el número de personas ocupadas comprendidas en el rango de edad desde los 16 hasta los 64 años, y la población total que comprende el mismo rango de edad (población en edad de trabajar). Se observa su evolución para unos años (Tabla N.º 3).

La tasa de ocupación evoluciona en función de la coyuntura del momento (se evidencian subidas en fases de crecimiento y bajadas en fases de decrecimiento debido sobre todo a la crisis económica).

Además, repercute de forma diferente si se trata de hombres o mujeres. Los datos de incremento que arroja la tasa de ocupación femenina reflejan un cambio significativo en la composición del mercado laboral español, que ha pasado del 22,7% en 1981 al 39,6% al cuarto trimestre de 2013. En 2007 obtuvo un valor de 44,5%, y su máximo en 2019 con un 45,2%.

Esta tendencia de incremento de la tasa de ocupación femenina en los últimos años se ve reflejada también en la plantilla de RENFE Operadora y ADIF. Aunque los datos no son tan elevados como los de los hombres, sí se observa una mayor presencia de mujeres en puestos que hasta hace bien poco eran ocupados casi en exclusiva por hombres, como el de maquinista, jefe de maquinista, responsable de circulación, etc. Se trata de una decisión política que han realizado algunos gobiernos en la política de personal, en una empresa pública muy masculinizada desde su creación. Aunque se observan algunos avances en este sentido, al menos en puestos de explotación, todavía sigue siendo insuficiente.

Los sindicatos han venido reivindicando la presencia de mujeres ferroviarias en todos los puestos desde hace mucho tiempo, aunque se ha avanzado *“algo”* en esta línea todavía queda mucho para llegar a estar al menos en número equiparado a los

hombres y no digamos en cuanto al contenido de los puestos (especialmente, en puestos técnicos, de estructura de dirección o alta dirección), donde las ferroviarias han sido y son casi inexistentes desde hace décadas (en los últimos años su presencia es casi invisible). Por ejemplo, en ADIF, desde junio de 2018, la Sra. Isabel Pardo de Vera es la presidenta de la compañía. En el pasado también la presencia de mujeres en puestos de presidentas ha sido casi inexistente. De hecho, la única mujer presidenta en la antigua RENFE fue la Sra. Mercè Sala Schnorkowski, que ejerció este puesto (desde el 16 de marzo de 1991 hasta el 18 de junio de 1996).

Una tendencia que se repite y casi se perpetúa en RENFE Operadora (donde todavía no ha existido una mujer ocupando su presidencia).

Como reconoce un responsable de ADIF en una entrevista publicada en el Diario.es (01/09/2019) en relación a ello, el escaso número que ocupan las mujeres es llamativo: *"La estructura de dirección, que engloba las categorías comprendidas entre jefes, jefes de área, gerentes, subdirectores y directores, ocupa un total de 806 personas". De ellas, 24 son directores y tres directoras. El resto se divide en 624 hombres y 155 mujeres. La brecha del personal de "Estructura de Apoyo" (técnicos y técnicos especialistas) fue similar, al tiempo que en mandos intermedios y personal operativo la diferencia fue aún mayor".* Una tendencia que se extiende por casi la totalidad de las plantillas en ambas empresas, y en caso de que se nombre alguna mujer para puestos de dirección o alta dirección, resulta más de carácter "simbólico".

4.-Tasa de temporalidad.

Se trata de otro de los rasgos característicos del mercado laboral en general, y en particular del español. Si observamos su evolución (tasa total desagregada por sexos de temporalidad contractual), según la Encuesta de Población Activa del INE (Tabla N.º 4), se aprecia que, aunque ha mejorado con el paso del tiempo, sin embargo, sigue siendo muy elevada al situarse en torno al 27%. Afectando más a las mujeres que a los hombres de forma sistemática. Así, la temporalidad repercute en mayor medida en las mujeres.

El alcance de la tasa se observa mejor cuando comparamos los datos nacionales con los europeos.

En 2003 en España sigue siendo muy superior a la media de la UE al representar el 30,6% frente al 12,8%.

En el año 2006, es del 34% en España, mientras que en la UE-28 es del 14,5%.

En 2013 es del 23,1% en nuestro país y en la UE-28 es del 13,7%.

En 2016 es del 26,1% en España frente al 14,2% en la UE-28.

En 2018, en España alcanzó el 26,8% frente a la UE-28, que se situó en el 14,2%.

Por tanto, se evidencia que la temporalidad del empleo en nuestro país sigue siendo superior a la europea e incluso, en algún momento, la dobla. Así lo evidencian algunos informes (según un documento realizado por la Fundación Esenciales del BBVA (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria junto con el Ivie (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas)), en su n.º 35/2019, (pág.1-2): *“Desde su nivel máximo en 2006 y hasta 2013, coincidiendo con la destrucción de empleo, la tasa de temporalidad descendió un 32% en España”. Sin embargo, con la recuperación, la temporalidad ha vuelto a aumentar y en la actualidad la tasa se sitúa en el 26,8%, la más elevada de todos los países de la Unión Europea”*.

Reconoce además que repercute más sobre las mujeres que sobre los hombres: *“La temporalidad es muy similar por género, aunque algo mayor entre las mujeres”*.

Se trata, de una tendencia que se viene produciendo desde hace bastante tiempo en España. Aunque se ha mejorado en los últimos años, sigue siendo muy elevada en comparación con Europa. Es decir, que la dinámica de contratación de las plantillas por las empresas, mediante la modalidad de empleo indefinido, se ha ido reduciendo considerablemente, a favor de la temporalidad y la precariedad.

En España, el uso de la contratación temporal está muy extendido a pesar de los distintos “frenos” que han puesto los sindicatos a su negociación, lo que se debe fundamentalmente a la existencia de tres hechos:

1º.- La regulación pública laboral ofrece muchas facilidades para su utilización por las empresas, especialmente en las últimas décadas.

2º.- El fuerte incremento del empleo asalariado de los últimos años lleva a que muchas empresas recurran a este tipo de contratación de tal forma que se ha disparado su utilización también en las empresas públicas.

3º.- La incorporación de los nuevos empleados/as en los puestos de trabajo se efectúa en la mayoría de los casos, a través de las diferentes modalidades de contratación temporal que han proliferado en los últimos tiempos (tiempo parcial, formación,

prácticas, fin de obra y servicio, etc.) debido a las sucesivas reformas laborales que lo han fomentado.

Este incremento en la utilización por parte de las empresas de la contratación temporal les aporta ciertas ventajas: les permite reducir la “*posible*” resistencia de este colectivo para realizar las tareas que se les ordenan sin generar problemas, además de ejercer cierta presión sobre las plantillas fijas al permitirles estimular la productividad, etc., de tal forma que cumple su función. Un recurso que se aplica tanto en empresas del sector privado como del público. En relación a este último, las condiciones de movilización de las plantillas se diferencian de las del sector privado por su mayor estabilidad en el empleo y regulación de sus condiciones laborales.

En RENFE Operadora y ADIF también se deja sentir el fenómeno de la contratación temporal en sus plantillas. De hecho, se ha producido un cambio sustancial en cuanto a su uso por parte de las direcciones. Desde hace bastante tiempo, esta modalidad ha sido utilizada para cubrir puestos de forma puntual (para dar vacaciones y bajas temporales, refuerzos de fines de semana y temporadas punta, etc., a las plantillas fijas). Pero, en las últimas décadas, su uso se ha extendido aún más, como lo evidencian las últimas convocatorias de empleo público que las direcciones han pactado con la representación sindical. Los/as aspirantes que se presentan a estas convocatorias y que no logran obtener plaza (al obtener una puntuación no apta), las empresas les ofrecen empleo temporal cuando tienen necesidades que cubrir.

Se trata de una nueva forma de incorporar empleados/as temporales en las empresas. Esta fórmula (bolsas de trabajo temporal) ha sido negociada con los sindicatos. Éstos, aunque no han frenado su uso y extensión de la contratación temporal, sí han logrado obtener algunas ventajas para el personal temporal. Este colectivo específico que se queda fuera de la asignación oficial de plazas en las ofertas de empleo público, gracias a la acción sindical, tiene algunas ventajas al optar por trabajar temporalmente en las empresas, como es la obtención de unos determinados puntos que les van a resultar útiles al ser reconocidos en próximas OEP's. Es decir, al presentarse a las siguientes convocatorias de empleo público, cuentan con unos puntos más (en función del tiempo de trabajo temporal realizado) que no tienen los/as aspirantes que no han trabajado en la empresa, y cobran igual (aunque tras el transcurso del tiempo

acordado) y tienen los mismos derechos que el personal fijo (vacaciones, licencias, formación, etc.) al quedar incluidos en el Convenio Colectivo.

En resumen, son muchos los factores que influyen de manera general en las decisiones de los actores que participan en la negociación de la reestructuración laboral en las empresas. Y si además, esos factores sufren cambios profundos y lo hacen con rapidez, esto dificulta aún más el escenario de la negociación y con ello sus estrategias de acción. Sin duda, la combinación de todos estos condicionamientos y sus particularidades tiende a configurar un determinado entorno de negociación (más favorable o menos) que se deja sentir e influye en mayor o menor medida en la toma de decisiones de los/as participantes.

1.3.2.- Los condicionantes específicos que influyen en la negociación de la reestructuración laboral en la empresa pública.

Los factores que acabamos de exponer condicionan (o pueden llegar a condicionar) a las empresas de forma general y, por tanto, afectan a la negociación de la reestructuración. Además, existen empresas con determinadas características que pueden ejercer ciertas limitaciones en esos procesos, y que hacen más singular la negociación. Es el *“caso de las empresas de titularidad pública en las que se deja sentir, en primer lugar, la actividad de los políticos, esto es, su gestión puede ser politizada en muchos aspectos; en segundo lugar y relacionado con lo anterior, por los presupuestos generales del Estado, es decir, su orientación anual puede imponer restricciones o ampliaciones económicas que dificultan o facilitan la organización productiva; y por último, por la presencia sindical que suele ser muy significativa”* (Araque Petra, 2008:30). Además, pueden existir otros factores como la cultura de relaciones laborales existente, los sistemas de evitación de los conflictos, el peso y la fuerza sindical, etc. Estos factores específicos que se dan en las empresas públicas pueden llegar a condicionar la negociación de la reestructuración empresarial en un sentido u en otro (al influir en las estrategias de los actores que participan en dichos procesos).

1- Los sindicatos.

El hecho de que, en las empresas, existan representantes de los/as trabajadores/as supone una importante limitación a la gestión empresarial que se deja sentir a través del poder de presión y negociación de los sindicatos. Con frecuencia, ofrecen resistencia a los cambios laborales en la empresa y fuera de ella, en tanto que entidades de representación colectiva de los/as trabajadores/as y a través de las instituciones de representación existentes en la empresa.

Es importante señalar que esto sucede en nuestro país, especialmente en las grandes empresas. Sin embargo, no pasa lo mismo en las pequeñas empresas o pymes, sino todo lo contrario. Estas últimas tienen un peso considerable en nuestro tejido productivo, y la presencia sindical apenas se da.

En las empresas públicas en general se ha venido dando una fuerte acción sindical, y en particular en RENFE. Una empresa donde ha existido una considerable tradición en cuanto a la acción sindical desde sus orígenes y que perdura hasta nuestros días. La fuerte acción sindical que ha existido en la empresa se ha venido traduciendo de forma general en una fuerte resistencia a perder conquistas laborales y empleos. Los sindicatos ferroviarios cuentan con recursos institucionales tradicionales (de representación y negociación) que utilizan para la defensa de los intereses a los que representan.

El trabajo en la empresa pública ha supuesto casi siempre para sus trabajadores/as, entre otras cosas, contar con ciertas *“garantías”* de poder disfrutar de estabilidad laboral, asegurándose un cierto futuro, así como algunos beneficios. Pero, en el entorno actual donde operan las empresas, caracterizado por los imperativos del mercado, la intensa globalización de la economía, los ajustes y recortes presupuestarios que sufren los servicios públicos desde hace décadas como consecuencia de la crisis económica, etc., hace que esos *“beneficios”* y *“futuro de estabilidad”* que se han venido dando en el empleo público también se vean amenazados.

Desde hace décadas, la creciente mercantilización del sector público y las medidas que los gobiernos intentan adoptar para lograrlo (en los años 80, las reconversiones industriales, y en la actualidad las privatizaciones), suponen pérdidas importantes e

incluso el fin de algunos “*beneficios*” laborales que han venido disfrutando los/as empleados/as públicos, lo que lleva a que el conflicto laboral estalle.

Esa fuerte acción sindical que se da en este tipo de empresas guarda una cierta relación con la afiliación y la representación.

En cuanto a los niveles de afiliación sindical, hay que decir que se trata de una cuestión un tanto controvertida, ya que los datos procedentes de los estudios de sindicalismo en España nos ofrecen poca información, y la que se dispone, es poco fiable ¹⁴ y, en el caso de RENFE, sucede lo mismo. Los niveles de afiliación sindical en las empresas públicas en general suelen ser importantes, a pesar de las reducciones que han sufrido en los últimos tiempos. Un ejemplo es la empresa objeto de esta investigación, donde la afiliación alcanza unas cifras importantes. Así, según el informe de sostenibilidad de 2010 en ADIF, el porcentaje de afiliación global a sindicatos era del 74,80%.

En cuanto a cómo ha evolucionado la afiliación en la empresa, algunos autores han señalado que *“nos movemos con algunos datos, no totalmente confirmados en la década de 1980, a una casi absoluta ignorancia en la actualidad en la que empresa y sindicatos no ofrecen información transparente de los mismos”*. Además, se ha de tener en cuenta ciertas cuestiones a la hora de relativizar los datos disponibles sobre la afiliación sindical, ya que *“si como parece el dato más fiable que nos puede servir de referencia para conocer la afiliación ferroviaria es el del periodo de 1985-1990, hemos de apuntar dos cuestiones [...]. En primer lugar, que buena parte de la información disponible procede de la propia empresa a través de los registros de descuento en nómina de la cuota sindical, aunque hay que tener en cuenta que en ese periodo todavía este sistema no estaba ni mucho menos generalizado y los afiliados/as pagaban de múltiples maneras su mensualidad, bien en el propio sindicato, a través de ingreso en caja o mediante recibos”* (Ferner Anthony, 1990:130). En segundo lugar, *“los datos a veces facilitados por los sindicatos contabilizan al alza, ya que aunque un afiliado/a no esté al día en sus cuotas, no siempre es dado de baja a efectos de contabilización”* (Cayón Francisco y Cuéllar David, 2006).

Teniendo en cuenta esas apreciaciones, podemos hacer ciertas estimaciones respecto a la evolución que ha seguido la afiliación en la empresa. Así, tal y como afirma Ferner Anthony, *“el 60% de los ferroviarios se encontraban a finales de la década de 1980 afiliados a algún sindicato”*. [...] *El boom de la afiliación se dio entre 1977-1978”*.

(Departamento de Investigaciones Sociales, (1985:235). En el año 1987 había 37.400 afiliados/as de una plantilla de 61.200 ferroviarios/as, lo que representaba un 61,1%. De ellos, 18.066 (29,6%) eran afiliados/as a CCOO; 15.400 (25,1%) a UGT, 3.500 al SEMAF (5,7%) y 500 a USO. Los mismos datos por servicios se distribuyen de la siguiente forma: talleres 41%, conducción 35%, movimiento 23% y oficinas 9%. (Carril, septiembre 1987).

Por tanto, podemos decir que la afiliación sindical de los/as ferroviarios/as durante esas décadas se ha mantenido elevada al situarse por encima del 60%.

Mientras que en las décadas más recientes y a nivel general, en España la afiliación sindical presenta una tendencia decreciente (la afiliación ha ido reduciéndose). Según un informe de la Fundación 1º de Mayo del sindicato CCOO, que recoge la evolución de la afiliación sindical en España para el período 2000-2014 (julio 2016:16), la tasa de afiliación sindical para dicho período evoluciona entre el 15,4% y el 17,6% según los datos del INE-EPA e ICTWSS¹⁵ (Tabla N.º 5).

Entre sus conclusiones se destaca que la evolución de la afiliación en España durante ese periodo *“(crece) con carácter general, la afiliación directa y legitimidad social cuando los sindicatos son percibidos como instrumentos de mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores/as, tanto a nivel micro (centro de trabajo, servicios jurídicos) como macro (negociación colectiva, concertación, presión institucional y social) y, a sensu contrario, disminuye cuando éstos se debilitan y/o pierden eficacia y visibilidad, como ha ocurrido en los últimos años, como resultado de la crisis, la reforma laboral e incluso de insuficiencias y errores propios”*. Por tanto, esa tendencia descendente de la tasa de afiliación en España se puede deber a varios

¹⁴ Se puede consultar esta cuestión en las valoraciones sobre la afiliación sindical que efectúa en sus investigaciones el Departamento de Investigaciones Sociales (1985) y autores como Zufiaur José M^a, (1985), Heckscher Charles C. (1993), Van der Meer, Marc (1997), Serrano del Rosal, Rafael (2000), Simón Hipólito J., (2003). (Cayón Francisco y Cuéllar David, (septiembre 2006). El sindicalismo ferroviario español en democracia, 1976-2005. Ponencia presentada en el IV Congreso Historia Ferroviaria, Málaga 20, 21 y 22 de septiembre 2006:32).

¹⁵ ICTWSS, esta fuente es una base de datos sobre características institucionales de los sindicatos, fijación salarial, intervención estatal y pactos sociales. Fue publicada por 1.ª vez *“en mayo 2007 y contiene datos combinados de diversas fuentes y proyectos con un enfoque principal en los sindicatos, desarrollo en los países de la U.E. y la O.C.D.E. (Ebbinghaus y Visser 2000; Visser 1991; 2006), negociación colectiva y relaciones laborales en Europa (C.E. 2004) y pactos sociales (Avdagic, Rhodes y Visser 2011), etc.”* (ICTWSS, versión 6.1).

motivos: a la crisis económica, a la reforma laboral, a la desmovilización colectiva de la clase trabajadora, al aumento de la priorización de los intereses particulares sobre los intereses colectivos e incluso a los posibles errores estratégicos que se han podido cometer por algunos sindicatos, etc.

En RENFE, sin embargo, hay que señalar que esa tendencia descendente en la afiliación sindical global no encuentra correspondencia en la evolución que se da en los/as afiliados/as a los sindicatos profesionales, como es el caso del sindicato SEMAF o SCF, ya que éstos vienen incrementando sus afiliados/as, mientras descienden en los sindicatos acreditados más representativos. Así, mientras los sindicatos ferroviarios de clase reducen afiliación, los de oficio la incrementan. De hecho, el SEMAF en 1993 tenía 5.200 afiliados/as, lo que supone el 80% de toda la plantilla nacional de maquinistas y ayudantes de maquinistas en la empresa. Esa tendencia de crecimiento se ha mantenido también en los últimos años en estos sindicatos (Taboadela Obdulia, 1993:422).

Los sindicatos profesionales vienen ganando, pues, afiliados/as casi desde su creación en la empresa y, por el contrario, los más representativos han ido perdiendo afiliación.

“La creación de sindicatos profesionales como fue en su día el Semaf y SCF trajo consigo una desafiliación importante para los mayoritarios. Hemos perdido afiliados/as... Muchos se fueron al Semaf o al SCF. Así, del colectivo de ferroviarios/as que tienen una fuerte capacidad de presión como el de los maquinistas o circulación, a la hora de presionar a favor de ciertas reivindicaciones de estos colectivos, estos sindicatos sólo representan, negocian y presionan a la empresa para tratar de obtener ciertos beneficios para el colectivo afectado: maquinistas, circulación. Mientras que nosotros... representamos y luchamos para el conjunto del colectivo ferroviario. Pero sí, con su surgimiento y creación... nos ha afectado tanto a CCOO como a UGT en el número de afiliados/as que se ha reducido”.

Entrevista n.º 24. Responsable sindical UGT (02-10-2020:4).

Tanto en RENFE Operadora como en ADIF, la presencia sindical, al igual que el peso sindical, es importante, lo que implica en cierta medida un determinado freno a la hora de aplicar un tipo de gestión laboral u otro. Es decir, la presencia sindical se convierte en un importante límite de la política laboral de la empresa y, por lo tanto, las

estrategias (de confrontación y/o negociación) activadas por los sindicatos. En este sentido, hay que señalar una serie de aspectos a tener en cuenta:

1.- Durante bastante tiempo, los dos sindicatos con mayor representación entre los/as ferroviarios/as han sido, desde su inicio, CCOO (Comisiones Obreras) y UGT (Unión General de Trabajadores). Se trata de los dos sindicatos que durante todo el tiempo poseen la condición de más representativos entre el colectivo ferroviario. Mantienen diferencias a nivel programático y de afinidad ideológica: UGT está vinculada al Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y CCOO al Partido Comunista de España (PCE). Desde hace unas décadas, esa condición de mayor representación la comparten con otros (como, por ejemplo, los de oficio).

2.- Los dos sindicatos españoles de clase aglutinan entre sus afiliados/as a todas las categorías profesionales, lo que no sucede con sindicatos profesionales o de oficio, como el sindicato de Maquinistas - SEMAF (Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios) o el sindicato de Circulación - SCF (Sindicato de Circulación Ferroviario), que solo aglutinan a un tipo de trabajadores/as.

El modelo de sindicato de oficio se inició en España en 1978 con la creación del SEPLA. (Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas), que ha tenido su seguimiento y continuidad también en el ferrocarril con la constitución del sindicato de Maquinistas y de Circulación.

Conviene precisar que, aun cuando existen sindicatos de clase desde los inicios de la empresa, sin embargo, han tenido lugar algunos intentos de crear un sindicato ferroviario unitario. Esta opción ha sido, primero, promovida y, luego, frenada, por los propios sindicatos, aunque finalmente la han terminado abandonando. Desde los primeros tiempos de la empresa se han promovido iniciativas de creación de sindicatos de oficio; entre sus antecedentes, cabe señalar el Sindicato Independiente de Cuadros de RENFE - SICRE.¹⁶

Tanto en CCOO como en UGT se pueden ver afiliados/as de todas las categorías profesionales y jerarquías, llegando a verse incluso a altos directivos de las empresas. De siempre, entre estos dos sindicatos mayoritarios se ha dado una lucha y rivalidad casi constante por la captación de afiliados/as (e incluso han tratado de quitarse afiliados/as entre ellos) para lograr obtener la mayoría que controle el poder sindical en la empresa. Esta lucha que vienen manteniendo los dos sindicatos ha ocasionado

numerosos conflictos entre los mismos (a nivel confederal y a nivel interno en la propia empresa), llegando incluso en alguna ocasión a hacerse acusaciones mutuas de convocar huelgas políticas para causar un determinado perjuicio al gobierno de turno, más que con un fin realmente sindical. No obstante, esta tensión que mantienen ambos sindicatos ha ido variando con el tiempo debido sobre todo al surgimiento de los sindicatos de oficio que han provocado que aquellos cambien sus estrategias de confrontación y lleven a cabo estrategias de alianzas. Así, el avance y el progresivo fortalecimiento de los sindicatos de oficio les hacen temer pérdidas de importantes parcelas de poder a los sindicatos de clase.

Por tanto, los dos sindicatos ferroviarios mayoritarios han mantenido desde hace mucho tiempo una pugna constante, aunque en los últimos tiempos se ha venido suavizando. Además, el uso de acciones de huelga para fines no siempre laborales les ha llevado a una situación de desgaste y a la pérdida de confianza entre el colectivo. Este hecho explica en parte la reducción de la tasa de afiliación, así el surgimiento de sindicatos apolíticos e incluso situaciones de corrupción que se han dado en algunos de estos sindicatos.

3.- Junto a los dos sindicatos más representativos (CCOO y UGT) existen otros, además de los profesionales. Todos ellos conforman el abanico sindical en ambas empresas. Existen, por tanto, una variedad de sindicatos que representan al conjunto de los/as ferroviarios/as.

- CGT (Confederación General de Trabajadores) que incluye entre sus afiliados/as a todas las categorías profesionales. Se trata de uno de los sindicatos más combativos y reivindicativos que existen en ambas empresas.

Este sindicato, viene de la antigua CNT (Confederación Nacional de Trabajadores), que junto a UGT venían operando en la clandestinidad antes de la transición española. Así, la CNT *“tendrá que esperar a un proceso de refundación para que, en los albores de la última década del siglo, su heredero con las siglas Confederación General de*

¹⁶ El Sindicato Independiente de Cuadros de RENFE (SICRE). Este sindicato obtuvo representación en las primeras elecciones sindicales democráticas (14-04-1978), pero desapareció por falta de apoyos y por las acusaciones de *“amarillismo”* como ha denunciado CCOO en alguna ocasión (denunciaba que el domicilio social de dicho sindicato se ubicaba en Madrid en la C/Castelló, nº 42, propiedad del entonces ministro del partido de UCD, Garrigues Walker). Fuente: Revista Carril, enero-febrero 1978.

Trabajadores (C.G.T.) consiga una presencia y representación suficiente en el panorama sindical ferroviario español". Así, CGT nace el 29 de abril de 1989 y tiene una tradición anarcosindicalista. De forma que el Sindicato Federal Ferroviario CGT (SF.F-CGT) será el *"depositario de un número creciente de ferroviarios/as insatisfechos con la actuación de las grandes centrales sindicales que habían dejado en situación desfavorable a un abundante número de trabajadores/as poco cualificados de Renfe, aunque entre su afiliación se encuentran ferroviarios/as de todos los sectores"* (Fuente: Cayón Francisco y Cuéllar David, (septiembre 2006). El sindicalismo ferroviario español en democracia, 1976-2005. Ponencia presentada en el IV Congreso Historia Ferroviaria, Málaga 20, 21 y 22 de septiembre 2006: 10).

- SEMAF, es el sindicato de los maquinistas y ayudantes de maquinista, y sin duda es el más fuerte de los de oficio. Nace el 26 de agosto de 1986 (fecha en que se aprueba el acta de constitución) y cubre al 85% del total del personal de conducción de trenes a nivel nacional. Este es un ejemplo de un sindicato profesional que surgió debido sobre todo al fuerte descontento que tenía el colectivo (por el poco interés que mostraban los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT a la hora de luchar a favor de las reivindicaciones de los maquinistas y ayudantes).

Anteriormente, el colectivo de tracción estaba mayoritariamente vinculado a CCOO (también al resto de sindicatos), y SEMAF se crea harto de ser "utilizado" y manipulado por los sindicatos mayoritarios como "instrumento" de fuerza para paralizar el ferrocarril en las convocatorias de huelga.

El sindicato de los maquinistas *"respondía a los intereses de un grupo de trabajadores con un cierto grado de especialización y con una clara posición estratégica en los que primaban sus intereses profesionales a los intereses de clase"*. (Cayón Francisco y David Cuéllar, 2006:14. IV Congreso de Historia Ferroviaria).

Es importante señalar que el desarrollo de los sindicatos de oficio forma parte de la historia más reciente de nuestro país y se dan en ellos una serie de características que apuntan cada vez más a una *"mayor presencia en el sector público, tanto en la Administración como en las grandes empresas, además de agrupar a colectivos de trabajadores/as que son definidos por su cualificación o por la experiencia en el oficio"* (Taboadela Obdulio, 1993:421).

De manera que el nacimiento de SEMAF supondrá un punto de inflexión en el papel que van a jugar los sindicatos profesionales (o sindicatos franja, según Nogueira Magdalena, 2001), como un referente más en la representatividad sindical de los/as ferroviarios/as.

- El Sindicato de Circulación Ferroviario, SCF. Se trata de otro sindicato de oficio creado en 1999 y agrupa al personal de Circulación (básicamente al colectivo que se encarga del control del tráfico ferroviario y la gestión de la circulación de trenes y maniobras en estaciones y puestos de mando).

Se considera un sindicato independiente y profesional, y circunscribe su ámbito de actuación a todo el personal del colectivo que agrupa los servicios de regulación, control y gestión del tráfico de trenes y maniobras en ADIF y ADIF AV.

Este sindicato se crea (al igual que el de los maquinistas) harto y cansado de la falta de interés por parte de los sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO) de luchar a favor de sus reivindicaciones como colectivo de Circulación (o Movimiento), y al ver el éxito que obtuvieron los maquinistas con la creación del SEMAF, trataron de seguir e imitar sus pasos con su creación, aunque su fuerza sindical en la práctica no tenga nada que ver con la de los maquinistas.

Al igual que el SEMAF, sus afiliados/as no han dejado de crecer. Así, en el mes de septiembre de 2019, supone un total de 1.356 afiliados/as a nivel nacional.

- El Sindicato Libre Ferroviario - SU-SLF, que agrupó principalmente al personal ferroviario en general, al colectivo de Movimiento (perteneciente al servicio de estaciones, circulación y clasificaciones) pero también personal de talleres, vías y obras, taquillas, intervención, electrificación e incluso admite a personal directivo. No obstante, este sindicato terminó integrándose en UGT en 1984.

- Unión Sindical Obrera - USO, es otro gran sindicato de clase en España que ha tenido una mínima presencia en el sector ferroviario, y que engloba sobre todo a personal de talleres y otros.

- El SF - Confederación Intersindical-Sindicato Ferroviario, que aglutina a personal de todas las categorías.

- Existen otros sindicatos de menor entidad en el sector ferroviario como el CSIF (Central Sindical Independiente de Funcionarios), y en los últimos años se aprecia un crecimiento de sindicatos con representación territorial, como el Sindicato

Nacionalista Vasco - LAB (Lapurdi Baxenavarre Xiberua), sindicato INTG (Intersindical Galega) e incluso otros de carácter local.

- En los años más recientes han surgido nuevos sindicatos de carácter profesional, como el de los profesionales, cuadros, mandos y directivos del sector ferroviario, que desde el 1 de julio de 2013 se han integrado en la CCP (Confederación de Cuadros y Profesionales)¹⁷ a través de la firma de un convenio de colaboración entre la Asociación Nacional de Profesionales del Ferrocarril (ANPF) y CCP.

Por último, se ha creado ASIMAFE (Asociación Sindical Independiente de Maquinistas Ferroviarios en 2015).

La representación sindical en RENFE.

El modelo de representación sindical que tenemos implantado en España desde la instauración de la democracia ha condicionado su ejercicio por los sindicatos. La regulación legal del sindicalismo se inició a finales de los años 70 en nuestro país con la Ley 19/1.977 de Asociación Sindical y Ley 8/1.980 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Como afirman algunos/as expertos/as, *“la resultante de este proceso fue un modelo de doble canal, asociativo (afiliación directa) y electivo (representación delegada), cuyo impacto sobre el desarrollo del sindicalismo y las relaciones laborales en nuestro país ha sido objeto de un debate recurrente (tanto en el ámbito sindical como en el jurídico y académico) en torno a su desigual grado de funcionalidad”*. (Beneyto Pere J., 2011: 197). Este modelo prima los resultados que se obtienen en los procesos de elecciones de delegados/as sindicales en las empresas, y resta peso al número de afiliación. (Serrano del Rosal Rafael, 2000:87). Lo que resulta determinante, puesto que la capacidad para representar los diferentes intereses de los/as trabajadores/as ante la patronal u otras instancias administrativas viene dada

¹⁷ La Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), en las elecciones sindicales celebradas el 6 de marzo de 2019, lograba obtener en ADIF un total de 8 representantes a nivel nacional. Como reconoce un responsable del sindicato, *“esos 8 representantes que hemos obtenido, si los sumamos a los 7 delegados de sección sindical, suponen 10 más que en las elecciones pasadas, pero lo realmente importante es que, además de Madrid, que hemos conseguido 4 delegados, pasamos a tener representación también en Sevilla, Valladolid, León y Barcelona, ampliando nuestro ámbito de cobertura, lo que nos sirve además de motivación, como oportunidad para seguir dando a conocer a la C.C.P. en nuestra empresa y divulgar nuestro proyecto en cada vez más rincones del territorio”*. También en el Grupo RENFE hemos conseguido 1 delegado en Granada, lo que nos permitirá que C.C.P. esté presente en el Comité único de la empresa” (nota de campo: responsable sindical del CCP).

por el número de delegados/as que se obtienen en los procesos de elecciones sindicales en las empresas y no por el número de afiliados/as y, por tanto, *“el poder sindical de negociación... se encuentra depositado en los comités de empresa y no en las secciones sindicales”*.¹⁸

Mediante este sistema de representación y participación de carácter unitario, todos los/as trabajadores/as de una empresa, se encuentren o no afiliados a un sindicato, se convierten en electores y elegibles en los diferentes procesos.

De manera que este modelo de representación ha condicionado el papel y, por ende, las estrategias de los sindicatos, ya que orientan más sus estrategias a la búsqueda del voto ante los procesos de elecciones sindicales y menos a buscar una mayor afiliación. Este modelo que prima el voto frente a la afiliación provocó en las empresas, en *“los primeros momentos del desarrollo de las estrategias sindicales, la proliferación de candidatos/as no afiliados/as al sindicato que habían de representar, lo que conducía a políticas poco claras en las que se daba la paradoja de que los representantes legales de los sindicatos ante la empresa no estaban en pleno acuerdo con la postura del propio sindicato”* (Fishman Robert, 1996 y Serrano del Rosal, Rafael 2000:88). No obstante y a pesar de dichas limitaciones, hay quien considera que *“se trata de un sistema con voluntad inclusiva que, si, por una parte, parece desincentivar la afiliación directa al universalizar la cobertura de la intervención sindical, por otra contribuye a ampliar su área de influencia por la vía indirecta de la representación electoral, al tiempo que le aporta una incuestionable legitimidad democrática”*. (Informes 123 - julio 2016, Fundación 1º de Mayo del sindicato CCOO, pág. 14).

En RENFE se han celebrado un total de doce procesos de elecciones sindicales desde la democracia hasta la actualidad (Anexo N.º 1):

- Las 1.ª elecciones sindicales se celebraron el 14-04-1978.
- Las 2.ª elecciones sindicales se celebraron el 31-10-1980.
- Las 3.ª elecciones sindicales se celebraron el 18-11-1982.

¹⁸ Sartorius Nicolás (1979) manifiesta la oposición que el sindicato UGT ha mantenido a este sistema de representación sindical implantado en España, por considerar que dicho sistema menoscaba o reduce la fuerza del sindicato ante la empresa. UGT quería que los comités de empresa (CE) solo fueran meros órganos de gestión y la aplicación de los acuerdos alcanzados por las secciones sindicales y el sindicato ante la empresa. Es decir, le daba mayor peso a las secciones sindicales y se lo restaba a los comités de empresa.

Estos tres primeros procesos de elecciones tuvieron una periodicidad de dos años.

- Las 4.ª elecciones sindicales se celebraron el 16-12-1986. Y será a partir de estas elecciones cuando el resto de procesos se han venido celebrando cada cuatro años.
- Las 5.ª elecciones sindicales se celebraron el 21-11-1990.
- Las 6.ª se celebraron el 23-02-1995.
- Las 7.ª se celebraron el 26-02-1999.
- Las 8.ª se celebraron el 26-02-2003.
- Las 9.ª se celebraron el 02-03-2007.
- Las 10.ª se celebraron el 02-03-2011.
- Las 11.ª se celebraron el 03-03-2015.
- Las últimas se celebraron en 06-03-2019.

Un aspecto importante a tener en cuenta es que en la mayoría de esos procesos se ha dado una elevada participación. Así, entre los procesos electorales que han mostrado un mayor porcentaje de participación:

- Las 1.ª elecciones sindicales, con un 82,7%.
- Las 3.ª elecciones sindicales, con un 79,9%.
- Las 6.ª elecciones sindicales, con un 79%.
- Las 7.ª elecciones sindicales, con un 78,7%.
- Las 8ª elecciones sindicales, con un 84,3%.
- Las 9.ª elecciones sindicales, con un 83,90% ADIF y 86,86% RENFE Operadora.

Como señalan algunos/as expertos/as en relación a la participación en estos procesos, se puede decir que *“el nivel de participación ha superado con creces lo que se puede considerar un umbral mínimo de legitimación de cualquier elección democrática”*. Es decir, los representantes que han tenido los ferroviarios/as en los tres últimos decenios han sido los que éstos han elegido con gran participación...” y además... *“Los datos disponibles de participación electoral a nivel nacional presentan unos datos similares, en torno al 75-79% de participación”*. (Van der Meer Marc, 1997).

En la empresa, el nivel de participación del colectivo ferroviario en dichos procesos se ha superado ampliamente, así, en 2003, con un 84,3%.

En relación con la evolución de los resultados electorales en la empresa, se observan dos etapas:

- Una primera etapa, donde destaca el dominio de los sindicatos mayoritarios, tanto de CCOO como de UGT, hasta bien entrados los años noventa.
- Una segunda etapa, donde junto con los sindicatos mayoritarios que ven reducir su fuerza, se aprecia un creciente peso de algunos sindicatos profesionales, como el SEMAF y el SCF, que dura hasta la actualidad.

Durante la primera etapa, parafraseando a Anthony Ferner, el sindicalismo ferroviario en España tiene una presencia dominante de dos sindicatos ferroviarios englobados dentro de sendas confederaciones sindicales más amplias (UGT y CCOO), cuyos resultados conjuntos han acaparado siempre por encima del 50% de los votos emitidos, desde un máximo del 87,7% en 1986 hasta el mínimo del 56,6% en las elecciones de 2003.

Pero, en la segunda etapa, la tendencia anterior empieza a cambiar. Desde la aparición del SEMAF, esta tendencia ha sido decreciente para los sindicatos mayoritarios y paralelamente creciente para los sindicatos corporativos de algunos colectivos especializados y estratégicos del ferrocarril, no sólo el de los maquinistas (SEMAF), sino también el de los de circulación (SCF), que concurrió por primera vez a las elecciones sindicales de 1999.

Estos dos sindicatos corporativos atrajeron a principios del año 2000 el 20% de los votos en las elecciones sindicales de miembros de los comités provinciales de RENFE Operadora y ADIF.

Por tanto, a partir de 1990 se observa una nueva tendencia que se orienta a la diversidad sindical, donde, además de la presencia y fuerza que siguen manteniendo los sindicatos UGT y CCOO, *“se aprecia una tendencia a la diversidad que tiene, al menos, tres vías diferentes, cada una de ellas con distinta intensidad”*.

- Por un lado, el creciente papel del SEMAF, que ha monopolizado desde su aparición el voto y la afiliación dentro del colectivo de Conducción, uno de los segmentos estratégicos del ferrocarril moderno.

- Por otro lado, la aparición de C.G.T., cuyo sector ferroviario ha cubierto los intereses de una buena parte de trabajadores/as de poca cualificación en la empresa, consolidándose en torno al 15% de los votos.

- Por último, se aprecia un crecimiento de los votos a pequeños sindicatos, algunos de representación regional como él (L.A.B.) o (I.N.T.G.) e incluso otras candidaturas de

carácter local” que va incrementando su presencia en ambas empresas. (Cayón Francisco y Cuéllar David, 2006:14. IV Congreso de Historia Ferroviaria).

Es importante precisar que, aunque la participación en los procesos electorales más recientes sigue siendo significativa, la distribución del voto también se hace cada vez más diversa. Esta no sólo se concentra entre los sindicatos mayoritarios y de oficio, sino también entre otros sindicatos con menos entidad, como señalan algunos/as: *“Sí en 1990 sólo el 4% de los ferroviarios no votaron las candidaturas de CC.OO., U.G.T, C.G.T o S.E.M.A.F, en 2003 este porcentaje se ha elevado hasta el 15%”*. Lo que beneficia en cierta medida a la empresa, ya que puede entrar a negociar con más sindicatos y resta fuerza a la acción sindical unitaria, afectando al conjunto del colectivo ferroviario.

Respecto al número de representantes elegidos en los procesos electorales a lo largo del tiempo en la empresa, la tendencia muestra una clara concentración y uniformidad de los dos sindicatos mayoritarios desde las primeras elecciones de 1978, en las que CCOO con más de mil representantes superaba ampliamente a UGT, que obtuvo 700, y el resto de sindicatos distaban mucho; USO obtuvo 92; SICRE 79 y SLF 74 representantes. En las elecciones de 2003 los resultados fueron mucho más equilibrados: UGT obtuvo 261, CCOO 259, SEMAF 122, CGT 121, SF 52 y SCF 42.

Hay que señalar que, al tener un sistema de representación proporcional al número de trabajadores/as, su reducción ha ocasionado un importante descenso en cuanto al número de representantes a lo largo del tiempo; esto es, hay menos representantes elegidos como reflejo de la tendencia decreciente que ha sufrido la plantilla en las últimas décadas. En 1978 fueron elegidos un total de 1.971 representantes, 1.006 representantes en 1990, 862 en 2003.

Este análisis de la representatividad sindical ferroviaria se completa examinando la composición de los comités de empresa de RENFE a lo largo de estos años.

Previamente hay que señalar que el Comité General de Empresa (CGE)¹⁹ es el interlocutor válido ante la gerencia de la empresa para el tratamiento de los asuntos de carácter general y de la Negociación Colectiva. Este órgano está sujeto a las disposiciones legales vigentes, además de las funciones y competencias reconocidas a

los Comités de Centro de Trabajo. Así, la participación de los sindicatos en la gestión empresarial es posible a través de éste y otros órganos de representación (comités de seguridad y salud, comisiones de seguridad en la circulación, etc.).

Para analizar cómo ha evolucionado la composición del CGE, se han elegido dos procesos electorales (uno correspondiente al período de la empresa RENFE, y otro al de la segregación de la misma en ADIF y RENFE Operadora). Así, tras las elecciones sindicales del 26 de febrero de 2003 (8.º proceso electoral) la composición del CGE en RENFE quedó de la siguiente manera:

- 4 miembros de UGT, ya que obtuvo un total de 7.071 votos, lo que supone un 27,3% y 261 representantes a nivel nacional.
- 4 miembros de CCOO (hasta entonces tenía 5) con 6.962 votos, lo que implica un 26,9% y 259 representantes.
- 2 miembros SEMAF con 3.696 votos, que suponen 14,3% y 122 representantes.
- 2 miembros SCF y 42 representantes.
- 2 miembros CGT, con 3.346 votos, un 12,9% del total y 121 representantes.
- 1 miembro SF con 1.742 votos, un 6,7% y 52 representantes.

Del resultado de dichas elecciones se puede inferir, por un lado, que los sindicatos mayoritarios lo continúan siendo, aunque van perdiendo peso, como se puede apreciar, a favor de los sindicatos profesionales (SEMAF y SCF) (anexo N.º 1).

¹⁹ En España, la representación de los/as trabajadores/as “se configura por dos vías, por una parte la representación unitaria y por otra, la sindical”. El sistema de representación unitaria se estructura a través de los Comités de Empresa en centros de trabajo con más de 50 trabajadores/as, y mediante los delegados/as de personal en los centros de menos de 50 trabajadores/as. El sistema de representación colectiva es el relativo a la acción sindical en la empresa y está configurado por las Secciones Sindicales, que pueden constituirse por los trabajadores/as afiliados a los sindicatos, con presencia en los Comités de Empresa o en los órganos de representación que se establezcan, en función a los resultados de los votos conseguidos en el proceso electoral vigente.

El Convenio Colectivo de RENFE (XV, para el período 2005-2006) establece que la constitución de un C.G.E. está compuesta por un total de 13 miembros más 13 suplentes, designados por las centrales sindicales en función del número de miembros de comités provinciales obtenidos en el proceso electoral al que corresponda su mandato. Por otra parte, la cláusula 7.ª del convenio, establece la nueva regulación de derechos sindicales aplicables en la empresa, que se incorpora como uno de los acuerdos específicos de dicho convenio y deroga el Título XV del Texto Refundido de la Normativa Laboral de Renfe - 2004.

En RENFE, los Comités de Empresa son de ámbito provincial, excepto en Madrid y Barcelona, ciudades que por su elevado nº de trabajadores/as y de centros de trabajo cuentan con 4 y 2, respectivamente, en Madrid-Chamartín, Madrid-Príncipe Pío, Madrid-Atocha, Madrid-Villaverde; Barcelona-Término y Barcelona-Sants”. (Fuente: Revista Líneas n.º 264:23).

Tras las elecciones sindicales celebradas el día 6-03-2019 (correspondiente al 12º proceso electoral), la composición del CGE en ADIF y Grupo RENFE ha quedado de la siguiente manera, con un total de 13 miembros para cada uno.

En el caso del CGE de ADIF:

- 4 miembros de UGT.
- 4 miembros de CCOO.
- 2 miembros de CGT.
- 1 miembro de SF.
- 2 miembros de SCF.

La composición del CGE del grupo RENFE ha quedado de la siguiente manera, con un total de 13 miembros:

- 4 miembros de SEMAF.
- 3 miembros de CCOO.
- 3 miembros de UGT.
- 2 miembros de CGT.
- 1 miembro de SF.

Si comparamos datos en cuanto al número de miembros que han integrado el CGE en RENFE a lo largo del tiempo, hay que decir que éste ha ido variando, ya que su número ha sido acordado. Así, tras las primeras elecciones se pactó, 80 miembros en las elecciones de 1980 y en 1982 era de 75; de 13 en 1986; de 13 en 2019 en ADIF y otros 13 en 2019 en el Grupo RENFE.

En cuanto a cómo ha evolucionado la representatividad en dicho órgano, se observa que se pasa de la dualidad y el dominio de los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT a la creciente participación de los sindicatos SEMAF, CGT, SCF, tanto en ADIF como en RENFE Operadora (excepto SEMAF que solo tiene su representatividad en esta última). El CGE que surge de las elecciones de 2003 mantiene una presencia de relevancia de CCOO (4), UGT (4) y una participación significativa de SEMAF (2); SCF (2); CGT (2) y SF (1). La aplicación de la Ley del Sector Ferroviario ha ocasionado la división de la antigua RENFE en dos organismos independientes, RENFE Operadora y ADIF. Cada una de ellas ha creado su propio CGE, y donde se ha distribuido la representación en función de los resultados de las elecciones sindicales.

A modo de resumen, podemos decir respecto a la evolución que ha seguido el sindicalismo ferroviario en España, y como reconocen algunos expertos/as que lo han estudiado, *“el sindicalismo ferroviario mostrará una evolución paralela”. Progresando así de la hegemonía de CC.OO. en los primeros años al crecimiento y consolidación de U.G.T., teniendo como telón de fondo los intentos de la creación de un gran sindicato ferroviario de clase. La década final del siglo XX ofrecerá el nacimiento de un sindicato profesional, el Sindicato de los Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (S.E.M.A.F.), que se consolidará rápidamente con una mayoría abrumadora en el colectivo de conducción y que generará la aparición de otros sindicatos de este corte, todavía no consolidados como el Sindicato de Circulación”*. Se reconoce, pues, ese importante cambio en cuanto a la irrupción de los sindicatos de oficio en la acción sindical del sector ferroviario, y con ello, la fuerza sindical que se había mantenido concentrada en CCOO y UGT se diversifica. Además, hay que tener presente que la pauta de conflicto y negociación ha correspondido a los sindicatos de clase, y ahora los de oficio también van a utilizarla en su quehacer diario. No obstante, *“este relevante cambio no debe, sin embargo, ocultar la actividad del sindicalismo de clase en el ferrocarril que marcó durante buena parte de la Transición las pautas de los acuerdos entre empresa y trabajadores/as en nuestro país”*. (Cayón Francisco y Cuéllar David, 2006:1).

2- La politización

Según el Diccionario de la lengua española (RAE) el concepto de politización o la acción de politizar lo define de la siguiente manera: por una parte *“dar orientación o contenido político a acciones, pensamientos, etc., que, corrientemente, no lo tienen”*; y por otra *“inculcar a alguien una formación o conciencia política o hacer que se comprometa en temas políticos”*.

De las dos acepciones nos interesa más la segunda, no obstante, con este término queremos hacer referencia a un hecho que se ha venido dando con bastante frecuencia en las empresas públicas, su politización. En concreto nos referimos a que la gestión empresarial de este tipo de empresas puede quedar en manos políticas, y ésta suele estar más interesada en servir a quienes gobiernan que a la búsqueda de resultados puramente empresariales. De esta forma, las empresas estatales están sujetas a un fuerte control político, lo que obedece a unos objetivos complejos y

variables, reflejando el juego de intereses de las instituciones políticas. De ahí que su rendimiento esté condicionado por la acción de los gobiernos, puesto que estas empresas pueden ser utilizadas como “instrumentos” políticos para lograr así mismos fines ajenos a la tarea económica básica de la empresa.

Este hecho explica que cuando se quieren conocer sus resultados económicos no siempre hay transparencia al respecto, debido a las presiones gubernamentales, o que cuando los balances son deficitarios, hay recursos para cubrirlos.

Destaca, pues, la escasa transparencia en los resultados económicos de este tipo de empresas. Pero, hay que señalar que en los últimos años se han creado mecanismos de control específicos que realizan auditorías y seguimientos más estrictos, sobre todo en cuanto al tema económico-financiero.

La influencia de este factor en la negociación de la reestructuración que ha sufrido la empresa a lo largo del tiempo ha ido perdiendo peso debido sobre todo a la crisis económica y a la crisis derivada del gasto público, que han impulsado una gestión empresarial que requiere una mayor autonomía de las direcciones respecto al poder político. Es decir, se establece un nuevo modelo de gestión centrada más en los resultados económicos. Este nuevo modelo de gestión dota a las direcciones de la empresa de mayor autonomía y resta poder político al gobierno de turno en su gestión. Esta reorientación de la gestión empresarial *“se intensifica a medida que la situación se va haciendo cada vez más gravosa, y sobre todo a medida que las políticas económicas experimentan una profunda inflexión que acelera la aplicación de la lógica de lo privado en las empresas públicas”* (Araque Petra, 2008:30).

En los últimos años se ha acelerado la aplicación de la lógica de mercado en numerosas áreas o unidades de negocio, tanto de RENFE Operadora como de ADIF, con resultados aún por analizar. A pesar de ello, hay que decir que, aunque esta avanza cada vez más en las empresas, no resulta del todo completada.

Pero, ¿qué es lo que lo explica? ¿Por qué hay momentos de importantes avances de dicha lógica y por otra se frena?

En las empresas públicas, querer separar el control político que llevan a cabo los gobiernos de la eficacia económica que deben ejercer las direcciones, no resulta fácil. Lo que se debe sobre todo a la importancia que adquiere para los gobiernos el control

de este tipo de empresas, puesto que se convierten en un “instrumento” que les va a permitir en cierta medida lograr sus fines políticos.

El poder controlar este tipo de empresas conlleva para los gobiernos llevar a cabo otras acciones políticas.

1 - Puede llevar a cabo medidas de racionalización de aquellas empresas nacionales que se encuentren en una situación difícil o deficitaria (por ejemplo, en los años 80, lo sucedido en la industria siderúrgica, naval, minería del carbón, etc.).

2 - Puede apoyar a la industria privada o al sector privado de la economía, ya que éste debe proveer a las empresas públicas, garantizando de esta forma un mercado de suministros estable entre ambos sectores.

3 - Puede también, promover políticas económicas y de reducción de la inflación mediante el control de los precios de los productos, servicios, salarios, etc. (Por ejemplo, una medida muy utilizada por los gobiernos es la congelación de los salarios de los/as funcionarios/as públicos en época de crisis económica).

4 - Pero también, y de manera importante, puede mantener el empleo y de este modo contribuir al mantenimiento del equilibrio político (mediante convocatorias de empleo público, etc.).

Por otro lado, hay que tener presente que los objetivos de las empresas estatales se centran en el aprovisionamiento y prestación de ciertos bienes y servicios que son de carácter social y resultan esenciales para la sociedad en su conjunto y el Estado. Pero el dilema que se da entre el control político que vienen ejerciendo los gobiernos y la autonomía empresarial de las direcciones en este tipo de empresas hace que la naturaleza de dichos objetivos sea difusa. Es decir, que *“sus directivos encuentren siempre una razón para no alcanzar objetivos puramente empresariales ante su relegación y acrecimiento por los objetivos políticos, lo que genera una percepción de incertidumbre respecto a la gestión empresarial y especialmente el tema financiero de costes y beneficios”*. (Araque Petra, 2008:31).

Resulta un tanto problemático tratar de cambiar esta dinámica de funcionamiento de las empresas públicas, lo que se debe fundamentalmente a que:

1 - Los objetivos políticos en este tipo de empresas son variables y complejos.

2 - Los cambios que pueden sufrir los objetivos políticos en estas empresas, pueden darse en un breve espacio de tiempo, a veces suponen cambios bruscos, debido a los cambios de gobierno que se producen.

3 - Pueden existir objetivos políticos encubiertos, pero que resultan de gran peso en las decisiones empresariales.

De manera que el control político que ejercen los gobiernos sobre estas empresas se convierte en un condicionante más que influye en su gestión y, por tanto, forma parte de la dinámica negociadora y, en particular, de la reestructuración laboral.

Por tanto, los fines políticos que buscan los gobiernos con su “intervención” en ciertas ocasiones o los objetivos comerciales que se persiguen en determinadas áreas, a veces, no resultan claros en las empresas estatales. Incluso en ciertos momentos, los resultados empresariales pueden ser manipulados por los gestores políticos para mostrar al gobierno un determinado éxito o forzar una determinada situación, como puede ser el acuerdo de la negociación colectiva o lograr la firma de los agentes sociales en un determinado contrato programa, etc.

Las empresas estatales en España presentan elevados niveles de politización, no sólo a través del control de su gestión empresarial, sino también en el nombramiento de personas afines a los gobiernos para ocupar los puestos de dirección.

Se trata de una práctica que se viene dando, al menos en España, desde hace mucho tiempo en las empresas estatales y que todavía perdura. Como señala Ferner, *“hasta el momento actual, el funcionariado español se encuentra más politizado... Aún persiste una versión modificada del sistema de reparto de privilegios, ya que los cargos de responsabilidad de los ministerios, subsecretario, director general y subdirector general siguen cubriéndose mediante nombramientos políticos. En tiempos de Franco, estos cargos solían repartirse entre los representantes de los diferentes grupos políticos que formaban la base del régimen; bajo la democracia, los ocupantes de los mismos se han ido sustituyendo con cada cambio de gobierno... “Durante los primeros años de la transición hacia la democracia, los políticos del partido gobernante han ocupado sucesivamente diferentes cargos ministeriales, puestos de responsabilidad dentro de la administración y cargos directivos en las empresas públicas” (1990: 46-47).*

De manera que esta “práctica” que ya se daba durante el franquismo de nombrar a personas afines al gobierno en el poder para desempeñar cargos de responsabilidad en

puestos de alto nivel en ministerios y empresas públicas, como los puestos de subsecretario, director general, subdirector general... todavía perdura en la actualidad. Esta práctica refleja, pues, la preferencia de los gobiernos por una pericia política más que una empresarial en este tipo de empresas y RENFE es un ejemplo de ello. Así, por ejemplo, tras su división, ha continuado esta práctica de nombramientos políticos, como lo confirma un responsable sindical de ADIF.

“Esta empresa siempre ha estado muy politizada... independientemente del gobierno que estaba en el poder en ese momento. Antes, cuando era RENFE, y ahora que somos dos empresas distintas: RENFE Operadora y ADIF, se continúan... con los nombramientos políticos a los puestos del más alto nivel”.

Entrevista n.º 45. Sindicalista de CGT (04-06-2020:2).

Algunos gobiernos han intentado romper con esta pauta de nombramientos políticos; no obstante, a pesar de ello, a día de hoy todavía persiste. Así lo recogen algunos medios de comunicación: *“El gobierno del PSOE trató de romper esta pauta, nombrando en 1983 para el cargo de presidente a un hombre de empresa “profesional” y purgando a las personas que habían llegado a RENFE gracias a sus relaciones políticas con gobiernos anteriores”.* (Diario 16, de 4 y 5 de febrero de 1983).

Pero, como señala Ferner (1990:115), para llevar a cabo una gestión empresarial hay que *“asegurar un cambio organizativo y un desplazamiento hacia estrategias de carácter más empresarial; era necesario utilizar más que nunca la habilidad política y tener acceso a los recursos políticos, todo lo cual supuso una vuelta a las pautas anteriores con el nombramiento, en 1985, de un presidente vinculado estrechamente con el P.S.O.E. Como sucediera en el pasado, situó en los puestos clave a hombres de su confianza, poseedores a su vez del carné del P.S.O.E.”.*

Entre los recursos políticos con los que contaba el partido en esos años estaban los estrechos lazos o vínculos que el partido tenía con el sindicato UGT, el sindicato *“hermano”*, como algunos/as lo conocen; y, por otra parte, era necesario poner en marcha su habilidad política al aprovechar las tensiones surgidas en el propio sindicato con objeto del intento fallido de *“cargarse”* al dirigente Nicolás Redondo por algunos miembros tanto del partido como del sindicato. El PSOE podía ejercer *“cierto”* control sobre el sindicato al colocar personas afines del partido en puestos de responsabilidad

de la central sindical: *“El control del sindicato se está llevando a cabo colocando hombres más afines al P.S.O.E. en cargos de responsabilidad en las uniones y federaciones”. En medios ugetistas se comenta, incluso, que “ha habido un intento de cargarse a Redondo”. Y ese intento venía del propio P.S.O.E. Como no han podido, han optado por quitarle sus apoyos”.* (Diario, *El País*, 22-11-1985).

Es decir, ya entonces la voluntad política era de no romper con los nombramientos políticos, al igual que sucede en la actualidad, porque les sirve a los gobiernos para lograr sus fines políticos. Así, por ejemplo, en la actualidad podemos encontrar numerosos puestos como los de presidente/a y del Consejo de Administración de ambas empresas; el puesto de Dirección General de Planificación Estratégica y Proyectos; el de la Dirección General de Gestión de Personas; el de la Dirección General de Construcción; el Director Corporativo de Protección Civil y Seguridad; el puesto del Coordinador del Corredor Mediterráneo en ADIF; etc., que son ocupados por personas próximas al PSOE (también del PP). Lo que evidencia la continuidad de las prácticas de nombramientos políticos.

Otra característica de estos nombramientos tiene que ver con su duración, que suele ser breve (en torno a unos dos años y medio...). *“Los presidentes de R.E.N.F.E. cambian con extraordinaria rapidez. Desde la nacionalización de la empresa han pasado por este puesto 19 personas diferentes, con una permanencia media en el cargo inferior a dos años y medio”* (Ferner Anthony, 1990:103). Esta “corta” estancia temporal en el puesto de presidente/a se sigue manteniendo en la actualidad.

Todo esto va a influir en la planificación de los objetivos de estas empresas y en los resultados obtenidos por las direcciones, ya que pueden ser “maquillados” como éxitos políticos más que empresariales.

Las relaciones laborales juegan un papel muy importante en el complejo sistema de interacción que se da entre control político y resultados empresariales. La preocupación cada vez mayor de los gobiernos por controlar el gasto público y la limitación que desempeña el Estado en el control de las empresas estatales ha tenido importantes consecuencias en el desarrollo de las relaciones laborales en su interior. De hecho, uno de *“los focos de atención ha sido los salarios de los empleados/as públicos, ya que son un elemento importante en el aumento del gasto público y del*

deterioro de los resultados empresariales. Pero además, su control es importante en sí mismo para afrontar el déficit público, pero también porque repercute en la opinión pública y en los empleados de las empresas privadas. Esto supone que el entorno en el que reivindican y negocian las condiciones económicas no sea únicamente el empresarial, sino también el estatal” (Araque Petra, 2008:31).

Por lo tanto, determinados aspectos de las relaciones laborales, como pueden ser los salarios, son negociados no sólo en el ámbito empresarial, sino también en el estatal. Otro de los focos de atención al que los diferentes gobiernos han puesto un gran interés ha sido el volumen de empleo. De hecho, antes en RENFE y ahora en las dos empresas, se han llevado a cabo ajustes permanentes a lo largo del tiempo. Estos han sido objeto de conflictos, si bien su negociación posterior ha sido posible para que no tuviera costes sociales, evitando así su proyección pública, aunque ha condicionado bastante la gestión empresarial.

De manera que estas empresas soportan las presiones de las instituciones políticas, lo que condiciona la gestión empresarial. Esta requiere cambios laborales que han de pasar por los procesos y estructuras que conforman las relaciones laborales y donde el resultado final de dichas propuestas puede variar.

En las últimas décadas, la lógica del mercado se viene imponiendo aceleradamente y las directivas europeas han obligado a ir abandonando el control político que ejercen los gobiernos en este tipo de empresas. Todo ello se ha traducido en que las direcciones de ambas empresas tienen una mayor autonomía de gestión²⁰ al quedar divididas en UN's y éstas a su vez en Unidades de Mercado y Direcciones Generales, donde cada unidad gestiona sus propios recursos y funcionan como una única empresa que rinde cuentas a su central. Es decir, a su Dirección Estratégica, ya sea Conservación y Mantenimiento, Construcción, Negocio y Operaciones Comerciales, Planificación, Estrategia y Proyectos, Circulación y Gestión de Capacidad, Gestión de Personas, etc, en ADIF; y en el Grupo RENFE (Viajeros, Mercancías, Fabricación y Mantenimiento, Alquiler y Material Ferroviario) y estas a su vez, se dividen en función de los productos y servicios que ofrecen al cliente: alta velocidad, larga distancia, cercanías, mercancías, etc. Este nuevo modelo de gestión empresarial obliga a las direcciones a alcanzar no sólo unos determinados objetivos financieros (rendimiento del capital, ingresos, ahorro de costes, etc.), sino que también han de obtener unas determinadas tasas de

rendimiento de sus programas de inversión, etc., y han de dar “pruebas” de ello al Gobierno para poder contar con el “apoyo” político de sus propuestas y decisiones.

3- Los Presupuestos Generales del Estado.

La partida presupuestaria que se asigna cada año a los ferrocarriles procedente de las arcas públicas para la prestación de los servicios ferroviarios supone otro importante límite que va a afectar a la gestión laboral en la empresa pública.

Partiendo de la creación de las UN en el año 1992 y la entrada en vigor en 1991 de la Directiva Europea 440/91 de la CEE, que regula la liberalización del sector ferroviario y que implicó en RENFE la separación de la infraestructura ferroviaria de las operaciones de transporte, se hizo necesaria la creación en 2004 de nuevos estatutos, uno para RENFE Operadora y otro para ADIF. Esta directiva y las posteriores fueron transpuestas al ordenamiento jurídico español en la Ley 39/2003 del Sector Ferroviario, que se aprobó el 17-11-2003. Fue con esta Ley cuando se producía la separación contable y la división de RENFE en 2 empresas. Se hizo efectivo finalmente el 1-1-2005, quedando extinguida RENFE y creándose ADIF y RENFE Operadora. La 1.ª dedicada a la infraestructura, la 2.ª a la operación de los trenes.

Los nuevos estatutos dan un tratamiento diferenciado a las empresas; por una parte, ADIF se centra en la infraestructura y RENFE Operadora en los servicios de transporte. Estos documentos regulan el régimen económico-financiero mediante un nuevo contrato - programa²¹ para cada empresa. En ellos, se establecen las obligaciones y condiciones que las partes han de cumplir. Así, establecen una serie de servicios de transportes públicos ferroviarios que el Estado contrata a RENFE Operadora y por los que abona una cantidad de dinero, a cambio de que la operadora ofrezca unas

²⁰ El Estatuto de la entidad pública empresarial RENFE Operadora, en su Capítulo I, Normas generales y en su Artículo 2. Autonomía de gestión, dice así: *“En el ejercicio de sus funciones, RENFE Operadora actuará con autonomía de gestión, dentro de los límites establecidos en la Ley del Sector Ferroviario, en el presente Estatuto y demás legislación que le sea de aplicación”.*

El Estatuto de la entidad pública empresarial ADIF, en su Capítulo I, Disposiciones generales, y en su Artículo 2. Autonomía de gestión, dice así: *“En el ejercicio de sus funciones, el ADIF actuará con autonomía de gestión, dentro de los límites establecidos en la Ley del Sector Ferroviario, en el presente Estatuto y demás legislación que le sea de aplicación, y teniendo en cuenta, en todo caso, la garantía del interés público, la satisfacción de las necesidades sociales con la máxima calidad, la seguridad de los usuarios/as y la eficacia global del sistema ferroviario”.*

determinadas condiciones de calidad, seguridad y eficiencia en sus servicios; y, por otra, el Estado establece otro contrato programa donde contrata a ADIF la prestación de determinados servicios de infraestructura por el que abona un dinero a cambio de cumplir con ciertos criterios de seguridad, eficiencia y calidad.

²¹ *“Los contratos programa no son una figura “nueva” sino que ya llevan bastante tiempo funcionando, al menos en la antigua R.E.N.F.E., y que continúan en la actualidad con las nuevas empresas públicas. Éstos han venido presentando unos determinados objetivos económicos con el objeto de lograr obtener ciertos resultados que en cierta medida pudieran impedir o reducir el crecimiento de la deuda en R.E.N.F.E. En el supuesto de no cumplirse dichos objetivos, los contratos programas imponían a la empresa la obligación de reducir e incluso eliminar ciertos servicios (no considerados de servicio públicos entre ellos: el servicio de auto-expreso; los servicios nocturnos de trenes expresos radiales y transversales, como el expreso Madrid-Valencia, el cierre de líneas deficitarias, etc.,), para acompañar sus pérdidas a cifras que pudieran ser asumidas íntegramente por los Presupuestos Generales del Estado, lo que ha repercutido no sólo en dichos servicios sino también sobre la mano de obra.*

De manera que estos mecanismos conllevan una forma de gestión que implica aplicar una determinada política empresarial centrada en el ahorro de costes, y en particular los laborales. En ellos, se regulan los objetivos, compromisos y relaciones entre R.E.N.F.E. y el Estado. Se estableció al amparo del artículo 91 de la ley General Presupuestaria (esta ley preveía, al regular las sociedades estatales, que éstas concertasen con el Estado tanto sus objetivos como los medios para ejercitar las acciones que permitiesen alcanzarlos dentro de un período determinado). En R.E.N.F.E. se han sucedido diferentes contratos, así unos ejemplos:

El 1.º Contrato-Programa fue suscrito para el período 1984-1986, el cual representaba el esfuerzo por ambas partes (RENFE-Estado) para hacer frente a los graves problemas que atravesaba la empresa en ese período. Como principales objetivos, cabe destacar la implantación de medidas de austeridad, moderación salarial, contención del gasto, incluyendo reducción de plantillas, mejorar la calidad del servicio e incrementar la productividad. La Administración, por su parte, se comprometía a realizar la aportación de los recursos económicos necesarios para sanear la estructura financiera de la Red y adoptar medidas de ordenación en el sector. Uno de los puntos de mayor importancia es el referido a la contención del crecimiento de las aportaciones del Estado y la reducción del déficit con el objetivo de tender a una situación de equilibrio en la cuenta de explotación, sin perjuicio de lo que se acordase para compensar a RENFE por las obligaciones de servicio público que se le imponían (OSP).

El 2.º Contrato-Programa comprende el período 1988-1991; este plan se desarrolló dentro de la Ley de Ordenación de Transportes Terrestres de 1987 (LOTT y del PTF-Plan de Transportes Ferroviario). En este Contrato-Programa se destaca la realización de un importante esfuerzo inversor en infraestructuras y equipos de transporte, iniciándose la construcción de nuevas líneas y la introducción de la alta velocidad en España. Este Contrato-Programa inició una nueva etapa de esfuerzo inversor y de mejora de la inversión, planteando como perspectiva de futuro el diseño de un sistema de transporte integrado, competitivo y desarrollado en términos de eficacia económica y capacidad tecnológica.

El 3.º Contrato-Programa, corresponde al período 1994-1998. En este contrato se establecía la plena separación y distinción contable de las cuentas derivadas de la gestión de la infraestructura y de cada uno de los servicios de transporte, lo que, juntamente con la financiación de los efectos derivados de la deuda que el Estado mantenía con RENFE permitiría una evaluación independiente de cada una de las unidades de negocio creadas y, en consecuencia, de toda la empresa. A través de este Contrato Programa se deseaba que la tutela del Estado fuese cada vez más eficaz, con el propósito de evitar los déficits de explotación que debían ser financiados por los P.G.E”. (García Juan, 1996).

Hay que decir que esta figura contractual se ha mantenido hasta la actualidad (durante la crisis económica de 2008 y en los sucesivos años ha sufrido variaciones y modificaciones importantes, como veremos en la investigación).

Estas cantidades de dinero que el Estado paga por la prestación de dichos servicios van a cargo de los Presupuestos Generales del Estado.

Estos nuevos contratos-programa tienen que ver con el nuevo modelo de gestión empresarial que se ha implantado en la empresa debido a la Ley del Sector Ferroviario de 2003. Este “nuevo” modelo de gestión obliga a aplicar por parte de las direcciones nuevas formas de gestión orientadas a la búsqueda de la rentabilidad y al beneficio. Es decir, una gestión empresarial basada en criterios de mercado, sin dejar de ser un servicio público. Lo que ha supuesto, además de buscar la máxima rentabilidad, adoptar una política de ajustes y recortes en aspectos de la gestión laboral que ha sido posible, al negociarse con los sindicatos. Así, por ejemplo, el capítulo de beneficios sociales que las empresas ofrecían a sus empleados/as se ha reducido (ayudas sociales para tratamientos médicos para sus empleados/as y familiares, títulos de transporte ferroviarios, etc.). A cambio, los sindicatos han obtenido otras contrapartidas, como salidas negociadas mediante acuerdos específicos, incrementos salariales (aunque limitados), aumento de los días de licencia para asuntos propios, etc.

Los contratos-programa se materializan en “nuevas” formas de gestión laboral que implican en ocasiones cambios en las condiciones laborales de los/as ferroviarios/as (algunos resultaron muy significativos). Un ejemplo representativo que abordaremos en la investigación son las diferentes condiciones laborales que las direcciones pactaron con los sindicatos en el Acuerdo del Agente Único de Conducción y, por otra, con el acuerdo de los SIC del colectivo de Circulación. Se trata, pues, de ejemplos muy ilustrativos donde se puede apreciar el desigual peso o poder de los sindicatos.

Es importante señalar que de esa asignación presupuestaria que reciben las empresas públicas del Estado, una parte importante se destina al pago de los salarios de los/as ferroviarios/as. En ella, están incluidas las subidas salariales anuales, en constante reivindicación por parte de los sindicatos, que a su vez dependen del éxito con respecto a la misma para conseguir el apoyo de los/as trabajadores/as, que se traduce en mayor peso sindical en la empresa y a su vez, en una asignación mayor para los sindicatos más poderosos o con más peso en las empresas. Lo que les permite disponer, además, de recursos para el desarrollo de sus funciones sindicales en las empresas, por ejemplo, para que los sindicatos realicen sus funciones que tienen

asignadas como representantes de los/as trabajadores/as desde locales sindicales, bolsa de horas para los/as liberados/as, mobiliario, ordenadores, teléfonos, etc.

A modo de resumen:

La negociación de la reestructuración laboral que exige el nuevo modelo de gestión en RENFE Operadora y ADIF, está, pues, condicionada tanto por factores de carácter general como por factores más específicos derivados de la naturaleza de la titularidad de las empresas. Las estrategias que despliegan los actores en estos procesos comprenden episodios de confrontación y/o negociación. Los intercambios que se dan en esos procesos no sólo están condicionados por la posición que ocupa la empresa en el tejido productivo, su tamaño y sus expectativas de crecimiento, por los servicios o bienes que ofrece, el paro o la temporalidad, etc., sino asimismo por la politización de que puede ser objeto, la fuerza y el peso que pueden ejercer los sindicatos o por las partidas presupuestarias asignadas. Lo que ha afectado no sólo a las condiciones de los/as ferroviarios/as, sino también a las relaciones laborales.

Por ello, se va a examinar el desarrollo de dichos procesos tanto en RENFE como en RENFE Operadora y ADIF. Concretamente, se analizan las estrategias que los actores ponen en marcha en esos procesos (confrontación y/o negociación), los intercambios que tienen lugar, los rasgos y características de las relaciones laborales... que ha requerido la nueva gestión empresarial en aspectos de las relaciones laborales tales como las reducciones del volumen de la plantilla, el incremento de la flexibilidad laboral a través de la negociación de nuevas figuras laborales, los salarios y sus ajustes, pero también el fortalecimiento sindical, el cambio en las reglas de juego, etc. Son procesos básicos en la negociación de la gestión laboral en la empresa pública a los que los gobiernos han mostrado un importante interés a lo largo del tiempo y, por otro lado, a los que no se ha dedicado mucha atención analítica.

CAPÍTULO II

LA EMPRESA PÚBLICA FERROVIARIA RENFE.

La empresa pública RENFE (Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles) ha sido hasta el 2005 la entidad pública empresarial dedicada al transporte ferroviario de viajeros/as y mercancías, dependiente del Ministerio de Fomento. Es decir, ha disfrutado del monopolio como empresa de transporte ferroviario a nivel nacional al haber tenido asignado el servicio público esencial del transporte ferroviario en España, y por ello, ha venido recibiendo dinero del Estado en forma de subvenciones y convenios (Contratos-Programa) por la prestación del servicio.

Después de 64 años de vida, la empresa ha sufrido el mayor cambio en su historia a nivel organizativo y estructural, debido a la entrada y puesta en servicio de la Ley del Sector Ferroviario 39/2003 de 17 de noviembre (BOE 276, de 18 de noviembre de 2003) como consecuencia directa de la política de transporte ferroviario de la Unión Europea (Directiva Europea 91/440/CEE del Consejo, de 29 de julio de 1991, modificada por la Directiva 2001/12/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2001). Este hecho supone un importante condicionante en su política empresarial, ya que establece la necesidad de separar la explotación de los servicios de transporte ferroviarios de la administración de la infraestructura, y a la vez, exige a los Estados miembros, la apertura de sus redes ferroviarias a las empresas y a las

agrupaciones empresariales internacionales. Es decir, posibilita la entrada de empresas privadas en un sector tradicionalmente público. De esta forma, el sector del transporte ferroviario se ha liberalizado y la antigua RENFE se ha dividido en dos unidades, la de infraestructuras y la de servicio de transportes. Este hecho ha tenido importantes efectos y repercusiones en su plantilla y en las relaciones laborales.

Para poder entender cómo ha llegado la empresa a esta situación, es importante conocer su historia y evolución. Seguidamente, se hace un repaso de las principales características e indicadores, así como de algunas de sus limitaciones y problemas que conlleva su gestión.

2.- El sistema ferroviario.

2.1.- Origen de RENFE.

RENFE nace en 1941 con la nacionalización de las antiguas compañías ferroviarias²² que existían en España al finalizar la Guerra Civil. Estas compañías tenían una situación muy precaria hasta 1914 que se agravaba por los cambios políticos de los gobiernos y las políticas económicas que éstos aplicaban.²³ En esa época el ferrocarril era el principal motor de la economía del país al convertirse en el medio de transporte básico, debido sobre todo a su capacidad de movimiento de las mercancías y a su velocidad, puesto que las carreteras apenas estaban desarrolladas. Las compañías sufrían constantes presiones de los gobiernos para que las tarifas del transporte no se elevaran demasiado y con ello, pretendían favorecer el desarrollo industrial y comercial del país. Mientras que estas necesitaban disponer de una política tarifaria que pudiera compensar la cuenta de gastos. Pero el resultado eran unos balances deficitarios y hacía más gravosa la explotación ferroviaria.

La promulgación del Estatuto Ferroviario de 1924 supuso un punto de inflexión muy importante en el ferrocarril hasta ese momento en España. Con este estatuto se llevó a cabo *“una estatalización (control por el Estado) del sistema ferroviario, que afectó a todos sus elementos (principalmente al patrimonio, la gestión y explotación), entrando éste en un período intermedio en que la gestión, la administración y la explotación ferroviaria fueron compartidas por una actividad privada en decadencia y por una actividad pública o estatal en auge”* (Muñoz Miguel, 1995:32). Este documento

pretendía llevar a cabo cambios importantes, que llevarían finalmente al sistema ferroviario a la futura nacionalización en 1941. Pero la crisis de 1929 rompió todo equilibrio que este estatuto intentó imponer a los ferrocarriles. Además, cayó considerablemente la contratación del volumen de mercancías por ferrocarril, provocando importantes pérdidas (entre 1931 y 1935 *“se registraron unas pérdidas de 25,64 millones de pesetas en la compañía del NORTE y 71,16 millones de pesetas en la compañía de MZA”*) (Muñoz Miguel, 1995:37).

Finalmente, las compañías asumieron que eran incapaces de mantener el negocio por sí solas y recurrieron a su descapitalización, reduciendo progresivamente sus inversiones para salvar los intereses de sus accionistas y obligacionistas.

Con la República tampoco se nacionalizó el sistema ferroviario y la causa principal fue más de carácter financiero que ideológica. Como señalan algunos/as investigadores/as, *“la posibilidad de la nacionalización de los ferrocarriles durante la República, hubiera agravado considerablemente las arcas del Estado durante este período de la historia española. Aunque la ideología de los distintos gobiernos republicanos reconocía el carácter social y sin duda alguna público de los ferrocarriles, el enorme coste económico-financiero que hubiera supuesto la nacionalización, así como el enfrentamiento con alguno de los poderes económicos de los propietarios de los ferrocarriles, no hicieron posible la nacionalización. A cambio, se dictaron una serie*

²² Existían, pues, un número considerable de pequeñas y medianas compañías ferroviarias en nuestro país, entre las más importantes:

- La Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España, conocida como “NORTE”.
- El Ferrocarril de Madrid a Zaragoza y Alicante, conocido como “MZA”.
- La Compañía de los Caminos de Hierro del Oeste de España, conocida como “OESTE”.
- Los Ferrocarriles Andaluces.
- El Ferrocarril Central de Aragón.
- Y un número de pequeñas compañías de menor importancia.

De manera que la red ferroviaria española antes de 1941 la conformaban todas esas compañías privadas; *“todas juntas formaban la red ferroviaria de vía ancha (llamada ancho nacional) en España antes de 1941. Las compañías eran de capital privado, pertenecientes a grandes grupos económicos, como bancos o importantes grupos familiares de la burguesía europea, como los Pereire, propietarios de la Compañía del NORTE, de capital francés”*. (Wais Francisco, 1974:238).

²³ Las compañías ferroviarias venían sufriendo constantes crisis desde hacía mucho tiempo. La falta de carbón para las locomotoras, de piezas de repuestos para los vehículos, vías, etc., era una constante debido a que la industria nacional todavía no estaba suficientemente desarrollada y no era posible traerlo de industrias extranjeras por la destrucción que sufrió Europa tras la 1.ª Guerra Mundial. Todo ello llevó a que se dieran los primeros intentos por parte de los gobiernos para su nacionalización.

de leyes de tendencia nacionalizadora como la Ley del 10 de mayo de 1932 o la Ley del 9 de Septiembre de 1934 de Intervención Permanente de los Ferrocarriles (Bermejo Vera José, 1975); mediante dicha ley, el Estado se incautó las compañías Madrid-Cáceres-Portugal y Oeste de España, y de Los Ferrocarriles Andaluces (aplicación de la Ley de mayo de 1932, mediante el Decreto de 9 de mayo de 1936), incautándose éstas debido a sus graves problemas financieros que las habían llevado a una práctica paralización de sus servicios” (Cabrera Mercedes, 1991, en Comín Francisco y Pablo Martín Aceña).

Tras finalizar la Guerra Civil española, el estado de los ferrocarriles era lamentable, ya que se destruyeron numerosas instalaciones ferroviarias, desde estaciones, depósitos, puentes, túneles, locomotoras, vagones e incluso se produjeron importantes mermas de personal ferroviario como consecuencia de la guerra. Constituido el nuevo Estado, se inicia una rápida y amplia tarea legislativa para recuperar el sistema ferroviario de los graves daños causados por el conflicto y llevar a cabo su nacionalización. Con la Ley de Bases de Ordenación Ferroviaria de 1941, se produce definitivamente la reconversión del sistema ferroviario privado en un sistema público. Esta Ley recurrió *“jurídicamente a la figura del “rescate”²⁴ para nacionalizar los ferrocarriles de vía ancha en coherencia con el marco jurídico existente”* (Bermejo José, 1975).

²⁴ Como señalan algunos/as expertos/as, dicha ley recoge la figura del rescate y las condiciones del mismo. (Muñoz Miguel, 1995:45-50): La Ley de Bases de Ordenación Ferroviaria y de los Transportes por Carretera, 24-1-1941, *“tomó los mecanismos de aplicación del rescate contenidos en el Estatuto de 1924 como punto de referencia para efectuar la reversión de las compañías privadas”. Las condiciones concretas de aplicación del rescate fijadas para determinar el cálculo, fueron las siguientes:*

- 1 – Se adelantaron las fechas de vencimiento de las concesiones de las compañías privadas al 1 de enero de 1941, consolidándose la propiedad por el Estado sobre el total de los ferrocarriles comprendidos por las referidas concesiones.*
- 2 – El rescate comprendió: las concesiones, el metálico y valores, líneas, obras, terrenos, oficinas, edificios con todo lo que ellos contenían, talleres con sus máquinas e instrumentos, los contratos de suministros, productos y derechos, incluidas las concesiones de transporte por carretera de las compañías. Se rescató por tanto, el derecho de explotar el ferrocarril, es decir la concesión como todo aquello que constituya el valor real del establecimiento.*
- 3 – El rescate se llevó a cabo mediante el abono al concesionario a través de un número de anualidades igual al de años que fije el plazo medio de reversión de las concesiones de una misma compañía.*
- 4 – La anualidad pagadera, se calculó de forma diferente para los ferrocarriles productivos que para los deficitarios.*
- 5 – La anualidad debía representar el valor de los beneficios que las compañías hubiesen obtenido durante los años de concesión enajenados por la reversión, bajo los siguientes criterios hipotéticos:*
 - A- Unos resultados medios de explotación idénticos a los producidos durante el período: 1921-1935.*
 - B- Una evolución de los precios uniforme y contenida con un índice medio de inflación fijado en 4%.*

Con la nacionalización se integraron todas las compañías ferroviarias que conformaban el sistema ferroviario del país en una única empresa pública ferroviaria, RENFE. Este cambio histórico del sistema ferroviario supuso un importante negocio para las compañías privadas, ya que su estado real no garantizaba para nada una explotación rentable en el corto y medio plazo. En 1941 el sistema presentaba unas condiciones de deterioro enorme, no sólo por las desinversiones de las compañías, sino también por los efectos de destrucción que le ocasionó la guerra. Además, para mantener el servicio al menos al nivel de la etapa prebélica, era necesario efectuar grandes inversiones que superaban el valor del rescate.

¿Qué implicó en definitiva el rescate del sistema ferroviario para el Estado?

Como reconoce Anthony Ferner, el hecho de que el gobierno comprara todo el trazado ferroviario que existía en el país, ya fuese rentable o no, ha repercutido considerablemente en las arcas públicas, ya que *“el precio que hubo que pagar por el desarrollo competitivo fue el exceso de kilómetros construidos, que en otros países pudo controlarse gracias a la reglamentación del Gobierno. Este hecho fue una de las causas de los graves problemas financieros que sufrieron los ferrocarriles en años posteriores, que condujeron a un aumento de la intervención estatal, incluso antes de que se produjera la nacionalización de los servicios”* (1990:89).

Como han demostrado algunos/as expertos/as, el gobierno franquista benefició al capital privado con la oferta pública de compra de las acciones y obligaciones que implicaba la nacionalización del sistema ferroviario y recaía sobre el Estado sus graves problemas financieros, entre otros. Este hecho supuso para las compañías... *“la única posibilidad de salvar su patrimonio y supuso, también, una de las primeras grandes acciones del Estado franquista, para salvar subsidiariamente un negocio capitalista sin posibilidad de futuro, y expresó tanto sus dudas iniciales como su naturaleza última para convertirse en un eficaz instrumento de consolidación del capitalismo industrial”* (Muñoz Miguel, 1993:78). Con este proceso se inicia la *“deuda histórica”* de RENFE. Sin duda, este hecho ha sido una de las causas de los graves problemas financieros que ha sufrido nuestro ferrocarril en años sucesivos. Deuda que fue aumentado con el tiempo debido al estado lamentable de la red, y apenas existían ingresos por explotación como consecuencia del conflicto bélico. Además, eran necesarias fuertes inversiones para llevar a cabo los planes de reconstrucción y modernización del sistema.

Tras la nacionalización, RENFE partía con una situación económica negativa y ha necesitado financiación para llevar a cabo numerosas inversiones a lo largo del tiempo, lo que fue incrementando su *“deuda histórica”*. Una situación que no ha parado de crecer hasta fechas recientes. De hecho, a finales del 2004 la deuda ascendía a 7.925 millones de euros.

El Gobierno socialista decidió asumir la mayor parte de dicha deuda y así, las dos nuevas empresas públicas que iban a surgir tras la aplicación de la Ley del Sector Ferroviario 39/2003, ADIF y RENFE Operadora pudieran afrontar la liberalización ferroviaria que estaba prevista para el 2005 con una posición financiera sólida. Según anunció el vicepresidente Pedro Solbes, en declaraciones al Periódico Cinco Días, *“el Estado asumirá este año el 80% del pasivo proveniente de la compra de infraestructura ferroviaria y la “deuda histórica” de la cual asume el 68,8%, que asciende a un total de 5.459 millones de euros”*. Solbes, en su intervención en la Comisión de Economía del Congreso, aseguró que *“... solo así podrá darse viabilidad a la empresa pública cuando entre en vigor en 2005 la ley ferroviaria que liberaliza el servicio, y por la que Renfe será una empresa más a competir con otras privadas”*. *Renfe no podrá funcionar en el futuro si el Estado no reconoce antes la deuda histórica, que es lo que tenía que haber hecho el Gobierno del PP; si no lo hacemos ahora, la carga para empezar a competir será insalvable y Renfe entrará en quiebra”*. (Cinco Días 22/09/2004).

Con esta operación del gobierno, la carga financiera con la que nacía RENFE Operadora fue mucho menor, ya que era de un pasivo exigible de unos 1.500 millones, de los cuales 1.379 pertenecían a la parte de la *“deuda histórica”* que debía asumir, recibiendo ayudas públicas para cubrir sus déficits hasta el año 2010 (a partir de entonces, la empresa sólo se haría cargo del endeudamiento de sus activos fijos). Mientras que *“ADIF partía con una elevada deuda de 4.200 millones de la cual, 1.087 millones de euros pertenecían a su parte de deuda que debía asumir, y el resto a los costes de construcción de nuevas líneas AVE y del ajuste presupuestario, que se resarcirán mediante peajes y tasas a pagar por los operadores y clientes del tren”*. (Fuente: Periódico Cinco Días 22/09/2004).

Por tanto, el Estado se hizo cargo de la mayor parte de la *“deuda histórica”* de la antigua RENFE con el objetivo de que, cuando se produjera la separación de actividades tras la aplicación de la Ley del Sector Ferroviario 39/2003 el 1 de enero de 2005, las dos nuevas empresas estuvieran en buenas condiciones financieras para afrontar los nuevos retos que se les imponían.

2.2.- Evolución de la empresa.

2.2.1.- Principales características.

La red ferroviaria con la que partía la empresa en 1941 era de 12.401 km de vía (incluía trazados rentables y menos rentables e incluso deficitarios). En el año 2020, la red ferroviaria de titularidad de ADIF es de 11.901,2 km (Declaración Red 2021).

Una de las principales características que tiene el sector del transporte ferroviario es su dimensión estratégica. Es decir, que es uno de los sectores estratégicos que conforman la economía y la vertebración del país. De ahí el interés político que han mostrado los gobiernos en el sector durante años y que todavía perdura. En sus primeros años, entre sus características, cabe señalar que se trataba de una red radial (donde las principales líneas partían de Madrid) y tenía un trazado de vía serpenteante, con fuertes pendientes y curvas debido fundamentalmente a la orografía del terreno (con numerosas cordilleras montañosas, etc.), lo que ocasionaba, entre otras cosas, que las velocidades de los trenes fueran reducidas. Además, existía una diversidad de anchos de vía debido a las distintas compañías privadas, aunque finalmente el jefe de Estado Francisco Franco decidió implantar de forma general el ancho nacional de 1.668 mm. El principal inconveniente de este ancho de vía era que impedía conectar nuestra red con otras redes internacionales (Francia o Portugal).

Actualmente, conviven en nuestra red ferroviaria tres anchos de vía: el ancho nacional, ibérico o ancho RENFE (1.668 mm), ancho internacional, estándar o UIC (1.435 mm) y el ancho métrico o ancho FEVE (de 1.000 mm). Aunque también existe el ancho mixto (que permite la circulación de trenes por la misma vía con dos anchos (1.668 mm y 1.435 mm, por ejemplo, el trayecto que comprende desde la estación de Valencia Joaquín Sorolla hasta Castellón).

Además, en sus primeros años, los efectos combinados de todos esos problemas se traducían en una baja velocidad comercial de los trenes, que los dejaba en desventaja respecto al transporte por carretera y aéreo hasta bien entrados los años 80 (a modo de ejemplo, un tren de viajeros/as entre Madrid y Valencia venía circulando como máximo a 120 Km/h). No obstante, y como veremos, se han efectuado muchas inversiones a lo largo del tiempo que han permitido mejorar considerablemente muchos de estos indicadores. Así, por ejemplo, en la actualidad hay más de 1.200 kilómetros de vía donde se circula a más de 250 km/h, aunque existen más de 3.000 km con límites de velocidad que oscilan entre 140-100 km/h.

Tras el nacimiento de RENFE se establecieron dos objetivos prioritarios a cumplir: reconstruir los daños producidos al sistema ferroviario debido a la Guerra Civil (lo que iba a resultar complejo por la escasez de recursos económicos con los que disponía la empresa, siendo necesario recurrir a grandes aportaciones de dinero público por parte del Estado); y la implantación de una organización única de ferrocarriles que, entre otras cosas, obligaba a unificar no sólo las señales ferroviarias de las compañías privadas (había casi 30 tipos distintos), sino también, los diferentes reglamentos de circulación (existía una veintena). Las actuaciones más inmediatas de la empresa se orientaron a lograr ambos objetivos. Para ello se impulsaron inversiones desde el principio (en 1949 se aprobó el Plan General de Reconstrucción y Reformas Urgentes con un importe de 5.000 millones de pesetas y estaba destinado a la renovación de la red, entre sus actuaciones: sustitución y refuerzo de puentes metálicos, ampliación de playas de clasificaciones, renovaciones de vías e instalaciones de seguridad, instalación de señales luminosas, obras para el inicio de la electrificación de líneas, renovación de material: se compraron 200 locomotoras, 5.000 vagones y 400 coches de viajeros/as). (Fuente: Plan General de Reconstrucción y Reformas Urgentes 1949, RENFE 1951). Pero no será hasta los años cincuenta cuando se empiece a percibir la modernización del ferrocarril en España con la introducción de los trenes Talgo o la implantación de los Centros de Tráfico Centralizado (CTC's). Estos introdujeron la automatización en la regulación del tráfico ferroviario y con ello, se hacía menos necesaria la presencia física del personal en las estaciones, puestos de clasificación, etc., lo que ocasionó una considerable reducción de la plantilla (entre 1962 y 1970 la plantilla pasó de 127.000 a

83.000). La crisis económica de finales de los años 50 llevó al gobierno a poner en marcha un plan de estabilización, frenando las inversiones previstas en la empresa.²⁵

El Plan Decenal de Modernización (cuya vigencia era de 1964 a 1973) estaba dotado con 62.000 millones de pesetas; aunque sus objetivos eran modernizar el ferrocarril y conseguir que diera beneficios, esta vez recogía las recomendaciones del Banco Mundial. Pero la modernización prosiguió en la empresa con la implantación de la informática a principios de los años sesenta, utilizándola para realizar reserva de billetes o títulos de transporte, regulación de los trenes, sistemas de seguridad e información, etc. Inversiones también para integrar la red ferroviaria en las principales ciudades: Barcelona, Madrid, Sevilla, Valencia, etc.

En esos años se fijaron también alcanzar mayores objetivos de velocidad comercial, como fue lograr los 140 km/h en los trenes de viajeros/as, incrementar los transportes de las mercancías y mejorar los resultados económicos. Entre las acciones que se llevaron a cabo en 1975 destacaba... *“Se habilitó un tramo de vía entre Calatayud y Riclà con el objeto de experimentar mayores velocidades (190 Km/h), ya que se proyectaba una línea de alta velocidad entre Madrid y Barcelona para hacer más competitivo este transporte. En ese mismo año, don Juan Carlos I. príncipe de España, apagaba la última locomotora de vapor que quedaba en servicio”*. (Fuente: Renfe 63 años de Historia Ferroviaria, 2005, <http://www.renfe.es>).

También se dieron pasos muy importantes en materia de seguridad, con la implantación de nuevos sistemas como el ASFA (*Anuncio de Señales y Frenado Automático*). Este sistema reproduce en la cabina del maquinista la información y las órdenes que muestran las señales de circulación e impide de forma automática que se rebase una señal que presenta la indicación en rojo o en parada. La incorporación del *freno de aire comprimido* a los trenes (que mejoraba el control y la seguridad durante la marcha y el estacionamiento). El *mando múltiple*, este sistema posibilita cuando

²⁵ En 1962 el Banco Mundial elaboró un informe recomendando al gobierno español que adoptara una serie de medidas para modernizar su economía. Entre sus recomendaciones señalaba al ferrocarril como *“punto focal al concentrar las inversiones en la red ya existente, y suspendiendo las que estuvieran destinadas a nuevas líneas”*. Entre las actuaciones que se realizaron: renovación de vía, sustitución de la tracción vapor por la diésel y eléctrica, mejora del confort de los/as viajeros/as con la incorporación de los vehículos automotores, ferrobuses, TER, eliminación de la 3.ª clase, mejoras de los sistemas de seguridad (introducción de los primeros Bloqueos Automáticos (BA)) y las comunicaciones, entre otras.

circulan varias locomotoras acopladas traccionando juntas, y que a todos los efectos de conducción se comportan como una sola máquina, dotarlas de mayor potencia. *El dispositivo de vigilancia* denominado “*hombre muerto*” que posibilita, en caso de indisposición del maquinista, la detención inmediata del tren. La *radiotelefonía* que permite la comunicación entre el maquinista y el personal de las estaciones, etc.

La modernización que experimentó la empresa durante ese periodo conocido como el “*desarrollismo*” *permitió que dejara atrás la grave regresión sufrida durante las décadas anteriores; pero no fue lo suficiente para frenar su pérdida de peso en el mercado interior de transporte. Sí, entre 1975 y 1989, el tráfico de viajeros experimentó un crecimiento medio interanual del 0,87% frente al 3,79% de la carretera; en mercancías fue nulo 0,11%, mientras que su competidora llegaba a los 4,44%. Si este dato ya era suficientemente grave... además, tuvo que hacer frente a la crisis económica internacional y a la inestabilidad política y económica que trajo consigo la transición democrática*”. De hecho, en esos años, los diferentes gobiernos que hubo en el país no sólo fueron conocedores de la situación crítica en que se encontraba la empresa en cuanto a su aportación al crecimiento económico y al incremento del gasto público que suponía su explotación y mantenimiento, sino que además, vieron la posibilidad de cambiar su situación... “*Los gobiernos de UCD y los primeros del PSOE fueron perfectamente conscientes de esta situación y, actuando en consecuencia, pusieron en marcha, a partir de 1979, toda una serie de iniciativas legislativas, organizativas, técnicas y estratégicas, que prepararon el camino para que Renfe alcanzara durante las décadas siguientes una situación bien distinta*”. (Muñoz Miguel, 2016:19). Es decir, ya en esos años, los gobiernos empezaron a diseñar su estrategia respecto a lo que iba a ser la futura política de transporte ferroviario. De hecho, con la entrada de España en la CEE (Comunidad Económica Europea) en el año 1986, el Libro Blanco del Transporte de 1978 reflejaba las claves de dicha política; y los gobiernos comenzaron a fijar las líneas y estrategias para el nuevo modelo de transporte ferroviario que pretendía conseguir en los años venideros, más abierto a Europa y especializado en aquellos segmentos que presentaban mejores resultados. Más tarde será Bruselas quien dará otro paso decisivo en el largo proceso que ha supuesto la liberalización del sector, al liderar y marcar la hoja de ruta que permitirá su

liberalización en los Estados miembros, entre ellos España, mediante el desarrollo y aplicación de la Directiva 91/440.

Una de las principales novedades en esos años fue el establecimiento de una relación permanente entre el Estado y RENFE. Dicha relación se reguló con los llamados “*contratos programas*”. Se trata de acuerdos de carácter público donde las partes establecen las reglas de juego, es decir, se fijan las concretas obligaciones y responsabilidades que cada uno debe cumplir en un plazo determinado. Así, el primero fijaba las aportaciones económicas para la prestación del servicio ferroviario y la empresa se encargaba de cumplir los objetivos fijados de servicios, calidad, fiabilidad, seguridad, etc., que las partes acordaban.

Se han sucedido numerosos contratos-programas a lo largo de la existencia de la empresa que perduran en la actualidad (desde el primer contrato-programa que se firmó en 1979 entre el Estado y RENFE hasta los años más recientes, donde tanto ADIF como RENFE Operadora mantienen con el Estado, aunque con condiciones muy diferentes a las que mantenían con anterioridad). Uno de los aspectos a destacar de estos mecanismos es que se fijan los compromisos y objetivos concretos a conseguir en un plazo determinado; por ejemplo, en materia de personal se fija el número a reducir de la plantilla, el número de nuevos ingresos, el porcentaje del incremento a conseguir en materia de productividad, seguridad, calidad, puntualidad, etc.

En 1986, el Ministerio de Transporte elaboró un nuevo Plan de Transporte Ferroviario (PTF) dotado de 2 billones de pesetas con el que pretendía revitalizar y modernizar el ferrocarril en el horizonte del año 2000. Entre las principales actuaciones que se planificaron llevar a cabo podemos señalar el desarrollo de velocidades superiores a los 200 km/h; la eliminación de algunos de los grandes estrangulamientos que existían en la red con la construcción de grandes variantes como la del Guadarrama o el nuevo acceso ferroviario a Andalucía (NAFA), entre otras. Es de destacar en esos años el incremento de las cercanías, sobre todo en las grandes ciudades, como consecuencia de los cambios de hábitos de vida de los/as ciudadanos/as al trasladarse de los pueblos a las áreas metropolitanas y la saturación de las carreteras (era el modo de transporte que en mayor medida absorbía la

demanda de movilidad que existía en comparación con el ferrocarril y el avión). (Informe *“La planificación de carreteras en España de 1987. 1.”*, Borrajo Justo y Rubio Jesús, 1987.1:102).

El elevado crecimiento de las cercanías dio lugar a la aprobación de un nuevo plan de actuación en las grandes ciudades con una inversión de 200.000 millones de pesetas. Este plan permitió mejorar y adaptar las redes de acceso a importantes núcleos de población como las redes de Barcelona, Madrid, Sevilla, Bilbao, etc., así como la adquisición de nuevos trenes para la prestación de los servicios que se demandaban. De hecho, en 1988 RENFE creó la Dirección Autónoma de Cercanías, cuyo ámbito de actuación *“se desplegaba sobre 12 núcleos y 42 líneas, su punto de inflexión se produjo gracias al Plan de Transporte de Cercanías 1990 -1993”*.²⁶ (Muñoz Miguel, 2016: 26).

Pero, ¿qué implicaba el Plan de Transporte Ferroviario (PTF) del año 1986 y en paralelo, la Ley 16/1987 de Ordenación del Transporte Terrestre (LOTT)? Ambos textos supusieron un punto de inflexión en dos aspectos fundamentales: respecto a la cantidad de dinero que se destinaba a las inversiones previstas en diferentes modos de transporte, que fue enorme; y además, estos marcos sentaban las bases de las nuevas reglas de juego que regirán la historia del ferrocarril hasta la actualidad, como reconocen algunos/as *“son estos contextos financiero y normativo los que explican que en 1988 el gobierno decidiera construir la primera línea de alta velocidad entre Madrid y Sevilla, y, segundo, que en 1989 se sustituyera la secular organización multidivisional de Renfe por las “unidades de negocio”, que pasaban a dirigir la empresa teniendo como punto de referencia el mercado. Las U.N., como se las denominó, introdujeron un nuevo modelo de gestión, se convirtieron en la columna vertebral de la compañía y significaron un vuelco de filosofía productiva y comercial”* (Muñoz Miguel, 2016:20).

²⁶ Este plan, dirigido especialmente a la prestación de los servicios de cercanías de las grandes ciudades de España, aportó, entre otros, *“una altísima inversión selectiva para impulsar un segmento de transporte ferroviario asentado sobre quince núcleos urbanos con una población que alcanzaba los 16 millones de habitantes. Entre sus actuaciones más significativas: el pasillo verde de Madrid y los Juegos Olímpicos de Barcelona, donde sus servicios pasaron en 1987 de 164,7 millones de viajeros/as a 279,5 millones en 1991 y a 328,7 millones en 1995. Con esta actuación, el servicio de cercanías dobló su volumen en sólo ocho años”*. (Muñoz Miguel, 2016:26).

Será a principios de los años 90 cuando un nuevo condicionante de carácter político, la aplicación de la Directiva Europea 91/440, obligue a la empresa a llevar adelante importantes cambios. Esta directiva implicaba sobre todo una paulatina liberalización del transporte en Europa, obligando al ferrocarril a ser competitivo y a reducir cada vez más su dependencia económica de las subvenciones del Estado, lo que implicaba, una verdadera y profunda transformación del modelo de transporte ferroviario.

En 1994 se aprobó un nuevo estatuto en RENFE que derogaba al anterior (del año 1964), para que la empresa pasase a ser una “*sociedad estatal*” con personalidad jurídica propia e independiente del Estado, y adscrita al Ministerio de Obras Públicas, Transporte y Medio Ambiente. Este mandato proveniente de la Unión Europea, que obligaba a la empresa a establecer un nuevo esquema organizativo, las UN. Este nuevo esquema pone fin al modelo territorial que había existido hasta entonces (por zonas geográficas que facilitaba el desarrollo de la actividad), y éstas serán sustituidas más adelante por las gerencias operativas en los años más recientes.

Este nuevo modelo organizativo establecía la necesidad de que cada UN (Cercanía, Regionales, Grandes Líneas, AVE, Cargas, Transporte Combinado, etc.) tuviera que responder de su cuenta de resultados y de la calidad de sus servicios. Es decir, su objetivo último estaba centrado en la rentabilidad económica (frente a la burocracia que implicaba la anterior organización). Es así, como la empresa sufre una fuerte transformación (su reorganización) con el fin de adecuar la organización interna a las exigencias del mercado mediante la constitución de negocios especializados, más competitivos, rentables y cercanos a las demandas de los clientes del ferrocarril. Con la aplicación de la Directiva Europea 91/440, la empresa no sólo iniciaba un “*nuevo*” camino para ser económicamente rentable y donde cada UN estaba obligada a mejorar su cuenta de resultados, sino que además, debía permitir la entrada en el sector a otros operadores privados. De hecho, RENFE Mercancías ya viene compitiendo desde hace unos años con empresas privadas como Transfesa, Comsa, Acciona, Ferrovial, etc., y RENFE Viajeros en 2021 acaba de empezar a competir con otros operadores privados.

En esos años, se introducen conceptos nuevos en la gestión empresarial, como la nueva consideración del cliente, al convertirse en elemento clave en los diferentes negocios, como reconoce un responsable empresarial.

“El cliente es lo primero, es el rey... al que tenemos que atender de manera satisfactoria y excelente. Es decir, la excelencia, el trato al cliente, máxima calidad de los servicios, puntualidad, seguridad, calidad... son los nuevos conceptos que se imponen con este nuevo modelo de gestión, aunque algunos de ellos ya los veníamos prestando en el modelo anterior como seguridad, calidad, etc.”.

Entrevista nº 36. Dirección de RENFE-Operadora (24-11-2019:1).

Como se desprende de las opiniones del responsable empresarial, aparecen otros conceptos con el nuevo modelo de gestión: la cultura de la excelencia y la eficiencia, el incremento de la productividad, etc. Se busca lograr la eficiencia y la excelencia en la prestación de los servicios ferroviarios. *“Se impone la cultura de la eficiencia, de la excelencia...”* “son las “nuevas” banderas o eslóganes que se instalan en la política de gestión de las UN’s. Esta nueva filosofía de negocio va a exigir importantes cambios en las formas de gestión empresarial. Es decir, su gestión va a sufrir importantes transformaciones, al centrar las direcciones sus esfuerzos en buscar nuevas formas que le permitan lograr los objetivos de ahorro de costes, beneficios y rentabilidad que se imponen. Se identificaron los servicios ferroviarios no rentables y deficitarios, se redefinieron unos y se redujeron progresivamente otros, hasta incluso su eliminación, como sucedió con el transporte de paquetería; se eliminaron trenes nocturnos; se cerraron estaciones y líneas deficitarias e incluso se externalizaron cargas de trabajo consideradas no esenciales para el negocio, como los servicios de limpieza, vigilancia, mantenimiento de instalaciones, etc.

De manera que, con el nuevo modelo de producción por UN’s, los/as responsables de cada una de ellas estaban obligados a mantener unos determinados niveles de rentabilidad, seguridad, calidad, etc., en los servicios realizados. Lo que ha obligado a sus direcciones a llevar a cabo unas políticas de gestión laboral con nuevos rasgos y criterios, que permitan mantener los servicios públicos prestados con criterios de calidad y seguridad, pero especialmente, conteniendo los gastos laborales. No obstante, este nuevo mandato conlleva importantes cambios, sobre todo en la gestión laboral, no se produce de forma automática y tiene su propia complejidad, al existir estructuras y mecanismos de relaciones laborales en la empresa. Las propuestas diseñadas por las direcciones para lograr esos objetivos han de pasar por estos

mecanismos que tienen su propia autonomía de gestión. De esta forma, muchas de ellas van a sufrir cambios, algunos importantes, fruto de la negociación.

Se firmó el tercer contrato-programa (1994-1998), donde se fijaba, entre otras cosas, la separación y la distinción contable de las cuentas derivadas de la gestión de la infraestructura y de cada uno de los servicios ferroviarios, lo que permitió mejorar la eficacia del Estado respecto a su control sobre la empresa, ya que le permitió hacer un control independiente en cada UN, con objeto de reducir los déficits de explotación.

Por otra parte, hay que decir que uno de los debates políticos planteados en materia de inversiones a finales de los años ochenta en nuestro país fue el dilema de si se debía apostar por una red de altas prestaciones o mantener modernizada la red convencional. La respuesta no se hizo esperar, ya que a principios de los noventa se aprobaba el Plan Director de Infraestructuras (1993-2007), que estaba dotado con 2,9 billones de pesetas. Este nuevo plan tenía un plazo de 15 años y se destinaba sobre todo al mantenimiento de la infraestructura de la red básica y especialmente a la construcción de una nueva red de alta velocidad. Este proponía un enfoque integral del conjunto de infraestructuras que pusiera la resolución de los “cuellos de botella” que existían en la red, y donde el ferrocarril *“debía orientar su capacidad hacia aquellas demandas que, por su volumen o por sus exigencias de calidad, resultasen específicamente adaptadas a las características de su oferta. Ello se traducía en consolidar la estructura de la red actual, mejorar las características de la infraestructura y la calidad de la oferta de servicios en las áreas de especialización; lograr características de explotación homogéneas en la red básica, actuando prioritariamente en la resolución de los estrangulamientos; y dar prioridad al mantenimiento de la red convencional y la articulación de una red de alta velocidad con una estructura propia y homogénea”*. (Cuéllar Domingo y Sánchez Andrés (Eds.), 2012:140). De manera que el ritmo inversor en el ferrocarril en esos años experimentó *“incrementos adicionales que tienen su explicación en las partidas correspondientes a la alta velocidad de la línea Madrid-Sevilla a la que fueron destinados al menos el 50% del total de los presupuestos ferroviarios”* (Sanz Alduán, Alfonso. El País 12-06-1991). Así, el 14 de abril de 1992 y coincidiendo con la Exposición Universal de Sevilla (la Expo 92), se inauguraba la primera línea de alta velocidad en España. Era el producto que

había diseñado RENFE para dar publicidad al evento de carácter político, el AVE (alta velocidad en España). Se consideró que este era un importante momento para la empresa y para la historia del ferrocarril en España. Con ello, se consiguió dar una imagen de modernidad con la publicidad de la Expo 92 y las Olimpiadas de Barcelona. Este tren alcanzaba los 300 km/h en una línea que se construyó expresamente para él y que comprendía el trayecto Madrid-Sevilla de 471 km de vía de ancho internacional o UIC (1.435 mm). El nuevo producto (AVE) supuso un cambio importante en cuanto al concepto de tren en nuestro país y una nueva especialización en la empresa, cuyo fin último era su rentabilización.

Como veremos, esta nueva política de gestión llevó a un importante déficit económico a la empresa, generándole otros problemas que llevarían a sucesivas reestructuraciones de plantilla o al cierre de líneas deficitarias, etc., pareciendo “olvidar” que el ferrocarril es un servicio público. Aunque al principio no era muy evidente, el tiempo demostró el “éxito” que obtuvo la construcción del primer AVE en España, eso sí, a cambio de ajustes y recortes en la política de personal y otras partidas. No obstante, fue insoslayable la discusión que existía sobre si era acertado conformarse con un ferrocarril convencional modernizado o por el contrario, se debía apostar de forma decidida por un ferrocarril más moderno y vanguardista. No cabe duda, de que venció este último planteamiento, a pesar de que el siguiente tren de alta velocidad no llegaría a circular en nuestro país hasta once años y medio después.

Esta circunstancia se explicaba porque el Plan Director de Infraestructuras (1993-2007) se vio afectado por varios factores. *“En primer lugar, por una confección prolija, y vino a confirmar los criterios filosóficos del PTF. Introdujo dos elementos que hacían entrever que la red de alta velocidad no era una quimera: la incorporación de la red ferroviaria española a la red europea de Alta Velocidad; y la obtención de sistemas de financiación complementarios a los aportados por la Administración central para acometer la construcción de nuevas infraestructuras; y, en segundo lugar, porque, una vez decidida su inmediata continuidad, los reajustes presupuestarios a los que tuvo que hacer frente al primer Gobierno del Partido Popular para lograr la incorporación a la Unión Monetaria, retrasaron hasta el 30 de diciembre de 1996 la creación del GIF y hasta mayo de 1997 que éste recibiera la encomienda de construir y explotar la línea*

de AVE Madrid-Barcelona-Frontera Francesa” (Muñoz Miguel, 2016:27-28). A pesar de dichas dificultades, el proceso continuaba.

Era a principios de los años noventa cuando la CEE empezó a regular el ferrocarril con el objetivo de liberalizar tanto el transporte de viajeros como el de las mercancías en los países que la conformaban, entre ellos España. Para hacer efectivo dicho objetivo se hacía necesaria la “*interoperabilidad*” de la red ferroviaria europea, es decir, implicaba establecer un nivel mínimo de armonización a nivel técnico de los diferentes sistemas ferroviarios nacionales que conformaban la UE, lo que parecía un tanto complejo debido a los diferentes anchos de vías con los que operaban los diferentes estados miembros. No obstante, la política ferroviaria europea se puso en marcha para lograr ese objetivo y no ha parado a día de hoy. Además, se ha regulado mucho en materia de seguridad, ya que constituye uno de los pilares básicos que marcan la política ferroviaria europea.

En nuestro país, las medidas del transporte ferroviario que la UE comenzó a impulsar mediante la aplicación de la Directiva 91/440/CEE (Ley 66/1997 y el RD 121/1994) sobre el *Desarrollo de los Ferrocarriles Comunitarios*, en 1996 se tradujo en la creación del GIF (Gestor de Infraestructuras Ferroviarias). Este nuevo organismo público se encargó de la construcción y de explotar la línea de AVE Madrid-Barcelona-Frontera Francesa en 1997 (uno de sus primeros tramos fue Madrid-Lleida, que entró en servicio en octubre del 2003). Con posterioridad, este organismo fue absorbido por ADIF.

Esta Directiva fue la que sentó las bases del futuro del ferrocarril en Europa, fijando objetivos como la liberalización del transporte internacional; la independencia de las empresas ferroviarias en su gestión, administración y la necesidad de establecer un control contable y económico; la separación contable de la gestión de la infraestructura y de la explotación de servicios; así como promover la creación de contratos de servicio público entre los Estados miembros y las empresas ferroviarias.

De hecho, su aplicación en los Estados miembros conllevó la separación efectiva de la infraestructura de la explotación ferroviaria y donde los Estados se encargan de las infraestructuras y las empresas de la explotación. Además, establecía un calendario progresivo para su liberalización.

Desde entonces, se ha sucedido todo un despliegue de normativa ferroviaria en esta materia, que se ha traspuesto a los Estados miembros.

En 1995, la Comunidad Europea publicó otras dos nuevas directivas que afectarían directamente a las empresas ferroviarias: la Directiva 95/18 sobre concesión de licencias y la Directiva 95/19 (RD 2111/1998) sobre adjudicación de capacidad de infraestructura y pago de cánones por el uso de la misma. Esta última obligaba a los Estados miembros a elaborar la Declaración de Red (se trata de un documento específico que recoge las características de la red ferroviaria para que sean conocidas por cualquier empresa ferroviaria que quisiera operar en la red del Estado miembro).

En el año 1996 se publicaba la Directiva CE 96/48 relativa a uno de los pilares básicos promovidos por la Directiva 91/440: la interoperabilidad del sistema ferroviario transeuropeo de alta velocidad (RD 1191/2000). Más tarde, en 2001, se publicó el Libro Blanco del Transporte, donde se reconoce que, tras los primeros pasos que se dieron en los años noventa, la Comunidad Europea pretende potenciar el sector ferroviario a través de sesenta medidas acordadas, entre ellas: desarrollar una nueva organización del transporte de mercancías y viajeros; adoptar una nueva política de infraestructuras; armonizar las condiciones de competencia; así como lograr una mayor seguridad. El ferrocarril no será ajeno a todo ello y desde este momento se empieza a desarrollar un importante despliegue de normativas, agrupándolas por paquetes²⁷ que permitirán regular el sector ferroviario hasta nuestros días.

Es a partir del 2003 cuando se produce un cambio radical en el sistema ferroviario español debido a la transposición de numerosa normativa europea a partir de la publicación de la Ley 39/2003 del Sector Ferroviario. Como consecuencia de su aplicación, la empresa pública RENFE pasa a denominarse ADIF, cuya actividad se centra en construir y gestionar la infraestructura ferroviaria, y se crea el ente público RENFE Operadora, encargada de la explotación del transporte ferroviario de viajeros y de mercancías, produciéndose con ello los primeros pasos hacia la liberalización del sector. En el año 2004 y de acuerdo con la Ley del Sector Ferroviario 39/2003 (RD 2395 y el RD 2396, se crean los entes públicos ADIF y RENFE Operadora). Pero no será hasta

el 1 de enero de 2005 cuando ambos empiecen su andadura, separándose definitivamente la gestión y construcción ferroviaria de la del transporte de viajeros y mercancías.

El RD 2387/2004 establece el Reglamento del Sector Ferroviario que desarrolla aspectos significativos en la Ley del Sector Ferroviario, primero la Ley 39/2003 y después la Ley 38/2015. Es decir, se aprueba una nueva Ley del Sector Ferroviario 38/2015, tras las numerosas modificaciones que había sufrido la anterior Ley 39/2003.

²⁷ El 1.º paquete ferroviario fue publicado en 2001 con medidas ferroviarias mediante 4 directivas: Directiva CE 2001/12 • Desarrollo de los ferrocarriles comunitarios; Directiva CE 2001/13. • Concesión de licencias a las empresas ferroviarias para operar en los distintos Estados miembros; Directiva CE 2001/14 (desarrolladas las tres total o parcialmente con la Ley del Sector Ferroviario) • Adjudicación de capacidad de infraestructura y cánones por su uso; Directiva CE 2001/16 (RD 646/2003).

- Interoperabilidad del sistema ferroviario europeo en su conjunto.

El 2º paquete ferroviario, publicado en 2004, adoptaba las siguientes medidas:

- Tres Directivas: 2004/49 (RD 810/2007) – 2004/50 (RD 354+355/2006) – 2004/51 sobre Seguridad ferroviaria, Interoperabilidad y Transporte internacional de mercancías.

- El reglamento 2004/881 que crea la ERA, la Agencia Ferroviaria Europea.

En el año 2007 se publica el 3.º paquete ferroviario mediante dos Directivas: la Directiva 2007/58 sobre desarrollo de los ferrocarriles europeos y la Directiva 2007/59, que crea un sistema de certificación de personal de conducción de locomotoras y trenes y del personal colaborador. Los maquinistas deberán poseer una licencia, de la que serán titulares, reconociendo sus competencias con validez en todo el territorio de la UE. Esta Directiva queda transpuesta en nuestro país con la Orden FOM 2872/2010 sobre habilitaciones del personal que ejerza funciones relacionadas con la seguridad ferroviaria.

Y también se publicaron dos reglamentos sobre obligaciones de servicio público (Reglamento CE 2007/1370), que articula la legislación comunitaria sobre los contratos de servicio público para garantizar la prestación de servicios de interés general; y los derechos y obligaciones de los viajeros/as (Reglamento CE 2007/1371), que incide en la obligación de las empresas ferroviarias de estar aseguradas para cubrir sus responsabilidades y sobre el uso de normas de acceso no discriminatorias para el transporte de viajeros/as con discapacidad y movilidad reducida.

Además, entre el 3.º y 4.º paquete (período que comprende 2008-2015), se desarrolló más normativa. Desde el 2007 hasta el 2016, solo se publicaron 2 normas de relevancia: Directiva 2008/57 (RD 1434/2010) sobre interoperabilidad; y Directiva 2012/34 (Ley 38/2015 LSF), por la ya Unión Europea, sobre un espacio ferroviario único europeo para tratar definitivamente de dar un impulso a la liberalización del sector ferroviario y con la que se incorporaba al reglamento jurídico en nuestro país dicha Directiva.

Es importante saber que la Directiva 2012/34 es desarrollada por el Reglamento UE 2017/2177, que establece normas detalladas sobre el procedimiento y los criterios que deben seguirse para el acceso a los servicios prestados en las instalaciones de servicios mencionadas en la Directiva 34.

En el año 2016, la Unión Europea da un nuevo impulso al sector ferroviario con la publicación del 4.º paquete que se fundamenta en dos pilares: técnico y político.

El pilar técnico lo conforman dos Directivas y un Reglamento: La Directiva 2016/797 (sustituye a la Directiva 2008/57), sobre interoperabilidad y sobre seguridad ferroviaria; la otra, Directiva 2016/798, que además deroga a la anterior, la Directiva 2007/49. Y un Reglamento 2016/796 que extingue la ERA (sustituye al Reglamento 2004/881 ERA) y crea la EUAR: Agencia Ferroviaria de la Unión Europea.

El pilar político o de mercado lo conforman una Directiva y un Reglamento: Directiva 2016/2370 (RD Ley 23/2018) sobre la apertura de servicios y gobernanza de los administradores de infraestructura; y el Reglamento 2016/2338 sobre apertura del mercado a los servicios nacionales de transporte de viajeros (licitación, adjudicaciones). El Reglamento 2017/2177, sobre el acceso a las instalaciones de servicio y servicios ferroviarios conexos por las empresas ferroviarias (estaciones, paneles de información, espacio para venta de billetes e instalaciones de mantenimiento).

Esta nueva ley recoge y aclara las modificaciones de la anterior y continúa dando los pasos necesarios para la liberalización definitiva del sector ferroviario. El objetivo es liberalizar no sólo el transporte de las mercancías, sino también el de viajeros y además lograr un espacio ferroviario europeo único mediante la transposición de la Directiva 2012/34, que pretende impulsar el desarrollo del derecho de acceso de las empresas ferroviarias a las infraestructuras de conexión con puertos e instalaciones de servicio, y una nueva y más completa clasificación de los servicios relacionados con el ferrocarril. De manera que con su aplicación se crearon 2 nuevos organismos públicos: ADIF (Administrador de Infraestructuras Ferroviarias), encargándose de administrar la gestión de la infraestructura y efectuar las inversiones para la construcción de nuevas líneas ferroviarias; y RENFE Operadora, encargada de los servicios de transporte ferroviarios. Asimismo, se segregó el personal y todos los bienes patrimoniales entre las dos nuevas empresas.

Se aprueba un nuevo plan de inversiones en infraestructuras, el PEIT, Plan Estratégico de Infraestructuras y Transportes (2005-2020), que el gobierno socialista de Zapatero²⁸ puso en marcha en su legislatura con el que pretendía dar un importante impulso al ferrocarril. Se trataba de una de las mayores inversiones previstas hasta entonces en España en materia ferroviaria, al destinar 18.797 millones de euros para la construcción de líneas de alta velocidad, 1.800 millones de euros para inversiones en las terminales y estaciones, y 2.800 millones para la mejora de la red convencional. Actualmente, el gobierno socialista tiene en marcha el Plan de Infraestructuras, Transporte y Vivienda, PITVI (2012-2024). Este nuevo plan específico de la política ferroviaria española ha de ser coherente con la política económica del gobierno de España y, a su vez, ha de servir como instrumento para el crecimiento económico, la creación de empleo y ha de ajustarse a los criterios de consolidación presupuestaria. Todo ello, en coherencia con la política ferroviaria europea. También define las OSP (Obligaciones de Servicio Público), es decir, los servicios públicos ferroviarios que el Estado debe ofrecer a la ciudadanía, a través de ADIF y RENFE Operadora, y sigue impulsando la participación del sector privado en las inversiones que puedan llevar a cabo las empresas, la optimización del uso de las

infraestructuras y la mejora de la competitividad, manteniendo elevados niveles de seguridad, calidad, sostenibilidad, etc.

De manera que desde finales de los años noventa hasta prácticamente la actualidad, la empresa se ha venido preparando para la liberalización del sector, cuya fecha viene dada por la aprobación de la Ley del Sector Ferroviario en noviembre del 2003 y su aplicación²⁹ por el gobierno socialista, entrando definitivamente en vigor en enero del 2005. La consecuencia más inmediata tras su aplicación fue el fin del monopolio que ha venido disfrutando RENFE como titular del transporte del servicio ferroviario en España; y supone la autorización para la entrada en el sector de otros operadores privados. Ante este nuevo imperativo político procedente de Europa, se produjeron numerosos actos de protestas y/o conflictos en todo el territorio nacional, donde muchos/as expresaron su rechazo, no sólo por parte del colectivo de ferroviarios/as, que eran los afectados más directos, sino también muchos usuarios/as del servicio ferroviario que se manifestaron en contra. Aunque se produjeron negociaciones entre las partes (Estado, dirección y sindicatos), el paso final se dio porque no había vuelta atrás. El proceso se llevó a cabo, pero se establecieron algunos límites o condiciones, como reconoce un responsable político que estuvo en dichas negociaciones, donde se establecieron algunas líneas rojas... *“Este paso se da con la garantía de que se*

²⁸ El 11 de julio del 2005, el Presidente del Gobierno, el Sr. José Luis Rodríguez Zapatero, presentó el Plan Estratégico de Infraestructuras y Transporte 2005-2020 (PEIT), que fue elaborado por el Ministerio de Fomento y era aprobado por el Consejo de Ministros el día 15 de julio de ese año.

El plan prevé la inversión de 248.892 millones de euros *“(lo que supone una dotación media anual durante la vigencia del plan de 15.000 millones de euros, cifras de inversión que en términos de Producto Interior Bruto, significan más del 1,5%), distribuidos en 7 líneas de actuación (cerca del 50% del total para el ferrocarril, unos 83.450 millones de euros, un 33,5% del total para la red de Alta Velocidad y Tráfico Mixto; 3.560 millones de euros, un 1,4% para supresión y mejora de pasos a nivel). La 2.ª línea de actuación son las carreteras con 62.785 millones de euros, el 25,2% del total. Le sigue el transporte aéreo con 15.700 millones de euros, un 6,3%; para el transporte marítimo y puertos se destinan 23.460 millones, un 9,4%; se incluye un programa específico de transporte intermodal de mercancías y viajeros con 3.620 millones de euros; para el transporte urbano y metropolitano, unos 32.527 millones de euros, el 13%, destacando el apoyo al transporte público e intercambiadores, con 16.000 millones de euros, y a las cercanías ferroviarias, incluido el material móvil, con 10.050 millones. La integración urbana del ferrocarril cuenta con 2.400 millones y 2.400 millones de euros para un programa de investigación, desarrollo e innovación”* (PEIT 2005-2020).

²⁹ Se produjo el aplazamiento de la entrada en vigor de la Ley 39/2003 del Sector Ferroviario, previsto en su origen para el 18 de mayo de 2004 y pospuesto hasta el 31 de diciembre de 2004, mediante el Real Decreto Ley 1/2004, de 7 de mayo.

mantiene el carácter público de ambas entidades, así como el empleo de la totalidad de las plantillas". (Revista: Vía Libre n.º 472, 2005:1-4).

Aunque se trataba de una "imposición" política que venía de Europa, en España se dieron negociaciones entre las partes implicadas, también se sucedieron numerosos actos de protesta con manifestaciones y expresiones de rechazo, con el objeto de minimizar los impactos negativos que podía acarrear la nueva política ferroviaria. Se trataba de unas negociaciones políticas un tanto complejas y novedosas, donde los sindicatos no solo tenían como interlocutores a la empresa, sino también a la Administración. Como veremos, esta estrategia política centrada en la liberalización del sector ferroviario en Europa permitirá no sólo el crecimiento económico y de progreso que implica operar en un mercado global, sino que también conllevará la reducción del sector público. Es decir, una estrategia política que, mediante otra estrategia económica, permite a los gobiernos reducir la carga económica que supone mantener al sector público.

2.2.2.- El trabajo ferroviario y su organización.

La naturaleza del transporte por ferrocarril se centra en el movimiento de trenes de viajeros y mercancías que circulan por la red a determinadas velocidades entre distintos puntos geográficos. La actividad ferroviaria impone, pues, dentro de amplios límites, la organización del trabajo y exige la aplicación de determinados sistemas de control especializados.

En sus primeros años, las operaciones necesarias para el desarrollo de la actividad se organizaban sobre una base geográfica. Se establecieron siete "*zonas geográficas*"³⁰ que a su vez, se subdividían en función de criterios geográficos y funcionales. Existía una estructura organizativa territorial de tipo piramidal, muy jerarquizada y burocrática, donde las decisiones partían de arriba hacia abajo (de los estamentos más elevados de la alta dirección hacia las divisiones funcionales como la división de circulación, tracción, infraestructura, comercial, etc.).

La evolución que ha seguido la estructura organizativa de la empresa ha sido larga y todavía no ha parado. De hecho, tras la división de RENFE en dos empresas públicas en 2005, ADIF y RENFE Operadora, y en 2012 se extingue FEVE (Ferrocarriles de Vía Estrecha), pasando a ADIF y a RENFE Operadora todos sus efectivos y patrimonio; en el

año 2013, ADIF se divide en dos, ADIF y ADIF AV, donde cada una tiene su estructura organizativa de tipo piramidal con divisiones funcionales, etc. Es decir, se han creado 3 empresas públicas; cada una cuenta con su propia estructura organizativa y funcional. El trabajo ferroviario consiste básicamente en llevar a cabo el transporte de personas y mercancías a través de un sistema tecnológico con unas características peculiares como es el ferrocarril. Como señala Dunlop John, *“el contexto tecnológico de los ferrocarriles posee numerosas características distintivas que influyen en las relaciones que mantienen la dirección de la empresa y los trabajadores: las divisiones operativas de los trenes utilizan equipos reducidos de trabajadores que actúan en colaboración y en movimiento, lejos de cualquier supervisión rígida e inmediata; se emplean equipos complejos y de elevado coste, con una relación capital/trabajador muy elevada;... los costes de los accidentes pueden ser importantes; algunos equipos se utilizan las veinticuatro horas del día, sin respetar los horarios normales de los centros de producción...”* (1958:20).

³⁰ Por entonces, la red ferroviaria RENFE la conformaban 7 zonas geográficas. Esta estructura organizativa provenía de los límites territoriales que mantenían las antiguas compañías, de ahí que se solía hablar de *“la zona MZA, la zona Norte, etc.”*, y perduró hasta principios de los años 90, siendo sustituida por las UN's con las gerencias operativas y en la actualidad por las direcciones generales.

Las zonas se subdividían a su vez en función de criterios de carácter funcional, geográfico, etc., lo que permitía una mejor distribución del trabajo y eran las siguientes:

1ª. Zona (conocida como Madrid-Norte), sus servicios centrales estaban en Madrid en la estación de Príncipe Pío y su alcance comprendía *“las líneas que nacen en Madrid hacia el norte, con límites de oeste a este, en Palazuelo-Empalme, frontera de Portugal, Puebla de Sanabria, Astorga, Santander, Venta de Baños, Burgos y Coscurita, (el tramo que comprendía Venta de Baños-Burgos de la línea de Madrid a Irún había pertenecido en 1948 a la 6ª Zona. 2ª. Zona (conocida como Madrid-MZA): su sede se situaba en Madrid en la estación de Atocha, y sus límites en la frontera con Portugal por su parte Oeste, Zafra, Almorchón, Santa Cruz de Mudela y Villarrobledo en el Sur, Utiel al Este, y Casetas y Soria en el límite Noroeste. 3ª. Zona (Sevilla) y sus límites eran Zafra, Almorchón, Santa Cruz de Mudela y Baza. 4ª. Zona (Valencia): abarcaba la región levantina y la provincia de Teruel. Sus límites eran, de Sur a Norte, las estaciones de Baza, Villarrobledo, Utiel, Calatayud, Zaragoza-Delicias y Tortosa. 5ª. Zona (Barcelona): Comprendería Cataluña y Aragón y llegaba hasta la frontera francesa, al norte; Zaragoza y Tortosa, al oeste y sur, respectivamente. La cabecera de zona era Barcelona-Término. 6ª. Zona (Bilbao): Con límites meridionales en Casetas, Calatayud, Soria, Burgos y Venta de Baños. En Calatayud se dio durante mucho tiempo el único caso de coexistencia de tres zonas de Renfe en una sola población, al pertenecer la línea de Madrid a Barcelona (ex-MZA) a la 2ª., la de Calatayud a Ciudad Dosante (ex-SM) a la 6ª y la de Calatayud a Valencia (ex-CA) a la 4ª. En la división original de 1948 coexistían en Casetas las Zonas 2ª., 5ª. y 6ª., y la 7ª. Zona (León): Comprendería las provincias gallegas, Asturias y León, con sede en la capital de esta última provincia y límites en Palencia, Astorga y Puebla de Sanabria”*. (Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles. Revista Comercial n.º 7 de 1973).

En esta estructura organizativa, cabe destacar la autoridad que tenían los Directores de Zona, ya que llegaron incluso a tener en las décadas anteriores a RENFE (principalmente en los años 40 y 50) una autoridad casi militar y disponían incluso de vehículos ferroviarios para realizar sus inspecciones de las rutas ferroviarias que tenían a su cargo, etc.

Las características de la actividad ferroviaria son importantes, ya que influyen en la organización y en las relaciones que se dan entre las partes. De manera que las características peculiares que requiere el trabajo ferroviario influyen en las relaciones que se establecen entre la dirección y los representantes de los/as trabajadores/as, ya que han de negociar las condiciones laborales y salariales de la plantilla.

La organización del trabajo es facultad de la entidad que responde de su uso ante el Gobierno, de acuerdo con las disposiciones vigentes (art. 3, Título II, de la Normativa Laboral-2004 RENFE). Para llevar a cabo el trabajo de la empresa (RENFE Operadora, ADIF y ADIF-AV), se ha establecido que el colectivo ferroviario se organice en tres grandes grupos o divisiones: 1. Explotación. 2. Administración y 3. Dirección o estructura de dirección. Esta se divide a su vez en Alta Dirección, Dirección y Cuadros Superiores.

Las dos primeras divisiones (explotación y administración) representan al personal operativo y mandos intermedios, y son los que llevan a cabo el grueso del trabajo de explotación. Y están sujetas a la Normativa Laboral y al Convenio Colectivo:

- La división de explotación comprende la parte operativa que lleva a cabo el personal para el trabajo efectivo de los servicios ferroviarios (desde el suministro de la tracción a los trenes, el control, formación y supervisión de las circulaciones, el mantenimiento y reparación de infraestructuras ferroviarias, del material motor y rodante, venta de billetes, atención e información al cliente/a, etc.).

- La división administrativa centra su trabajo en la parte técnica y en todo lo relativo a la gestión comercial, económica-financiera y patrimonial, etc.

- Mientras que la tercera división, la dirección o la estructura de dirección conforman el equipo directivo de la empresa y es la que toma las decisiones más importantes. Este colectivo está sujeto a acuerdos y normas laborales, que se encuentran al margen de la normativa laboral y del convenio colectivo.

De manera que el trabajo que realizan cada una de estas divisiones y su interrelación nos lleva al producto final, que es el servicio ferroviario propiamente dicho. Además, no basta con su realización, sino que ésta se debe realizar en cumplimiento de unos determinados criterios tanto técnicos como de gestión que se deben cumplir de forma precisa y ordenada (coordinación, seguridad, calidad, regularidad, puntualidad, eficacia, etc.). Entre los parámetros más destacados que podemos señalar, como dice

Fontgalland Bernard, *“los parámetros que influyen en la organización interna de los ferrocarriles son la continuidad de las operaciones; la coordinación de ésta con la gestión de una infraestructura que se utiliza para servir al mismo tiempo a dos mercados totalmente independientes: el de pasajeros y el de mercancías; la gran cantidad de instalaciones que comporta y su dispersión geográfica, y la disciplina que debe mantener cada miembro del personal en materia de seguridad”* (1984:131).

Como ejemplo, para la puesta en servicio de un determinado tren se requiere realizar una serie de operaciones por el personal implicado y que han de estar perfectamente coordinadas. Así, a cada tren se le asigna un número comercial y otro técnico para su explotación. Este es programado y activado por el personal administrativo para realizar un determinado servicio (cercanías, larga distancia, regional, mercancías, etc.), lo que corresponde a la parte administrativa y lo gestiona dicho colectivo. A partir de aquí, se pasaría a la parte de operaciones. Es decir, se ha de formar el tren de viajeros, por ejemplo, el número 694, en la clasificación de San Luis (Valencia) para realizar el servicio de larga distancia que comprende el trayecto entre Valencia-Barcelona y que tiene su salida a las 15:30 h. de la estación de Valencia Nord. Es el personal correspondiente a la división de administración de ADIF el que realiza las operaciones iniciales que se centran en hacer las distintas gestiones con los operadores implicados (gestión de surcos y del canon, etc.; en este caso sería con el operador de RENFE Operadora y en concreto, con el área de Grandes Líneas). Además, han de gestionar las tareas de los diferentes servicios ferroviarios que son necesarios: maniobras, circulación o gestión del tráfico, material remolcado, limpieza, dotación de víveres, etc. Seguidamente, tras ser validado el servicio, se efectúan las tareas de clasificación y formación del tren que implican, entre otras, realizar operaciones de maniobras, pruebas de freno y técnicas, etc. Son tareas desarrolladas por diferentes colectivos (maniobras, material remolcado, circulación, mecánicos, etc.). Una vez el tren está dotado de tracción (locomotora y maquinista), el personal de abordó (interventor/a, tripulación de abordó, mecánico/a) provisto de los recursos necesarios y están todos dispuestos para circular, el personal de clasificación y maniobras lo entrega al personal de circulación para que lo sitúe en la vía correspondiente de la estación de salida (en este caso, Valencia Nord) para su circulación cuando proceda.

De forma que en este proceso productivo han intervenido varios grupos profesionales pertenecientes a la división de explotación (o personal operativo): administración, circulación, clasificación y maniobras, material remolcado, intervención, etc.), donde es necesario que la organización de su trabajo tenga unas características propias, pero diferenciadas entre sí. Estas características particulares son funciones, tareas, jornada, etc., que son necesarias para que interrelacionadas entre sí y de forma coordinada y segura, se logre el producto final, el servicio de transporte ferroviario. Todos estos procesos están sujetos a una serie de condiciones, algunas de ellas muy estrictas, que exige la propia naturaleza del trabajo, como la seguridad en la circulación, regularidad y puntualidad de los trenes, distancias, velocidades o limitaciones de velocidad, reglamentación ferroviaria, normativa laboral, convenios, etc., que también condicionan la organización del trabajo y, por lo tanto, son objeto de negociación.

Como reconocen algunos/as responsables sindicales, se dan diferencias entre los/as ferroviarios/as, no sólo en cuanto al trabajo que estrictamente realizan, sino también respecto a sus condiciones laborales, donde “los de oficinas” tienen sus condiciones laborales que son percibidas como “mejores” respecto al personal de vías, como señala “los de la vía”, que son consideradas “peores o más penosas”. Es decir, el trabajo que se realiza en la vía es más penoso que el que se realiza en la oficina. Los primeros tienen jornadas de ocho horas continuadas en la mayoría de los servicios y turnos rotativos (mañana, tarde y noche); y los segundos tienen jornadas partidas que las cobran y están sujetos a gráficos de servicios más flexibles con descansos los fines de semana y festivos.

“La plantilla de trabajadores/as ferroviarios está compuesta básicamente por dos grupos: los de “oficinas” y los de “explotación” cada uno realiza su trabajo, uno más de carácter técnico y de gestión, y el otro es operativo. Lo que implica, entre otras cosas, no sólo tareas y funciones muy diferentes, sino también que unos están en la “oficina” con mejores condiciones y otros están en la “vía” en el tajo, bajo la lluvia, el frío, las presiones de sus jefes, etc., con peores condiciones, lo más seguro.

Condiciones laborales distintas, también salariales y en jornadas... Es muy diferente trabajar en una división o en la otra.

De hecho, la gente que está en la vía y tiene posibilidades de pasarse a oficinas, en muchas ocasiones, si económicamente no le repercute lo hace. Porque están mejor que en la vía, incluso algunos con pérdidas económicas se van a la oficina porque están mejor o buscan más tranquilidad o porque están en algunos casos mermados, tienen alguna enfermedad que les limita mucho estar en activo, al pie del cañón...

Trabajar en la vía es más penoso, se sufre más, sobre todo físicamente”.

Entrevista n.º 14. Responsable sindical CGT (24-11-2020:1-2).

La organización del trabajo se convierte en un componente más de las negociaciones que se establecen entre dirección y sindicatos, debido a los cambios que viene produciendo en el proceso productivo. De esta forma, se pone de manifiesto la centralidad de la organización del trabajo en el espacio de la empresa, lo que la convierte en posible objeto de negociación entre los actores o al menos de diseño conjunto de los cambios, tal como apunta Castillo Juan José, 1987. Así, la acción sindical en las empresas se nuclea y articula en torno a aspectos relacionados con la organización del trabajo: *“reclamaciones de categorías profesionales, peticiones de valoración de puestos de trabajo, pluses por movilidad o desempeño de tareas con superior cualificación, etc.”*. Se trata de ciertos aspectos de las condiciones laborales a los que deben responder los sindicatos.

De manera que la naturaleza de la actividad refleja la enorme complejidad organizativa a la que la empresa debe de responder. La complejidad de la explotación ferroviaria obliga a la dirección al diseño de un modelo de categorías profesionales que les permita dar respuesta a las demandas que se le exigen. Ese modelo ha sido negociado con los sindicatos a lo largo de la historia de RENFE. En la actualidad RENFE Operadora cuenta con su propio modelo de categorías profesionales que negoció con los sindicatos hace unos años, mientras que ADIF y ADIF-AV se cerraban en los años más recientes.

La Normativa Laboral de RENFE (de 2004) es el marco normativo de ámbito estatal que regula las relaciones de trabajo entre la empresa y los/as trabajadores/as. Como recoge su art. 1: *“Las presentes normas, de ámbito estatal, regulan las relaciones de trabajo entre la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE) y los trabajadores (1) a su servicio, incluidos en el ámbito territorial y personal del convenio colectivo vigente”*. Por tanto, *afectarán a todos los trabajadores/as que ostenten niveles salariales del 2 al 18, ambos inclusive, así como a aquellos otros trabajadores/as que, sin tener nivel salarial asignado, formen parte de la Estructura de Apoyo”*. Y queda excluido de esta norma el personal de Estructura de Dirección, ya que estos cuentan con sus propias condiciones especiales que han sido pactadas.

En la actualidad, este es el marco normativo que regula las relaciones laborales en ADIF y en ADIF-AV, porque en RENFE Operadora cuenta con su propia normativa laboral, que fue acordada y negociada con los sindicatos, a través de la firma del Acuerdo de Desarrollo Profesional de 2010 (que veremos en próximos capítulos).

El colectivo ferroviario se divide en categorías profesionales de una considerable especialización, donde la seguridad en la circulación es un requisito fundamental. La Normativa Laboral de 2004, en su título III, capítulo 2º, art. 46, establece la clasificación del personal según las funciones en grupos (estableciendo un total de 25 grupos) y el nivel salarial de cada uno de ellos (anexo N.º 2).

La organización laboral de muchas de esas categorías profesionales está sometida a turnos de trabajo durante 24 horas y a jornadas laborales que recoge la normativa laboral. El art. 182 establece que... *“La jornada ordinaria del personal ferroviario será, como norma general, de cuarenta horas semanales, en régimen de cinco días de trabajo y dos de descanso a la semana”*, pudiendo establecer jornadas especiales. De esta forma, a un agente, dependiendo del grupo profesional al que pertenece, se le aplicarán los turnos de trabajo y las condiciones laborales que le correspondan. Por ejemplo, en cuanto a la jornada laboral, a un maquinista se le aplican los aspectos específicos que recoge el art. 212, título VI - Tiempo de trabajo de la Normativa Laboral - Jornada del Personal de Conducción y Gráficos de Servicios.

Hay que decir que en los últimos años se ha logrado alcanzar las 37,5 horas de jornada semanal como una de las mejoras en materia de conciliación laboral, familiar y personal gracias a la presión sindical.

Las diferentes condiciones de trabajo que tiene el colectivo ferroviario están relacionadas con las características de la actividad en la que se interrelacionan los distintos aspectos del trabajo de los grupos profesionales que conforman esta división, para obtener el producto (servicio) final conjunto y coordinado.

Cada grupo profesional tiene jornadas, condiciones laborales y salariales distintas (turnos rotativos, turnos de mañana y tarde con jornadas partidas, pluses económicos por penosidad, toxicidad, etc.). Se trata de aspectos de las relaciones laborales que son objeto de negociación. Las diferentes categorías profesionales que conforman al colectivo presentan en su mayoría jerarquías por las que el personal asciende con el

paso del tiempo, debido al cumplimiento de ciertas condiciones que han sido pactadas entre las partes, como es la combinación de ciertas aptitudes y antigüedad.

De siempre, el paso de una categoría a otra en muchos casos se realiza de forma automática, es decir, que la antigüedad se convierte en un requisito primordial. Así, por ejemplo, si se ingresa en ADIF con la categoría de factor/a de entrada en circulación, a los 2 años automáticamente pasan a factor/a de segunda, y a los 5 años a factor/a de primera. Pero, a partir de ahí, para ir ascendiendo en dicho escalafón, además de la antigüedad, hay que realizar y superar los correspondientes exámenes (para ascender a supervisor/a, inspector/a, personal técnico, etc.).

El proceso de ascenso es complejo y a veces plantea ciertos problemas en relación con la pérdida o el mantenimiento de algunos derechos adquiridos, como es el caso de la antigüedad. Un ejemplo lo podemos ver en las últimas convocatorias de ascenso para supervisores/as de circulación en ADIF o ADIF AV, donde se pierden algunas mejoras (complemento de antigüedad, vivienda, etc.), pero a cambio se obtienen otras compensaciones que están sujetas a criterios más genéricos y ambiguos (que resultan en ocasiones difíciles de medir, como las primas por objetivos y/o puntualidad de los trenes, etc.). Se trata de aspectos que tienen que ver más con la productividad.

La normativa laboral que rige en RENFE Operadora, ADIF y ADIF AV establece las tareas y funciones para cada una de las categorías profesionales, de tal forma que cada trabajador/a sabe lo que le corresponde hacer.

La última refundición del marco normativo se realizó en el año 2004, con el propósito, como reconoce el Director Corporativo de Organización y RR. HH., Juan Fernández Álvarez, de llevar a cabo *“la unificación de la normativa laboral en RENFE, recogida en el X Convenio Colectivo, publicado en el B.O.E. de 26 de agosto de 1993. En el curso de los diez años transcurridos desde entonces, la evolución de la normativa laboral en RENFE ha sido continua, afectando a numerosos capítulos del texto recogido en dicho convenio. De forma que el actual marco convencional se encuentra disperso entre el X y el XIV Convenio Colectivo y numerosos pactos y acuerdos alcanzados. Dispersión que crea inseguridad, al no existir una sistematización de la norma...”* Con ese propósito se hace la última refundición de dicho marco normativo. No obstante, la intención es que, como señala el mismo responsable, *“esperamos que este texto de la Normativa Laboral sea útil a todos/as y que, a la mayor brevedad posible, podamos disponer de un*

documento pactado, hecho posible a través del acuerdo". A día de hoy, todavía no se ha producido ese acuerdo en su totalidad.

Este marco regulador que ha sido negociado con los sindicatos y la empresa a lo largo del tiempo, supone para ADIF y ADIF AV en los últimos años... *"Una clasificación poco flexible, "encorsetada" y específica, basada en una considerable garantía de derechos y beneficios, como consecuencia de la fuerte acción sindical, en la empresa en la defensa y protección de los derechos de los trabajadores/as, lo que supone para la empresa una considerable rigidez a la hora de aplicar su política de gestión en la actualidad, por lo que esta circunstancia obstaculiza la adaptación de la empresa a las exigencias y presiones del entorno de competitividad que la liberalización del ferrocarril impone". De ahí la "necesidad" que tiene la empresa de querer adaptar el marco normativo existente a las exigencias del mercado. Así lo reconocía un responsable de ADIF en una entrevista realizada en 2005, en la que reconocía que era una de las tareas pendientes, llevar a cabo el proyecto de clasificación profesional "era crear nuestra propia clasificación profesional. Se llegó a un principio de acuerdo en cuanto a los criterios que van a dirigir la elaboración del modelo de clasificación profesional. Este era un proyecto que ya se venía trabajando con anterioridad, pero que ha acarreado muchas dificultades; algo normal cuando se intenta cambiar el sistema de una empresa tan compleja, con 24 grupos y 101 categorías profesionales, y tanta historia detrás. Suelen ser procesos a largo plazo y por ello, a veces no se les dedica toda la energía que requerían... Teníamos claro que había que llegar a un sistema mucho más sencillo de gestionar, más flexible, más adaptable a la evolución económica y tecnológica de nuestro entorno. Es decir, teníamos que trascender a un sistema como el actual, fundamentado en grupos y categorías profesionales que tienen limitadas sus tareas, bastante inflexible y que contempla trabajos ya desaparecidos, para pasar a uno basado en grupos de competencia y áreas de conocimiento... lo que nos permitirá definir puestos de trabajo en función de las necesidades reales de la empresa".* (Fuente: Líneas del tren n.º 328, diciembre 2005, pág. 21-22).

Este es el modelo de clasificación profesional que buscan ADIF y ADF AV, muy diferente al actual, más flexible y acorde a sus necesidades de producción. Aunque la empresa ha intentado negociarlo en numerosas ocasiones con los sindicatos, a día de hoy, todavía no ha sido posible. No obstante y en relación a ello, desde septiembre de

2016 se han sucedido numerosas reuniones con objeto de dar cumplimiento a lo recogido en la cláusula 5.ª de la Normativa Laboral, del I Convenio Colectivo ADIF y ADIF AV: *“Las entidades y los sindicatos con presencia en el C.G.E. de ADIF, que firmen el convenio o que hagan expresa manifestación de estar de acuerdo con el contenido del mismo... elaborarán propuestas de actualización y refundición de la normativa, que serán trasladadas a la Comisión Negociadora, para su negociación”*.

Para canalizar las diferentes propuestas, se creó un grupo de trabajo integrado por miembros de la Dirección y de los sindicatos del CGE, que posteriormente remitirán a la Comisión Negociadora para su negociación. Aunque se ha avanzado mucho en los trabajos de refundición de la normativa laboral, en lo que respecta a su actualización y que tiene que ver con la nueva ordenación profesional (clasificación del personal, movilidad y retribución), en 2016 todavía estaba por cerrar. En ese año se constituía la mesa de Ordenación Profesional de ADIF donde se han reunido periódicamente las partes, con el objeto de trabajar dicha propuesta a través del diálogo social, como recoge la cláusula 7.ª del I Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV. Pero, al no estar resuelto formalmente el nuevo modelo de clasificación de categorías, cuando la empresa tiene necesidades que cubrir, trata de negociarlo con los agentes sociales a cambio de otras compensaciones, como ha hecho en otras ocasiones, hasta que se regule definitivamente. Esta dinámica de negociación entre las partes e incluso, en ocasiones a título individual con el personal afectado de ciertos aspectos laborales, tiende a flexibilizar la norma, algunos ejemplos que evidencian esta dinámica *“la aplicación de la polivalencia que anteriormente a su negociación estaba implícitamente excluida de la normativa, pero mediante las negociaciones entre las partes, esta situación se le ha dado completamente la vuelta, hasta ser admitida explícitamente en dicha normativa; lo mismo se puede decir de la movilidad geográfica y funcional, que ha pasado de ser algo totalmente rechazado a ser admitido y negociado, todavía con algunas reticencias, pero consensuado, entre otras cosas, a cambio de compensaciones económicas, descansos, reducciones de jornada, etc.”* (Araque Petra, 2008:58).

En ADIF y ADIF AV, el nuevo modelo de clasificación de categorías en 2019 todavía se encontraba en proceso de negociación, pero finalmente se lograba al finalizar el 2020. Mientras en RENFE Operadora y tras la división de RENFE en 2005, como consecuencia del cambio organizativo sufrido, la clasificación de categorías profesionales cambiaba.

Era negociado un nuevo marco regulador más flexible y acorde a las necesidades de producción de la empresa, con la firma del Acuerdo de Desarrollo Profesional en 2010.

2.2.3.- Estructura organizativa, evolución y conformación actual.

RENFE siempre ha tenido una estructura organizativa muy jerarquizada y de tipo piramidal, donde las decisiones parten de arriba hacia abajo, es decir, de los niveles más elevados hacia los inferiores (desde la alta dirección hacia las diferentes divisiones funcionales, como Infraestructura, Circulación, Tracción, Comercial, etc.).

Desde 2005, tras la división de RENFE en dos empresas, ADIF y RENFE Operadora, y hasta la actualidad, la empresa se ha dividido en tres empresas públicas: ADIF, ADIF AV y RENFE Operadora, donde cada una cuenta con su propia estructura organizativa y sigue siendo de tipo piramidal, con divisiones funcionales y sus correspondientes direcciones generales. En definitiva, una estructura organizativa con muchas divisiones y subdivisiones que la hacen más compleja todavía.

De manera que en los últimos años su estructura organizativa ha sufrido nuevos cambios. En 2012, FEVE (Ferrocarriles de Vía Estrecha) pasaba a integrarse tanto en ADIF como en RENFE Operadora, a través del RDL 22/2012 de adopción de medidas para la racionalización y reestructuración del sector ferroviario que llevó a cabo el gobierno. De esta forma, se integró en ADIF una parte de los activos, pasivos y del personal; mientras que la otra parte se integró en RENFE Operadora. En 2013, se produjo el cambio de titularidad de la red que hasta la fecha había pertenecido al Estado a través de la aplicación del RDL 4/2013, donde las infraestructuras ferroviarias y las estaciones que hasta entonces constituían la red de titularidad del Estado y cuya administración tenía asignada ADIF, pasaron a ser de su titularidad. En 2014, su estructura organizativa vuelve a sufrir otra modificación, ya que se produce la escisión de ADIF y ADIF AV (Alta Velocidad) mediante el RDL 15/2013. La principal consecuencia es que, desde ese momento, ADIF se hace cargo y es la responsable de la construcción, mantenimiento y explotación de la red convencional, incluyendo la gestión de sus estaciones y las actividades relacionadas con patrimonio, urbanismo y servicios logísticos; mientras que ADIF AV asume, por su parte, la responsabilidad de la

construcción, mantenimiento y explotación de la red de alta velocidad y de las actividades relacionadas con telecomunicaciones, energía y medioambiente (dando a su vez soporte a ADIF en estas actividades).

Hasta llegar a la estructura organizativa actual que presenta la empresa, la evolución que ha seguido a lo largo del tiempo evidencia 4 etapas. Así, tomando como punto de partida los años ochenta:

Una primera etapa que comprende hasta el año 1983; la empresa es considerada una administración ferroviaria que organizaba y explotaba la red nacional de transporte ferroviario. No solamente realizaba actividades ferroviarias propiamente dichas, sino también otros servicios auxiliares como el servicio *“puerta a puerta”* que desapareció (consistía en la recogida y entrega de las mercancías a transportar directamente desde el domicilio del cliente/a hasta el del destinatario/a).

La segunda etapa vendría más tarde, a principios de los años 90, cuando RENFE es considerada una empresa de servicios de transportes. El 2 de marzo de 1990 su Consejo de Administración aprobó un nuevo modelo de gestión por unidades estratégicas de negocios (lo que se conoce como UN's) que significó un importante cambio, cuyo desarrollo y adecuación se fue produciendo en los siguientes años. Este nuevo modelo de gestión implicaba, entre otras... *“Una nueva filosofía organizativa, acorde con un nuevo discurso económico imperante basado en las políticas de ofertas. La nueva cultura empresarial creada con una clara orientación a la venta de productos y servicios está basada en la satisfacción al cliente así como en la calidad del servicio prestado”*. (Araque Petra, 2005:51).

Entre las Unidades de Negocio más representativas que se configuraron, señalar:

- UN Cercanías: unidad de negocio que se dedica a la explotación de trenes de viajeros de corto trayecto (entre poblaciones de una o dos ciudades limítrofes).
- UN Regionales: unidad de negocio dedicada al transporte de viajeros en los trenes de trayecto de media distancia.
- UN Largo Recorrido: unidad de negocio dedicada a transportar viajeros entre varias ciudades (capitales de provincia).
- UN AVE (Alta Velocidad Española): unidad de negocio dedicada al transporte de trenes de alta velocidad (circulan a más de 250 km/h en líneas ferroviarias de ancho internacional (o también llamado ancho estándar o UIC de 1.435 mm)).

- UN Cargas: unidad de negocio dedicada al transporte de trenes de mercancías.
- UN Transporte Combinado: unidad de negocio dedicada al transporte de trenes intermodales (contenedores).
- UN Mantenimiento de Infraestructura: unidad de negocio que se encarga de supervisar y reparar las instalaciones de la red (vías, electrificación, señales, etc.).
- UN Mantenimiento Integral de Trenes: unidad de negocio que se encarga de realizar las reparaciones de los vehículos ferroviarios de las diferentes UN's.
- UN Circulación: unidad de negocio que se encarga del control y la gestión del tráfico ferroviario de toda la red y terminales.
- UN Estaciones Comerciales: unidad de negocio que se dedica a gestionar y a rentabilizar los espacios comerciales de las estaciones, venta de billetes, información al cliente, gestión de servicios alternativos por carretera, etc.
- UN Patrimonio: unidad de negocio que se dedica a gestionar y rentabilizar el patrimonio inmobiliario que tiene la empresa (estaciones, viviendas, terrenos).

A partir de este nuevo modelo de gestión por unidades de negocio, es cuando empieza a existir una “cierta” *autonomía de gestión* por los distintos negocios especializados, por actividades y segmentos de mercado del transporte ferroviario que con el tiempo se han ido incrementando. Así, por ejemplo la UN Regionales, además de gestionar sus trenes, también gestiona su personal, material motor, transbordos y emergencias, etc. La UN es responsable de toda la gestión que conlleva su negocio. Es decir, de los ingresos y gastos de su cuenta final de resultados. Esta nueva forma de gestión de los recursos disponibles es aplicable a todas las UN.

“Con el nuevo modelo de gestión por UN. que se implantó en los años 90 en RENFE, sin duda fue un cambio importante, al menos en la forma de gestionar los recursos...”

Se puede decir que... las UN son “pequeñas empresas” que forman una gran empresa, y a cada una se les exige cumplir unos determinados objetivos de rendimiento económico mínimo; esos objetivos se centran en determinados criterios de calidad, seguridad, fiabilidad, puntualidad, regularidad, etc., cuyo objetivo último es obtener una mayor productividad, con lo que también se deben de alcanzar los objetivos de ahorro previstos o que te marcan en los planes de empresa. De manera que, la suma de todos esos objetivos logrados por cada UN, nos dan el resultado económico final que la empresa ha logrado y al que debe rendir cuentas”.

Entrevista: Responsable ADIF n.º 17 (01-10-2019:3-4).

A partir de este nuevo cambio en el modelo de gestión, la empresa ya no recibe *subsídios* como venía haciéndolo hasta entonces, sino que administra el dinero que recibe de los/as contribuyentes y, a cambio, se le exigen una serie de compromisos de tipo económico, productivo, de calidad y de seguridad, que recogen los Contratos-Programa.

Es a finales de los años noventa cuando la empresa obtenía las primeras certificaciones de calidad ISO para productos y servicios (en 1998 logra la ISO-9002 de aseguramiento de la calidad; en 1999 la ISO-14001 de Gestión Medioambiental; en 2001 el sello de Excelencia Empresarial EFQM, etc.). (Fuente: Memorias Renfe 2004).

La tercera etapa se situaría entre los años 2003 y 2005. Ha sido considerada una etapa de transición, ya que ha servido para adecuar la empresa al nuevo cambio de modelo. En esos años, se siguió manteniendo la estructura del modelo organizativo anterior y las UN's se convirtieron en el eje central.

Se da un importante impulso a la calidad de los servicios ferroviarios (existían casi un centenar de certificaciones ISO; sellos de excelencia a la calidad y certificaciones medioambientales). En el año 2003 la empresa obtuvo el Sello de Oro a la Excelencia Empresarial EFQM y además se aplicaba el Sistema de Gestión Integrado que recoge la ISO-9001:2000 y la ISO-14001:1996; en 2004 la Memoria de Sostenibilidad, etc.

Este impulso a la calidad de los servicios supuso para la empresa una apuesta estratégica de futuro por el negocio de transporte ferroviario, que ha posibilitado, entre otras cosas, que en la actualidad ADIF, ADIF AV y RENFE Operadora ocupen importantes posiciones en este mercado entre los diferentes sistemas ferroviarios.

Las UN se han venido adaptando permanentemente a los cambios que se dan en las exigencias que demandan los clientes. Han surgido nuevas actividades de negocio y con ello, nuevas UN's como la UN Terminales.

Desde el punto de vista de la estructura organizativa por UN's en algunas de ellas se produjeron reestructuraciones importantes en esos primeros años, como fue la fusión de la UN Transporte Combinado y Cargas; pero también se crearon otras nuevas, como la UN de Mercancías (integrada por Cargas y Transporte Combinado), o la UN de Terminales (centrada en las clasificaciones de mercancías y contenedores).

Pero fue en el año 2005 cuando la estructura organizativa de RENFE sufre una importante transformación, como consecuencia de la aplicación de la Ley del Sector

Ferrovionario 39/2003. Supuso no sólo la introducción de un nuevo marco regulador, sino además una completa reordenación del sector ferroviario estatal. En ese mismo año, nacían ADIF y RENFE Operadora, y se extinguía RENFE. El gobierno nombraba como presidente de ADIF a D. Antonio González Marín, que procedía de la presidencia de GIF, y a D. José Salgueiro Carmona como presidente de RENFE Operadora. De esta forma, las dos nuevas empresas heredaron el modelo de gestión de las UN que ya venía desarrollando RENFE.

ADIF dependía del Ministerio de Fomento y se convirtió en el Administrador de la red ferroviaria, siendo fruto de la suma del Gestor de Infraestructuras Ferroviarias (GIF) y de los negocios que le pasó RENFE. Ha venido desarrollando su actividad desde el 2005, administrando la red ferroviaria distribuida por toda la geografía española. Esta nueva empresa pública nació con el compromiso de construir casi 3.000 nuevos kilómetros de líneas de alta velocidad presupuestadas en unos 38.600 millones de euros, además de construir las líneas que el propio Ministerio de Fomento le ha ido encargando. Gestiona todos los negocios y activos (red de vías convencionales, fibra óptica, los sistemas de control de circulación, las estaciones y terminales de clasificaciones y mercancías, así como todo el patrimonio inmobiliario y los servicios de suministro de energía). Se encarga de conceder a RENFE Operadora y a las empresas ferroviarias (u operadores privados de transporte) surcos de vía y acceso a las instalaciones para que realicen sus servicios, a cambio del pago de un canon o tasa por el uso de las infraestructuras ferroviarias.

A partir de entonces, las UN pasan a denominarse áreas de actividad o de gestión, donde cada área, no sólo ha de gestionar las tareas y los recursos que le competen o tienen asignados, sino que además ha de rendir cuenta de sus resultados, tratando siempre de mejorarlos. Así, ADIF se hacía cargo de las UN's de Mantenimiento e Infraestructura, Circulación, Estaciones Comerciales, Terminales y Patrimonio; y RENFE Operadora se encargaba de las que afectaban a la explotación de los servicios ferroviarios (Cercanías, Regionales, Grandes Líneas, Alta Velocidad, Mercancías y Mantenimiento Integral de Trenes).

Más tarde, en 2006, RENFE Operadora sufrió otra nueva reestructuración interna donde se reducían las áreas operativas o de gestión a cuatro:

- 1.- Dirección General de Servicios Públicos de Cercanías y Media Distancia.

2.- Dirección General de Servicios de Larga Distancia.

3.- Dirección General de Servicios de Mercancías y Logística.

4.- Dirección General de Fabricación y Mantenimiento.

La estructura organizativa de la antigua RENFE era compleja por las numerosas divisiones y niveles funcionales que existían. Con la aplicación de la Ley del Sector Ferroviario, la nueva estructura organizativa se hacía aún más compleja, ya que se duplicaba. Es decir, se crearon dos estructuras orgánicas: una para ADIF y otra para RENFE Operadora, y a su vez cada una conformaba su propia estructura organizativa y de dirección, lo que las hacía más complejas. Así, por ejemplo, en 2005 los órganos de gobierno de ADIF lo conformaban: el Consejo de Administración; que es el órgano supremo de control de ADIF, el Comité de Dirección de la Empresa, que es el órgano máximo de gestión; y los correspondientes Comités de sus Direcciones Generales.

La actividad de ADIF se estructura en seis organizaciones principales, donde una parte la conforman las áreas que realizan tareas operativas (las tres primeras Direcciones Generales y las tres siguientes daban servicio y apoyo a las primeras):

DG de Proyectos, Programación y Construcción de Infraestructuras.

DG de Planificación de Capacidad y Mantenimiento de Infraestructura.

DG de Servicios a Operadores.

DG Seguridad, Organización, Recursos Humanos y Relaciones Internacionales.

DG Económico-Financiera y de Control.

Secretaría General y del Consejo.

Para conocer las tareas y el funcionamiento de las diferentes áreas de gestión, se describe a continuación algunos ejemplos en ADIF (del mismo modo se puede aplicar al resto de direcciones generales y es muy parecido en RENFE Operadora):

- DG de Proyectos, Programación y Construcción de Infraestructura. Esta área se encarga de gestionar una parte importante de las inversiones que realiza ADIF, tanto en líneas convencionales como de alta velocidad.

- DG de Planificación de Capacidad y Mantenimiento de Infraestructura. Esta se encarga de gestionar y mantener la red ferroviaria, además de asignar capacidad a los operadores ferroviarios.

- DG de Seguridad, Organización, RR. HH. y de las Relaciones Internacionales. Esta lleva a cabo la gestión de la organización. Es decir, se encarga de definir la estructura

organizativa de la empresa y la estrategia de gestión del personal, la política salarial y de formación, la aplicación y gestión de la seguridad en todos los ámbitos, las relaciones con los sindicatos, las relaciones internacionales, etc.

Esta tercera etapa marca un antes y un después en la evolución organizativa de las empresas. Se suceden numerosas reestructuraciones organizativas, lo que se debió a las decisiones tomadas por el Consejo de Administración de RENFE, el 27 de enero de 2004. Este órgano tomaba esa decisión y lo justificaba, al señalar que se hacía por necesidades de reordenamiento de la organización con vistas a la entrada de la Ley 39/2003 del Sector Ferroviario, tras la transposición de las Directivas Europeas al ordenamiento nacional. Además, señalaba que con esta operación se pretendía llevar a cabo una profunda reordenación del transporte ferroviario de competencia estatal. Con la aplicación de la ley se separaban los servicios de los transportes ferroviarios de la gestión del tráfico, de las estaciones y otras instalaciones. La propia ley establecía el modelo a seguir de separación de actividades, el modelo vertical (centrado en que la gestión de la infraestructura continúa siendo un monopolio de carácter público, mientras que la prestación de los servicios ferroviarios se abre de forma gradual a la competencia).

La nueva Ley no se aplicó de forma inmediata en RENFE, ya que el parlamento prorrogó su entrada al año 2005 al existir tensiones que estaban sin resolver y además, se produjo un cambio de gobierno. Como reconocía el presidente de la compañía en una entrevista: *“Esta prórroga era absolutamente necesaria, porque el sistema ferroviario no estaba suficientemente preparado para llevar a cabo la separación el 18 de mayo. Cuando el gobierno tomó posesión, en abril, se encontró con que esta Ley de gran trascendencia iba a entrar en vigor sin que se hubieran realizado los desarrollos normativos necesarios previstos por la propia Ley, y que eran previos a su entrada en vigor... Con la prórroga, se está revisando el contenido de una ley contra la que hay presentados recursos de inconstitucionalidad por parte de varias Comunidades Autónomas...”* (Fuente: Revista Líneas n.º 310 pág. 4).

En los siguientes años se produjeron una diversidad de cambios a todos los niveles con objeto de adecuar la estructura organizativa de las dos nuevas empresas a las exigencias del mercado, lo que generó ciertas inquietudes, miedos e incertidumbres, especialmente sobre el personal ferroviario. Además, se distribuyeron entre ambas

empresas los bienes materiales y el personal de RENFE. El componente laboral y de relaciones laborales vendría más tarde: “Era algo secundario”; lo prioritario era responder a las exigencias políticas. Se continuó aplicando prácticas laborales rentables para la empresa; es más, se intensificaron. Se externalizaron actividades que no constituían el núcleo central del negocio (servicios de limpieza, seguridad corporativa, restauración y catering en los trenes, etc.). Pero también se han ido desprendiendo de ciertas actividades que sí forman parte del negocio, como la limpieza y el engrase de las agujas, la realización de movimientos y maniobras en algunas clasificaciones, etc., e incluso de complejos ferroviarios, como sucedió con algunas terminales de clasificaciones. Esta receta de externalizar ciertas actividades que han sido propuestas por las direcciones, se han negociado con los sindicatos, ya que hay sindicatos que lo han “*aceptado*” a cambio de otras mejoras (salariales, condiciones laborales, prejubilaciones, pluses, etc.), mientras otros han mantenido de forma casi sistemática una posición de rechazo. El argumento empresarial se centra en que esta práctica les permite adecuarse mejor a las exigencias del mercado y reducir costes económicos. Esta situación ha facilitado que se vengán dando alianzas estratégicas y comerciales entre las empresas ferroviarias y algunas empresas privadas (Talgo; Transfesa; Wagon-Lits; Contratas Ferroviarias, etc.).

Con la entrada en vigor el 1 de enero de 2005 de la Ley del Sector Ferroviario, comienza el nuevo modelo y su aplicación en las diferentes UN. Un modelo comercial de transportes y servicios ferroviarios que se impone en RENFE Operadora y en ADIF, centrado en una lógica de mercado que prima la rentabilidad y al mismo tiempo atiende al servicio público. Aunque algunos/as de los responsables políticos que han puesto en marcha este proyecto señalan que es la seguridad lo que prima por encima de todo en este nuevo modelo, además de la rentabilidad. Aparecen nuevos conceptos como la gestión eficiente de los recursos o su uso sostenible, racionalidad económica, búsqueda de beneficios, operadores privados, empresas ferroviarias, candidatos, canon, servicios comerciales, sistemas de gestión, etc., pero también permanecen viejos como la seguridad en la circulación, calidad, servicio público, etc. Ahora bien, se deben conjugar o compaginar ambas vertientes, la seguridad y la rentabilidad, lo que resulta un tanto complejo.

Por otra parte, en 2004 la Comunidad Europea no sólo dio un impulso, sino que sentó las bases de la seguridad ferroviaria europea, a través de la Directiva 2004/49 para la creación de un *"marco común de seguridad"*. Esta directiva recoge algunos conceptos y criterios que deben cumplir las empresas ferroviarias y los nuevos candidatos que quieran operar en los sistemas ferroviarios europeos, como el certificado y la autorización de seguridad; la creación de una autoridad responsable de la seguridad (en esos años en España era la Dirección General de Ferrocarriles, que se encargaba de expedir, renovar, modificar o revocar los elementos esenciales de los certificados y autorizaciones de seguridad); la creación de un organismo independiente de investigación de accidentes e incidentes. También establece objetivos, métodos e indicadores comunes en materia de seguridad que han de tener los respectivos sistemas de gestión de seguridad (SGS).

Pero, ¿qué son y qué implican estos sistemas...? *"Es la organización y las medidas establecidas por un A.I. (Administrador de Infraestructura) o E.F. (Empresa Ferroviaria) para garantizar la gestión en condiciones de seguridad de sus operaciones"*. El art. 9 de la Directiva desarrolla el concepto (SGS): *"Es el establecido en las E.F. y A.I. para garantizar que el sistema ferroviario pueda cumplir al menos los objetivos comunes de seguridad, sea conforme a las normas nacionales de seguridad y se ajuste a los requisitos de seguridad fijados en las Especificaciones Técnicas de Interoperabilidad"*. Además, añade herramientas para la mejora de la seguridad como el factor humano y la cultura de seguridad. Es decir, que al final la seguridad descansa en los/as trabajadores/as y en su experiencia. De hecho, en numerosos documentos internos de las empresas se reconoce que uno de los pilares fundamentales en los que se basa el sistema ferroviario es la seguridad. El nuevo Reglamento de Circulación Ferroviaria (RCF) de ADIF y ADIF AV, que fue aprobado mediante el RD 664/2015, de 17 de julio, tiene por objeto principal *"disponer de una normativa única que garantice la circulación ferroviaria segura en la Red Ferroviaria de Interés General (REFIG).³¹ El R.D. incluye en su Anexo I el texto del RCF y en su Anexo II, los criterios de buena práctica, de aplicación potestativa, cuyo objeto es servir de orientación a los administradores de infraestructuras ferroviarias (A.I.) y a las empresas ferroviarias (E.F.) para la implantación del Reglamento en sus sistemas de gestión de la seguridad"*.

El propio RCF en su art. 1.1.1.1. establece cuál es su objeto. 1. El objeto de este Reglamento es *“establecer reglas operativas generales para que la circulación de los trenes y de las maniobras se realice de forma segura, eficiente y puntual, tanto en condiciones de explotación normal como degradada, incluyendo su recuperación efectiva tras una interrupción del servicio”*.

De forma que se impone un modelo de negocio que conjuga seguridad y rentabilidad. ADIF tiene asignadas las siguientes funciones: construcción y renovación de las infraestructuras, gestión de su mantenimiento, gestión de la circulación de los trenes y maniobras, gestión de los sistemas de seguridad y control, gestión de los bienes y servicios que le encomiende el Ministerio de Fomento, elaborar la Declaración de la Red, adjudicación de capacidad, fijación de cánones y tarifas, emisión de certificados de seguridad por delegación del Ministerio de Fomento, informar a las autoridades competentes del otorgamiento de las licencias a las empresas privadas que operen en la infraestructura propiedad de ADIF.

El último organigrama de ADIF refleja la estructura actual de la empresa presidida por Dña. Isabel Pardo de Vera Posada y las diferentes Direcciones Generales que integran su equipo de dirección.

La presidencia.

Dirección Adjunta a la Presidencia.

Dirección de Auditoría Interna.

DG de Planificación Estratégica y Proyectos.

Dirección de Comunicación y Reputación Corporativa.

DG de Conservación y Mantenimiento.

DG de Construcción.

DG de Circulación y Gestión de Capacidad.

³¹ La REFIG (Red Ferroviaria de Interés General) está integrada por las infraestructuras ferroviarias (art.3 de Ley 38/2015 establece que se consideran infraestructuras ferroviarias *“las estaciones de transporte de viajeros y terminales de transporte de mercancías y la totalidad de los elementos que formen parte de las vías principales y de las de servicio y los ramales de desviación para particulares, con excepción de las vías situadas dentro de los talleres de reparación de material rodante y de los depósitos de máquinas de tracción), que son esenciales para garantizar un sistema común de transporte en España”*. Corresponde al Ministro de Fomento incluir nuevas infraestructuras en esta red cuando ésta se realice por razones de interés general. La planificación de las infraestructuras de la REFIG corresponde al Ministerio de Fomento y la aprobación de los proyectos y la construcción de las infraestructuras les corresponde a los administradores de infraestructura.

Secretaría General.

DG de Negocio y Operaciones Comerciales.

DG de Gestión de Personas.

DG Financiera y de Control de Gestión.

DG de Seguridad, Procesos y Sistemas Corporativos.

Coordinador del Corredor Mediterráneo.

En RENFE Operadora, la aplicación de la Ley ha supuesto, entre otras decisiones, que en la misma queden integradas las UN de transporte de viajeros y mercancías (AVE, Grandes Líneas, Regionales, Cercanías, Mercancías y Mantenimiento Integral de Trenes). De forma que se encarga de realizar la prestación de los servicios ferroviarios de mercancías, cercanías, largo recorrido, regionales, AVE, etc.

El actual presidente de la entidad pública, D. Isaías Táboas Suárez, y de las sociedades mercantiles estatales que la conforman (Renfe Viajeros, Renfe Mercancías, Renfe Fabricación y Mantenimiento y Renfe Alquiler de Material Ferroviario) y su equipo directivo conforman la estructura directiva actual:

La presidencia.

DG Adjunta a la Presidencia.

Secretaría General y del Consejo de Administración.

Dirección de Comunicación, Marca y Publicidad.

DG de Desarrollo y Estrategia.

DG Económico-Financiera.

DG de Operaciones.

DG de Seguridad Organizativa y Recursos Humanos.

DG de Renfe Viajeros.

DG de Renfe Mercancías.

DG de Renfe Fabricación y Mantenimiento.

DG de Alquiler de Material Ferroviario.

Cada una de las empresas tiene su estatuto³² y sus respectivos planes estratégicos.

Dichos planes marcan la pauta de negocio a seguir en el nuevo mercado liberalizado y sirven de base para la redacción de sus respectivos Contratos-Programas con el Estado.

La cuarta etapa se situaría desde el año 2005 hasta la actualidad, donde se sigue reordenando el sector ferroviario y con ello las empresas con el objetivo de adecuarlas al nuevo escenario que requiere su liberalización.³³

Entre los principales cambios estructurales, cabe señalar que en 2012 se produce la extinción de la Entidad Pública Empresarial FEVE (Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha) y su integración en ADIF y en RENFE Operadora, a través de la aplicación del RDL 22/2012, por el que se adoptan medidas para la racionalización y reestructuración del sector ferroviario nacional. Con ello, se integraron en ADIF parte de los activos y pasivos, así como el personal de FEVE, y la otra parte, a RENFE Operadora.

En 2013 se produce el cambio de titularidad de la red con la entrada en vigor del RDL 4/2013. Así, las infraestructuras ferroviarias y las estaciones que constituían la red de titularidad del Estado y cuya administración tenía encomendada hasta entonces ADIF pasaron a ser de su propia titularidad. A partir de entonces, la red ferroviaria nacional pasa a denominarse Red Ferroviaria de Interés General (REFIG). Este nuevo término define la red como la parte de la red ferroviaria española que es de interés a nivel estatal, y que está diseñada para satisfacer la demanda de transporte ferroviario de los usuarios/as del ferrocarril y de las empresas ferroviarias que vayan a operar en ella. La necesidad de establecer esta red ferroviaria surge del objetivo de la Comunidad

³² RD 2395/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, ADIF; y el RD 2396/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial RENFE Operadora.

En ellos se establecen las normas precisas que han de cumplir dichas entidades. Así, por ejemplo, en el caso de ADIF: naturaleza y el régimen jurídico, autonomía de gestión, funciones y competencias, convenios y contratos-programas, explotación de la infraestructura, encomiendas de gestión, gestión del personal, órganos de gobierno, régimen patrimonial y financiero, gestión, liquidación y recaudación de tasas y cánones por la utilización de infraestructuras ferroviarias de su titularidad, etc.

³³ Se estableció un calendario en las Directivas Europeas para llevar a cabo la apertura gradual del mercado ferroviario. Así, la apertura del transporte de mercancías en España fue en el año 2006 (el primer tren de mercancías privado que circuló en nuestro país el 15 de febrero de 2006 pertenecía a la compañía Continental Rail); mientras que la apertura del transporte de viajeros estaba prevista para el año 2010. Esta última ha sido pospuesta en varias ocasiones hasta fechas recientes (se ha alargado en el tiempo hasta el 2021). La primera compañía privada de viajeros francesa de alta velocidad que ha circulado en España ha sido Ouigo, el pasado 8 de mayo de 2021, que ha estrenado la liberalización y, por tanto, ha de competir con RENFE Operadora. Se trata, sin duda, de un momento histórico, como ha reconocido la Presidenta de ADIF en el acto de inauguración del primer Ouigo que circuló entre Madrid y Barcelona. Además, también estaba prevista la creación de un Comité de Regulación Ferroviaria, cuya misión es controlar que se cumplan los criterios que establece la Ley, en materia de transparencia y no discriminación del mercado, y regulándose un nuevo régimen sancionador.

Económica Europea de crear un espacio ferroviario europeo único, a través de la liberalización del transporte ferroviario. Además, para las empresas ferroviarias que vayan a operar en la red, se han fijado una serie de medidas para garantizar la seguridad del transporte (obligatoriamente han de contar con una licencia para poder solicitar acceso a la infraestructura y un certificado de seguridad antes de operar).

En 2014 se produce la escisión de ADIF y ADIF AV (Alta Velocidad), con la entrada en vigor del RDL 15/2013. Como consecuencia, ADIF se convierte en la entidad responsable de la construcción, mantenimiento y explotación de la red convencional, y de la gestión de sus estaciones y de las actividades de patrimonio, urbanismo y servicios logísticos. Mientras que ADIF AV se encarga de la construcción, mantenimiento y explotación de la red de alta velocidad y de las actividades de telecomunicaciones, energía y medioambiente (dando soporte a ADIF). En 2015, ADIF y ADIF AV firmaron convenios a través de los cuales ambas se encomendaron mutuamente la realización de determinadas tareas.

Existe en la actualidad una decidida apuesta por liderar una cultura sostenible en todos los aspectos. De hecho, las tres empresas siguen obteniendo certificaciones de calidad ISO. En 2010, la división de Transporte de Mercancías y Logística de RENFE Operadora recibía los certificados de Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9011 y de Gestión Ambiental ISO 14001 de AENOR. En 2019, ADIF y ADIF AV han renovado el Sello EFQM 500+ (se trata del Sello de Oro a la Excelencia Europea 500+ que han obtenido ambas divisiones, en sus sistemas de gestión). Como reconoce AENOR, este es *“el máximo galardón a la excelencia del modelo de la European Foundation for Quality Management (EFQM). [...] Se trata de los únicos Administradores de Infraestructuras Ferroviarias de Europa y del mundo reconocidos con este sello, que ya han conseguido más de 50.000 organizaciones en todo el mundo”*. (Fuente: La revista de la evaluación de la conformidad de AENOR, nº 350, julio-agosto 2019). En definitiva, se lograron premios, reconocimientos, galardones y distintivos que sitúan a las empresas entre las mejores posiciones respecto al negocio del transporte ferroviario.

2.3.- Los medios de producción y principales indicadores de gestión.

2.3.1.- Los medios de producción.

Los medios de producción con los que ha contado RENFE durante su existencia son los que heredó de las antiguas compañías ferroviarias y que perduran en la

actualidad. Estos son básicamente las infraestructuras ferroviarias e instalaciones fijas, el material motor y remolcado, y los recursos humanos. Con la división de la empresa en 2005, los medios de producción de RENFE fueron divididos y repartidos entre las dos nuevas empresas públicas.

1.- Infraestructuras ferroviarias e instalaciones fijas.

Las infraestructuras ferroviarias las podemos definir como la parte de la red que comprende la vía y su trazado, así como las denominadas obras de fábrica (túneles, puentes, viaductos, pasos a distinto nivel, pasos a nivel, estaciones, terminales de clasificación o de mercancías, etc.).

Las instalaciones fijas, por su parte, comprenden desde las agujas y los diferentes aparatos de vía, la catenaria para la electrificación de las vías, hasta los diferentes sistemas de comunicaciones y señalización, etc.

Una de las singularidades de nuestro trazado ferroviario es que la mayoría de sus líneas son en rampa y curvas de poco radio, lo que se debe a la propia orografía montañosa de la península. Esto ha influido directamente sobre la productividad, ya que condiciona bastante la tracción de los trenes y, por tanto, la velocidad y su carga. Este perfil accidentado continúa en la actualidad, excepto en determinadas actuaciones que se han hecho de cambios de curvatura de vía y modificación de vías únicas en dobles o su electrificación, hasta casi la aprobación de la construcción del AVE en 1992.

El AVE supone un nuevo modelo de construcción, ya que se crearon nuevas líneas con un nuevo trazado de vía, diferente al existente y adoptando el ancho de vía denominado “*internacional*” o UIC por primera vez, en nuestro sistema ferroviario.

De manera que la red ferroviaria se conformó desde prácticamente sus orígenes hasta casi la actualidad como una *red radial*, con un centro definido Madrid, y una serie de relaciones denominadas *ejes transversales*, que comunican grandes ciudades sin tener que pasar por el eje radial (Madrid), por ejemplo, el Corredor Mediterráneo (línea que conecta Valencia a Barcelona).

Una de las características más importantes que ha mantenido nuestro ferrocarril fue la adopción de un ancho de vía diferente al europeo; el ancho de vía español es de 1.676 mm.³⁴ Este ancho de vía que se adoptó en España en el largo plazo, nos ha generado más inconvenientes que ventajas, ya que, mientras en Europa se utilizaba el ancho

internacional (1.435 mm), proveniente del mismo origen del ferrocarril en Inglaterra, y exportándose al resto de Europa, España quedaba aislada en este sentido. En las últimas décadas, los distintos gobiernos han venido dando un importante impulso a las inversiones en materia ferroviaria, centradas básicamente en la realización de numerosos proyectos y construcción de nuevas líneas de alta velocidad, en la mejora de la red convencional (también conocida como “red básica”) como la creación de nuevas variantes ferroviarias que sortean núcleos urbanos, trazados sinuosos de curvas cerradas, renovación de vías con cambios de traviesas a traviesas ambivalentes, etc. En la actualidad y debido a la pandemia sanitaria del Covid-19, este impulso por parte del gobierno en inversiones ferroviarias, se ha frenado de forma temporal.

La evolución que han experimentado las inversiones en la empresa en materia de instalaciones e infraestructuras ferroviarias ha ido en aumento. Esta tendencia se observa analizando los datos registrados en las bases de datos de la empresa de algunos períodos que han sido seleccionados. Desde principios del año 2000, en particular los años 2001, 2002 y 2003, se aprecia en el [cuadro N.º 1](#) cómo se incrementa el número de inversiones, sobre todo en líneas explotadas, y en particular en líneas AVE (de 481 inversiones en 2001 a 1.032 en 2003); también se incrementan las inversiones en nuevas implantaciones de CTC’s (al pasar de 5.032 instalaciones en 2001 a 6.485 en 2003). Aunque en 2014 la empresa sufrió una nueva reestructuración organizativa, ya que ADIF sufrió una escisión en ADIF y ADIF Alta Velocidad (en adelante ADIF AV) tras la aplicación del RDL 15/2013, la política de inversiones continuó su tendencia al alza.

Mientras que ADIF asumía la responsabilidad de la construcción, mantenimiento y explotación de la red convencional y de ancho métrico, así como la gestión de sus estaciones y las actividades relacionadas con el área de patrimonio y urbanismo y servicios logísticos; ADIF AV se responsabilizaba de la construcción, mantenimiento y explotación de la red de alta velocidad y de las actividades de telecomunicaciones,

³⁴ El ancho de vía 1.676 mm, que es el ancho de vía español también denominado “*de seis pies castellanos*”, se adoptó, según historiadores (Wais Francisco, 1970:528), por dos razones:

A – “*Una de carácter estratégico, ya que se creía que en caso de guerra e invasión de nuestro país por un país vecino (Francia), sus trenes militares no podrían entrar en la península.*

B – Y otra, por una razón técnica, ya que se creía que al ser las vías más anchas esto daría mayor estabilidad a los trenes”.

energía y medioambiente (dando soporte en estas actividades a ADIF).

En 2019, esa tendencia de ascenso de las inversiones en las infraestructuras ferroviarias se mantiene. Como se observa en el [cuadro N.º 2 y N.º 3](#), el número de kilómetros que conforman la Red Ferroviaria de Interés General se ha incrementado. Lo que se debe sobre todo a dos hechos fundamentales:

1.- A la incorporación de la red de vía estrecha de ancho métrico RAM (Red de Ancho Métrico) de 1.000 mm a la red ferroviaria de ADIF, debido a la decisión política del gobierno del PP tras la aplicación del RDL 22/2012 de adopción de medidas para la racionalización y reestructuración del sector ferroviario. Donde se integraron tanto en RENFE Operadora como en ADIF el personal y los activos y pasivos de la entidad pública empresarial Ferrocarriles de Vía Estrecha (FEVE). Estas líneas de ancho métrico se concentran sobre todo en el área cantábrica.

2.- Al impulso de la política de inversiones que viene realizando la empresa (tanto ADIF como ADIF AV) desde hace unos años, centrada sobre todo en la construcción de nuevas líneas con vías ave y de red mixta, que se han efectuado en los últimos años.

En 2020, esa tendencia creciente en inversiones en las infraestructuras e instalaciones ferroviarias se mantiene. Se incrementa el número de líneas equipadas con sistemas de bloqueo automáticos y dotadas con CTC's, así como la implantación de instalaciones de nuevas tecnologías en algunas de las líneas de la red, como los sistemas ASFA, ATP-EBICAB y ERTMS ([cuadro N.º 3](#)).

Como se aprecia en los cuadros señalados, las inversiones en infraestructura e instalaciones no han dejado de crecer, aunque fuera poco (especialmente en electrificación de vías, en la progresiva implantación de los CTC y líneas de alta velocidad), y se han hecho sobre todo con vistas a mejorar la cuenta de resultados.

Esta “nueva” política que vienen impulsando las direcciones de la empresa y centrada en inversiones e innovación tecnológica requiere un menor volumen de plantilla en los procesos de trabajo, es decir, tiene un considerable impacto sobre la evolución de la plantilla, ya que los nuevos sistemas hacen menos necesaria la presencia física del personal en las estaciones y enclaves ferroviarios.

Estos cambios que vienen impulsando las direcciones de las empresas, debido a la innovación tecnológica del sistema ferroviario, afectan también a la organización del

trabajo y, por tanto, son negociados con los sindicatos, aunque hay sindicatos menos dispuestos a ello, como señala y reconoce un responsable empresarial.

“Las bajas de efectivos que ocasionan los nuevos sistemas de trabajo que se están implantando desde hace tiempo, como consecuencia... y debido a las inversiones en nuevas tecnologías... no afectan al funcionamiento... de la empresa, sino que digamos... que estas bajas... son el resultado de la aplicación de nuevas tecnologías en la empresa y que afectan no sólo a la forma de explotar el ferrocarril, sino también y principalmente en los procesos de trabajo.

El personal afectado no resulta perjudicado, ya que es formado y acoplado en los nuevos sistemas de trabajo que imponen las nuevas tecnologías.

Evidentemente... con el visto favorable de los sindicatos, que son los que responden de este tipo de cambios organizativos... por parte de los/as trabajadores/as. Aunque es cierto... que hay sindicatos que se muestran más reacios a estos cambios tecnológicos, y se muestran más combativos ante nuestras propuestas, sobre todo por la pérdida de puestos de trabajos que implica, caso de la CGT y algún otro, según el colectivo afectado”.

Entrevista Responsable ADIF n.º 17, (01-10-2019:3).

Son numerosas las declaraciones que se han hecho por parte de algunos/as de los/as responsables de las empresas donde reconocen el considerable impulso inversor que se viene produciendo en la red en las últimas décadas. Entre ellas podemos destacar las efectuadas por el presidente de ADIF, el Sr. Antonio González Marín, en la presentación del Plan Estratégico para los años 2006-2010, al afirmar que se iban a invertir más de 23.400 millones de euros en los 5 años siguientes y que se centrarían básicamente en altas prestaciones, en la modernización y mejora de las estaciones y terminales, en la red convencional, anunciando que se duplicaría la red de altas prestaciones en unos 2.200 km, mediante la construcción de importantes corredores ferroviarios como los de Córdoba-Málaga, Madrid-Valladolid, Madrid-Barcelona-Frontera Francesa y Madrid-Valencia.

Estas inversiones a las que hacía referencia el responsable de ADIF corresponden al Plan Estratégico de Infraestructuras y Transportes PEIT (2005-2020) que el gobierno socialista de Zapatero puso en marcha en su legislatura.

Se trataba de una de las mayores inversiones previstas hasta entonces en España en materia de infraestructura ferroviaria, en concreto 18.797 millones de euros para la construcción de líneas de alta velocidad, 1.800 millones para las terminales y

estaciones, y 2.800 millones para la mejora de la red convencional. Era la primera vez que los ferrocarriles recibían más dinero que su competidora, la carretera. Además, destacó que el plan estaba respaldado por un compromiso estable de financiación a largo plazo, y contaba con 4.900 millones de euros de aportaciones patrimoniales, 3.900 millones de fondos europeos y 2.700 millones de préstamos que ADIF, dada su *“elevada solvencia”* estaba consiguiendo en condiciones financieras muy competitivas y a muy largo plazo.

Cuando analizamos dicho plan, se constata que el ferrocarril es el mayor protagonista en cuanto a la cantidad de dinero invertido, especialmente en líneas de alta velocidad, en relación al resto de modos de transporte que también han recibido inversiones (aéreo, carreteras, puertos y mar, urbanos, etc.). El responsable del Ejecutivo señaló que este era *“el mayor esfuerzo de dotación de infraestructuras que se ha hecho nunca en España... ya que contaba con una dotación de casi 250.000 millones de euros, lo que supone una media anual de más de 15.500 millones de euros, más del 1,5% del Producto Interior Bruto, durante un período de 15 años”*.

La apuesta por el ferrocarril era una de las opciones estratégicas más evidentes que hacía el gobierno socialista e incluía entre sus actuaciones el desarrollo de una ambiciosa red de altas prestaciones, la potenciación de las mercancías, el tráfico mixto y el desarrollo de las cercanías. De hecho, el 48% del total de las inversiones del PEIT estaban destinadas al ferrocarril. Unos 83.450 millones de euros estaban previstos para la construcción de 10.000 km de red de alta velocidad, tráfico mixto, doble vía electrificada y ancho internacional.

Entre los aspectos más destacados del PEIT, cabe señalar su forma de financiación al plantear un nuevo modelo. Se trataba de un modelo diversificado, que mantenía un fuerte componente presupuestario (en torno al 60% del total), pero que permitía la colaboración público-privada, lo que resultaba ser más eficiente y ágil el llevar a cabo las inversiones previstas, aumentando la participación privada. Además, el gobierno tenía previsto crear la *“Sociedad de Infraestructuras del Transporte Terrestre”* con una dotación inicial de 500 millones de euros que se encargaría, entre otras cosas, de llevar a cabo un seguimiento y control económico-financiero del mismo. En relación a ello, es importante señalar que en España no existía una tradición de participación de la empresa privada en el ferrocarril, excepto el tramo internacional Figueras-Perpiñán

que construyó el grupo TP-Ferro (integrado por ACS, Dragados y Eiffage) y que tenía previsto explotar en régimen de concesión a partir del 2010. Existen experiencias europeas que han utilizado este modelo de participación público-privada, como la del *“túnel bajo el Canal de la Mancha, y la línea que lo conecta con Londres, y ya en el continente, la parte holandesa de la línea que conecta Holanda y Bélgica en alta velocidad, y que se construyó con una asociación público-privada en régimen de concesión a 30 años”*. (Revista: Líneas nº 324:12-15 y Revista Vía libre nº 486, 23-2005). Sin duda, la red ferroviaria española ha experimentado un verdadero impulso inversor en las últimas tres décadas a nivel general, aunque se evidencia especialmente en la de alta velocidad con el objetivo de buscar su rentabilidad, como ha reconocido el secretario de Estado, el Sr. Pedro Saura, en unas declaraciones hechas en el acto inaugural del primer tren privado de viajeros y de altas prestaciones en nuestro país: *“España ha invertido 65.000 millones de euros en los últimos 30 años, para desarrollar la mayor red de alta velocidad de Europa y la segunda del mundo y, hasta ahora, la menos utilizada. Sería un desperdicio que los españoles no tengan los retornos adecuados de esa inversión”*. (Fuente: LA VANGUARDIA 08-05-2021).

No obstante, con y durante la crisis económica de 2008, esa dinámica inversora se vio alterada de forma importante debido a los recortes y ajustes en los presupuestos aprobados por el Ejecutivo.

Actualmente, el Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana, liderado por el ministro socialista el Sr. José Luis Ábalos, tiene en marcha el Plan de Infraestructuras, Transporte y Vivienda, PITVI (para el período 2012-2024). En él se establecen las directrices específicas que debe desarrollar la política ferroviaria en nuestro país, especificando que ha de ser coherente con la política económica del gobierno y, a su vez, ha de servir como instrumento para el crecimiento económico, la creación de empleo y ha de ajustarse a los criterios de consolidación presupuestaria.

Dicho plan define una cartera de servicios públicos del Estado en materia de transporte ferroviario, las Obligaciones de Servicio Público (OSP), con garantías de calidad y eficiencia, mediante la optimización de las infraestructuras existentes y de una planificación adecuada a las necesidades reales de transporte ferroviario. De esta forma se potencia el mantenimiento de las infraestructuras existentes y se garantiza la movilidad mediante la prestación de las OSP en condiciones de calidad. Se sigue

impulsando la participación del sector privado en las inversiones, la optimización del uso de las infraestructuras y la mejora de la competitividad. Todo ello, manteniendo los niveles de seguridad mediante un sistema de mantenimiento integral y preventivo, con un alto estándar de sostenibilidad medioambiental.

El PITVI, como señalan algunos/as expertos/as, proporciona una visión estratégica en el horizonte 2024 que se encuentra en sintonía con la línea ferroviaria europea trazada en la nueva definición de la Red Trans-europea de Transporte.

Por tanto, aunque ambos instrumentos tienen un alcance y un horizonte temporal diferentes, son coherentes y se refuerzan mutuamente.

2.- El material motor y remolcado.

Cuando hablamos de material motor, nos referimos al parque de locomotoras y automotores, que son las que suministran la tracción de los trenes.

El parque motor que ha tenido la empresa a lo largo del tiempo ha sufrido una considerable evolución desde el origen de RENFE hasta la actualidad. Así, hemos pasado de las primeras locomotoras de vapor a la dieselización en los años 60 y principios de los 70 hasta la electrificación de la mayor parte de la red, lo que permitió, entre otras cosas, el desarrollo de la tracción eléctrica.

El número de locomotoras y automotores ha ido creciendo con base en las mejoras de la potencia, permitiendo aumentar la carga remolcada y la velocidad de los trenes. En 1941 el número total de locomotoras ascendía a más de tres mil y en 1950 sumaban cuatro mil. Estos primeros años destacaron por la hegemonía de la tracción vapor, caracterizada por su alto coste de mantenimiento y bajo rendimiento. No será hasta principios de los años ochenta cuando dan el salto las locomotoras diésel y eléctricas, tras la desaparición de las locomotoras de vapor. Existían unas 2000 locomotoras, pero eran de mayor potencia y de menos coste de mantenimiento. En el 2003 RENFE contaba con un total de 1640 locomotoras.

En el [cuadro N.º 4](#) podemos observar la evolución que ha experimentado el parque motor en el período 2001-2003 en la empresa. En estos años, se ha reducido de forma general la tracción diésel y eléctrica, aunque al examinarlo desagregadamente, el parque de unidades eléctricas (unidades y automotores eléctricos que hacen servicios de cercanías y regionales) ha crecido ligeramente.

En 2005 y tras los buenos resultados económicos-financieros que obtuvo RENFE Operadora en su primer ejercicio en solitario, el presidente de la compañía, en la presentación del Plan Estratégico 2005-2009, exponía las inversiones previstas a realizar en los próximos años que suponían unos 5.534 millones de euros. De ellos, 4.050 estaban destinados a la compra de nuevos trenes (más de media distancia).

El actual Presidente, el Sr. Isaías Táboas, ha señalado en su comparecencia en la Comisión de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana del Congreso de los Diputados, en la presentación de los presupuestos del Grupo RENFE para el ejercicio 2021, que tienen previsto invertir 857 millones de euros ese año para la compra de nuevo material, *“lo que supone un incremento del 116,4% respecto al presente ejercicio y donde más de las tres cuartas partes de esta inversión, unos 660 millones de euros, se destinarán a material rodante. De esa cantidad, 300 millones de euros serán para nuevas compras de material, y más de 300 millones para mejoras de la flota ya existente”*. Además, señaló que el presupuesto que maneja su compañía, se ha visto afectado por la situación de pandemia que venimos sufriendo desde el 2019 y que la demanda de transporte también se ha visto afectada considerablemente al existir, un elevado nivel de incertidumbre, lo que les obliga a estar adaptando su plan estratégico de forma permanente, en base a la evolución de la pandemia. *“Como ocurre en el conjunto de las cuentas públicas, los presupuestos para el próximo ejercicio están afectados por la pandemia del Covid-19. Tras el estado de alarma y el confinamiento que tuvo lugar el pasado mes de marzo, la demanda cayó hasta un 95%”*.

Con el término de material remolcado, nos referimos a los vagones que se utilizan para el transporte de mercancías, así como los coches y furgones para el transporte de viajeros. Este parque de vehículos también ha experimentado una importante evolución a lo largo del tiempo, sobre todo en cuanto al número, a sus condiciones técnicas y de confort.

En los coches de viajeros se han sucedido cambios importantes: desde los vagones de madera y la existencia de vagones de tres categorías, se pasó en los años 50 y 60 a los coches metálicos y con calefacción eléctrica y a la desaparición de la 3.ª clase. En los años más recientes, las mejoras no han dejado de producirse en este aspecto; con los trenes de alta velocidad y los de grandes líneas, se implantó la 2.ª clase y la clase

preferente y club, y más tarde se creó la clase turista. Todo ello relacionado con las diferentes tarifas que incluyen las diferentes prestaciones.

Mientras que el parque de vagones de mercancías, también ha experimentado una importante mejora, al aumentar la velocidad de los trenes que pasó en los primeros años de los 50 km/h hasta los 120 km/h y los 160 km/h actuales.

El transporte de las mercancías *“mediante contenedores ha permitido reducir de manera importante el tipo de vagones, simplificando y reduciendo los costes de mantenimiento”*. (Wais Francisco, 1970:677-678; Fundación Ferrocarriles Españoles, 1998: 245-249).

En el [cuadro N.º 5](#) se puede observar la evolución que ha experimentado el material remolcado en la empresa. En los años 2001, 2002 y 2003 se observa poca variación, siendo los coches automotores y los coches talgos, los que aumentan ligeramente (de 3.402 en 2001 a 3.526 en 2003); mientras que los vagones de RENFE son los que más han experimentado reducciones.

Una vez efectuada la división de RENFE en dos empresas públicas en 2005, en el reparto y adjudicación de bienes, infraestructuras, patrimonio, etc., a RENFE Operadora se le adjudicó todo el parque remolcado que existía (un total de 28.155 vagones y todo el parque motor que había entonces).

Con el nuevo modelo de transporte, RENFE Operadora viene realizando licitaciones para la compra de material móvil. En su plan estratégico de RENFE 2019-2023 y 2028, y tras diferentes estudios de mercados, se han realizado previsiones para el 2019 que se sitúan en torno a 3.000 millones de euros para la compra de 26 cabezas motrices para alta velocidad; 200 trenes de alta capacidad para los núcleos de cercanía de Madrid y Barcelona, 30 más para el resto de núcleos de cercanías; 40 trenes de media distancia híbridos y eléctricos para diferentes comunidades autónomas; 31 trenes de ancho métrico y 6 alpinos, etc. De esta forma, la empresa se prepara para atender la demanda previsible de los próximos años.

3.- La plantilla ferroviaria.

Los ferroviarios/as son empleados/as que trabajan en la empresa pública (antes en RENFE) dedicada a la prestación de servicios de transporte ferroviario de carácter esencial y dependiente del Ministerio de Fomento. Mientras que ahora realizan su trabajo en ADIF, ADIF AV y RENFE Operadora. Esto significa que sus trabajadores/as no

son funcionarios, sino que son personal laboral y tienen un contrato de trabajo. Se trata de un colectivo muy especializado en su oficio, sobre todo entre el personal operativo. De siempre ha existido una fuerte tradición sindical y la mayoría de la plantilla se encuentra afiliada.

El marco regulador que recogen las principales normas laborales del colectivo viene recogido principalmente en la Normativa Laboral de RENFE (texto refundido de 2004 para las tres empresas), en los diferentes convenios colectivos (el actual, el II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV y el II Convenio Colectivo Grupo RENFE (Entidad Pública Empresarial (EPE) RENFE Operadora (Renfe Viajeros, Sociedad Mercantil Estatal SME, Sociedad Anónima (SA); Renfe Mercancías, SME, (SA); Renfe Fabricación y Mantenimiento, SME, (SA) y Renfe Alquiler de Material Ferroviario, SME, (SA); y el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al empleo ferroviario, siempre se ha considerado que es un trabajo para toda la vida, es decir, de elevada estabilidad y con fuerte tradición familiar que ha pasado de padres a hijos/as³⁵ (Ibáñez José, 1954). En la actualidad se mantienen ambos aspectos, es decir, tanto la estabilidad del empleo como las raíces familiares en las convocatorias de empleo público. Además, y en relación a este último aspecto, en los últimos años son muchos los hijos/as o familiares de responsables de las empresas y de sindicalistas los que están ingresando, aunque también ingresan en menor medida personas que no tienen ningún vínculo con las empresas.

Desde su origen, el oficio ferroviario ha sido un trabajo fuertemente masculinizado debido a las exigencias mismas del trabajo o la actividad, ya que en muchos puestos se exigían unas condiciones físicas, tradicionalmente más vinculadas al varón. Algunos ejemplos son las categorías profesionales de fogonero, guarda frenos, enganchador de maniobras, peón de vías y obras, etc. (algunas de ellas, ya han desaparecido o están en desuso, como la categoría de fogonero o guarda frenos).

³⁵ Según los resultados obtenidos en una encuesta realizada en el año 1984 en RENFE, estos datos ya evidenciaban que el 64% de los/as encuestados/as afirmaron ser hijos/as de empleados/as; y un 14% afirmaban ser nietos/as de ferroviarios/as (Encinas Eduardo, 1986:53). Además, Robbins Diana, (1986) observó en otro trabajo de campo que estaba realizando que las vacantes que existían en la empresa para cubrir el nivel inicial correspondiente al escalafón de maquinista, es decir, el de ayudante de maquinista, seguían anunciándose solo por los cauces internos de la compañía y no, por cauces externos (Ferner Anthony, 1990:122-123).

La escasa participación de la mujer en el ferrocarril en sus inicios se limitaba a tareas administrativas y, en contadas ocasiones, a realizar ciertos trabajos relacionados con la explotación de los trenes, como el de guardesa de paso a nivel³⁶ o el de ayudante ferroviario, etc. (Díaz Pilar, 2003-2004:59-82).

No será hasta los años 60 cuando la incorporación de la mujer en el trabajo operativo se haga más evidente con la incorporación de las primeras azafatas a bordo de los trenes TAF, TALGO, TER o las primeras factoras de circulación y de taquillas. A partir de estos años y progresivamente, en especial en la década de los años 80, es cuando la mujer va ocupando cada vez más puestos operativos en casi todas las categorías de la red e incluso en aquellas que desde siempre han sido ocupadas por varones, como las del servicio de vías y obras, tracción, talleres, circulación, etc. A pesar de ese impulso, en la actualidad, la presencia de la mujer en el ferrocarril sigue siendo escasa en determinadas categorías profesionales. Es decir, se ha ido avanzando en este aspecto, pero todavía sigue siendo relativamente insuficiente su presencia en algunas categorías como maquinista, personal de vías y obras, talleres, etc. No obstante, en tanto que la caracterización de las diferentes profesiones o categorías profesionales está recogida en la normativa laboral (funciones, tareas, salarios, condiciones, etc.), no es perceptible diferencia por sexo en cuestión laboral y salarial en términos formales. En los últimos años, se han firmado los diferentes planes de igualdad en las empresas que recogen los compromisos empresariales en esta materia.

El ingreso en la empresa siempre se ha realizado de forma escalonada. Es decir, se empezaba a trabajar por las categorías más bajas del grupo profesional al que pertenecía el puesto a cubrir, para ir poco a poco ascendiendo. Pero esta regla parece haberse roto en los últimos tiempos, debido a que en las últimas OEP (Ofertas de Empleo Público) se ofertan plazas no sólo para cubrir puestos operativos, sino también

³⁶ El oficio de guardesa se adjudicaba a la mujer viuda de ferroviario en numerosas ocasiones debido a que los responsables de la empresa consideraban que, tras el fallecimiento del cabeza de familia varón y esposo, se le concedía este trabajo a la viuda como un medio de subsistencia familiar. Además ofrecían ayudas sociales, como el servicio del Colegio de Huérfanos Ferroviarios, en el caso de que el fallecido tuviera hijos/as; y a los/as huérfanos/as se les otorgaba mayor facilidad para el ingreso en la empresa, circunstancia que todavía hoy se da. También el servicio del economato para la venta de alimentos que suponían el sustento de la familia (servicio que desapareció con el tiempo), etc.

puestos técnicos, como reconoce un responsable de la empresa.

“Cuando tenemos necesidades técnicas a cubrir, las solicitamos a través de los mecanismos que tenemos, como son las convocatorias de empleo... En la propia OEP pedimos los puestos técnicos que necesitamos cubrir así como ingenieros, arquitectos, abogados, etc.

No obstante, sí existe personal ferroviario con la titulación precisa y, si quiere presentarse a dichos puestos, puede hacerlo y, de hecho, muchos ascienden de esta forma. Es decir, las ofrecemos a la calle, al exterior cuando desde dentro no se pueden cubrir. Se acordó con los sindicatos, 1º las ofrecemos a nuestro personal, y si no es posible, las sacamos fuera”.

Entrevista Responsable ADIF n.º 17 (01-10-2019:3-4).

Respecto a la cantidad de empleo ofertado por parte de la empresa, hay que decir que, desde los años 90, los ingresos han sido escasos, limitándolos a la sustitución de personal jubilado o prejubilado cuyo puesto de trabajo se consideraba necesario cubrir. Lo que respondía a la tasa de reposición que se ha venido firmando en los ERE y acuerdos específicos entre sindicatos y empresa. En esos años, se cubrían las vacantes mediante contratos de fomento del empleo de ámbito nacional. Esto no significaba que la persona contratada fuera a cubrir el puesto concreto de la persona jubilada o prejubilada, sino que ocupaba puestos pertenecientes a categorías de ingreso de niveles inferiores, como por ejemplo peón, ayudante ferroviario, factor de entrada, etc. Esta forma de ingreso se ha ido “desvirtuando”, y hoy en día, es posible ingresar directamente a puestos técnicos, sin tener experiencia ferroviaria o siendo esta escasa. De forma que los ingresos de plantilla que se han producido en las últimas décadas en las empresas responden básicamente a la tasa de reposición acordada y firmada en los ERE y acuerdos específicos, como el acuerdo de desvinculación y acuerdos de jubilación parcial firmados por los sindicatos y la empresa en RENFE Operadora o los acuerdos de jubilación parcial en ADIF (se aborda en próximos capítulos), en opinión de un responsable sindical.

“Los nuevos ingresos de plantilla en ADIF correspondientes... a la última oferta de empleo público, están ya realizando los cursillos formativos para obtener las habilitaciones; desde hace ya meses se está haciendo el curso en el centro de formación en San Luis, Barcelona, Madrid, Sevilla...”

La OEP ha sido a nivel nacional para cubrir plazas en Barcelona, Madrid, Valencia, en varios sitios, para de esta forma ingresar personal fijo, que son necesarios y, a su vez, se pueden jubilar o prejubilarse los veteranos. Permitirá rejuvenecer la plantilla que está envejecida y que los/as

mayores se puedan marchar... como ha pasado siempre, y además, nos corresponde, es nuestro derecho.

Estos ingresos responden a la tasa de reposición que firmábamos en Ere's y ahora con los acuerdos específicos que venimos firmando con las empresas como el acuerdo de desvinculación que se ha firmado en RENFE Operadora o el de jubilación parcial en ADIF y ADIF AVE.

Además cuando la empresa tiene necesidades en momentos concretos... sigue contratando temporales, aunque sean puntuales y para determinados puestos. Nuestra posición como sindicato y ante nuestros afiliados/as es que estas contrataciones hay que explicarlas "muy, mucho".

Responsable Sindical CCOO n.º 18 (25/03/2021:2).

El empleo en los ferrocarriles se ha caracterizado a nivel general, por una gran estabilidad. Tradicionalmente se ha considerado un trabajo *"para toda la vida"*. Las regulaciones de plantilla han sido raras, como lo demuestra la media de edad del colectivo. Actualmente, en ADIF y ADIF AV es de 54 años y algo menos en RENFE Operadora al situarse sobre los 50 años.³⁷ Es decir, casi el 80% de la plantilla tiene 50 años o más y tiene una antigüedad media de más de 25 años. Lo que no quita que se produzcan jubilaciones y prejubilaciones. De hecho, la empresa ha recurrido a los ERE y otros acuerdos que han negociado con los sindicatos para hacerlo efectivo.

Se han aplicado estos mecanismos sin cesar, sobre todo a partir del cambio de filosofía empresarial en los años noventa (aunque antes se venían utilizando otras fórmulas).

Desde siempre el ingreso en la empresa se realiza en los niveles más bajos de cada escala, para ir ascendiendo mediante las diferentes convocatorias de ascenso. Las convocatorias públicas de ingreso han sido casi inexistentes desde 1992 hasta hace poco tiempo, donde parece que esa dinámica de contratación se le ha dado la vuelta. En esos primeros años se produjeron ingresos a nivel nacional, con la incorporación de 500 nuevos empleados/as para cubrir diferentes categorías profesionales. Mientras

³⁷ En el año 1983 ya había datos de que la antigüedad media de los/as ferroviarios/as, superaba los veinte años de servicio en la empresa. *"El 38% llevaba en la empresa 32 años o más, y el 55% tenía 50 años de edad o más"*. (Fuente: Memoria RENFE, 1984 b, págs. 160-161). Esta circunstancia dio origen a lo que se conocía como *"casta cerrada de ferroviarios"* (Gourvish Terry, 1986:577), *"en la que todos los grupos de empleados muestran una gran lealtad, disciplina y dedicación a los ferrocarriles"*. Como señala Murdoch, J. (1986:25-26), *"el mercado de trabajo ferroviario en Reino Unido se corresponde estrechamente con la descripción que hace Burawoy M. (1979) del mercado interno de trabajo "puro"; lo mismo puede afirmarse de los ferroviarios españoles"*. Tendencia que se ha mantenido a lo largo del tiempo, al menos en RENFE y todavía, aunque en menor medida, en la actualidad.

que de las diferentes convocatorias de ingreso procedentes de la oferta de empleo público entre los años 2000 y 2003 ingresaron 87 personas para cubrir puestos de estructura. A partir de entonces y hasta hace una década, las necesidades de mano de obra en los servicios ferroviarios directamente vinculados con el negocio han sido cubiertas en número estricto y en base a la tasa de reposición que se ha negociado en los ERE. Además, se ha contratado personal temporal para cubrir determinados puestos, sin tener que establecer convocatorias de ámbito nacional. Esta dinámica se mantuvo en la empresa durante bastante tiempo, hasta hace poco, cuando se hizo necesario contratar personal a nivel nacional y en todos los ámbitos. De ahí que se empezara de nuevo a sacar ofertas públicas de empleo. En 2019 se publicaron las convocatorias de las OEP que habían quedado pendientes de 2017, 2018 y 2019 con un total de 427 plazas, donde se presentaron más de 14.000 solicitudes.

Por otra parte, las necesidades de personal para la prestación de determinados servicios que no están directamente vinculados con el negocio se vienen cubriendo mediante la subcontratación a ETT's (Empresas de Trabajo Temporal). Es decir, las empresas vienen manteniendo los servicios que son esenciales como circulación, tracción, intervención, mantenimiento de las instalaciones ferroviarias, etc.; mientras que aquellos trabajos considerados "*no esenciales*", se han ido desprendiendo de ellos. Así, servicios como la limpieza de trenes e instalaciones, guardería jurada, atención al cliente, venta de billetes, etc., se han ido externalizando con contratas privadas, como vienen asumiendo las contratas ferroviarias desde hace tiempo. Éstas no sólo realizan la limpieza de trenes e instalaciones ferroviarias (estaciones, oficinas, dependencias, etc.), sino que también vienen asumiendo tareas propias de algunos negocios como la realización de movimientos y maniobras, engrase de agujas de vía, realización de pruebas de frenado, etc.

En 2005, RENFE contaba con una plantilla de 30.279 ferroviarios/as antes de su división. En ese año se llevó a cabo el reparto de su plantilla entre los dos entes (pasaron a formar parte de ADIF aproximadamente la mitad, unos 15.000, es decir, aquella plantilla relacionada con los negocios traspasados, y la otra mitad pasaba a RENFE Operadora). (Fuente: RENFE, Anuario del Ferrocarril 2005).

En 2019, la plantilla de ADIF y ADIF AV era de 11.866 (10.124 hombres y 1.742 mujeres). El 14,68% representan a las mujeres y el 85,32% a los hombres. Se distribuye

en tres grandes grupos profesionales: personal operativo, mandos intermedios y personal de estructura. El más numeroso de estos grupos corresponde al personal operativo que representa el 63% de la plantilla; le siguen los mandos intermedios y cuadros técnicos que representan el 22%, y el tercer grupo, el personal de estructura, que a su vez lo forman dos colectivos (estructura de apoyo 7% y estructura dirección 7%). Los dos primeros grupos se encuentran dentro del convenio colectivo, mientras que el tercero (la estructura de dirección) tiene sus propias normas y está al margen del convenio colectivo.

Por grupos de edad, el grueso de la plantilla se sitúa entre los mayores de 50 años, que representan el 78,39% (8.263 hombres y 1.039 mujeres); le sigue el grupo de edad entre 30-50 años, que representa el 19,44% (1.615 hombres y 629 mujeres), y el grupo de menores de 30 años supone un 2,17% (246 hombres y 74 mujeres).

El 97% de la plantilla tiene contrato indefinido, el 1% contrato temporal y el 2% contrato a tiempo parcial. La tasa de mujeres en la plantilla es del 14,68% frente al 85,32% de los hombres. El 85% de la plantilla se dedica básicamente al mantenimiento de las infraestructuras, la construcción, la gestión del tráfico, así como a atender servicios al usuario/a en estaciones de viajeros y terminales de logística; y el 15% restante realiza funciones corporativas de planificación y estrategia, gestión de personas, comunicación y control financiero.

Respecto a la antigüedad media en la empresa la plantilla se distribuye de la siguiente manera: 6.130 llevan más de 35 años en la empresa (5.353 hombres y 777 mujeres); 2.805 llevan entre 28 y 35 años (2.636 hombres y 169 mujeres); 1.941 llevan entre 0 y 11 años (1.413 hombres y 528 mujeres); 732 llevan 12 y 19 años (504 hombres 228 mujeres) y 258 llevan entre 20 y 27 años (218 hombres y 40 mujeres). El 2,34% de la plantilla presentaba algún tipo de discapacidad, es decir, 278 empleados/as.

En RENFE Operadora, su plantilla es de 15.053 trabajadores/as en el año 2019. El 93,07% es personal fijo y el resto temporal. Están incluidos en el convenio colectivo 14.160 y excluidos del mismo 893. Las ferroviarias representan el 14,97% frente al 85,03% de los ferroviarios. El grueso del colectivo se sitúa en la franja de edad entre los 56-60 años, que suman un total de 4.956 (4.478 hombres y 478 mujeres); le sigue la franja de edad entre 46-55 años que son un total de 3.356 (2.823 hombres y 533

mujeres); mayores de 60 años, 157 (135 hombres y 22 mujeres); los/as 36-45 años, 174 (96 hombres y 78 mujeres) y entre 26-35 años, 18 (13 hombres y 5 mujeres).

Por categorías profesionales, el grueso se sitúa en el colectivo de conducción con un total de 5.558 (5.313 hombres y 245 mujeres); le sigue comercial con 3.926 (3.009 hombres y 917 mujeres); talleres con 2.558 (2.427 hombres y 131 mujeres); gestión con un total de 1.351 (819 hombres y 532 mujeres); estructura de apoyo con 767 (543 hombres y 224 mujeres) y estructura de dirección con 893 (688 hombres y 205 mujeres). En cuanto a trabajadores/as con discapacidad, existen un total de 241 (208 hombres y 33 mujeres).

La edad media se sitúa en 49,8% (siendo la de los hombres de 50,39 años y las mujeres 46,51) y la antigüedad media en la empresa se encuentra por encima de los 25 años (26,22 años en los hombres y 19,26 años en las mujeres).

La empresa tenía en marcha su propio plan de empleo de 2016, que fue firmado con los sindicatos y que ha permitido, entre otras cosas, rebajar la edad media en casi tres años, al situarse en 49,8 años, permitiendo rejuvenecer en cierta medida la plantilla, al situarla por debajo de los 50 años.

Desde hace sólo unas décadas se vienen convocando en las empresas OEP's y en los últimos años se ha producido un alto número de prejubilaciones y jubilaciones. Parece que este ritmo de salidas se mantendrá en los próximos años, por lo que se hace necesario el ingreso de personal. De hecho, ADIF y ADIF AV han hecho público recientemente un nuevo plan de empleo que prevé la contratación de casi 6.200 nuevas plazas hasta el año 2025. Lo que es fruto del acuerdo que las partes acordaron el pasado febrero para impulsar el plan plurianual de empleo que ya se puso en marcha en 2019 y se encuadra en el II Convenio Colectivo. También en RENFE Operadora tiene previsto nuevos ingresos en los próximos años. Con ello, gobierno y empresas reconocen la falta de personal que han venido denunciando los sindicatos desde hace años. No sólo es necesario un volumen de plantilla suficiente para atender las demandas de transporte ferroviario actuales, sino que también se hace necesario su rejuvenecimiento, ya que la media de edad está por encima de los 50 años.

Aunque los sindicatos han luchado para mantener las anteriores condiciones laborales, algunas no han sido posibles; por ejemplo, el modelo de ingreso de los maquinistas en RENFE Operadora ha variado sustancialmente o los incentivos que se han venido

logrando para llevar a cabo las prejubilaciones y jubilaciones con los ERE's también se ha visto afectados (se trata de aspectos, que se verán en próximos capítulos).

2.3.2.- Resultados económicos y principales indicadores.

Para el análisis de los principales resultados económicos que ha tenido la empresa, se han utilizado datos correspondientes al período anterior a la división de RENFE y de los últimos años. Es decir, datos que corresponden a los balances de los años 2005 y 2019. Esta elección temporal nos permite observar la evolución económica y algunos de los principales indicadores.

Partiendo de los datos publicados en diferentes fuentes (Informe Anual RENFE 2001-2004; Memoria-Balance RENFE-2004; Informes de gestión ADIF, ADIF-AV y RENFE-Operadora 2019), se extraen las siguientes conclusiones:

1.- La actividad de RENFE medida por el número de viajeros transportados o por el tráfico subvencionado de cercanías creció a un buen ritmo entre 1993 y 2004 al pasar de 302 a 440 millones de viajeros/as, es decir, se incrementó en un 45,6%.

En esos años, mejoraba considerablemente la calidad de los servicios y se reducían los costes de producción por viajero/km en un 8,3%.

Las actividades complementarias al transporte por ferrocarril también desempeñaron su papel al generar sus propios ingresos. En 1994 obtuvieron 159 millones de euros y en 2003 fueron de 355; lo suponía un aumento del 123% y representaba el 19,5% de los ingresos totales.

La productividad medida por ventas por empleado a precios constantes o por la ratio (unidad de tráfico/empleado, entendida la unidad de ratio como la suma de viajeros por km, más toneladas por km) para el periodo 1993-2004, aumentó a una tasa media anual acumulativa del 9% y 6%.

En cuanto a las subvenciones que el Estado aporta por viajero/km, se fue reduciendo hasta el 41,1%, al pasar de los 0,039 euros en 1994 a los 0,023 euros en 2004. En 1994, para el conjunto de las UN, excepto los servicios subvencionados (cercanías, regionales y gestión de infraestructura), para lograr su equilibrio financiero se requerían unos 457,5 millones de euros. En 2004 se reducían sus necesidades de aportación por el Estado para su plan de viabilidad en un 77,1% al situarse en 104,7 millones de euros.

La tendencia de crecimiento en el número de viajeros/as transportados ha seguido con el paso del tiempo, casi de forma general, aunque con algunas excepciones. En el año 2017 se transportaron más de 600 millones de pasajeros, lo que supone un 2,5 más que el año 2016. Aunque la demanda de transporte ferroviario ha venido creciendo de forma continuada desde el 2014, en 2017 se situaba por debajo del máximo de 628 millones de pasajeros alcanzados en 2006 (INE- Instituto Nacional de Estadística). Aun así, el ferrocarril sigue manteniendo una cuota reducida con respecto a otros modos de transporte, ya que, según los datos de Eurostat de 2016, su cuota era de 6,6% los viajeros-km frente al 81,6% de la carretera, e incluso, se mantiene por debajo de la media europea (7,7%). Desde el 2013, el número de viajeros-km de los servicios comerciales³⁸ en ferrocarril ha aumentado al 24,2% en el periodo 2013-2017, lo que se debió fundamentalmente a la estrategia comercial adoptada por RENFE Operadora centrada en la reducción de las tarifas de los servicios AVE y la puesta en funcionamiento de nuevos trayectos de AVE por ADIF AV (en junio de 2013 se inauguraba el trayecto Madrid-Alicante; en septiembre de 2015 se ponían en servicio los tramos del corredor Norte Valladolid-Venta de Baños-Palencia-León y en diciembre de ese año el tramo Olmedo-Zamora). De esta forma, el número de viajeros-km de los servicios AVE aumentó un 40,6%; y los viajeros-km transportados en servicios Larga Distancia se han mantenido prácticamente constantes. En 2017, los servicios AVE transportaron el 67% del total de viajeros-km de los servicios comerciales.

En 2019, ADIF y ADIF AV gestionaban un total de 11.934 km y circularon en torno a una media de 5.282 trenes por día, lo que supone un total de 865,9 millones de viajeros/as. A nivel general, se produce un ligero aumento del tráfico ferroviario en la red administrada por ambas empresas, ya que el tráfico de viajeros aumenta un 0,04% y en mercancías un 1,24%. Es decir, el tráfico anual de viajeros en la red fue de 171.205.866 km/tren (lo que supone un ligero aumento respecto al 2018 (+0,04%); mientras que el tráfico de mercancías fue de 26.455.178 km/tren, lo que supone un

³⁸ Existen dos tipos de servicios de transporte ferroviario orientados a los/as clientes/as: los servicios comerciales y los servicios denominados Obligaciones de Servicio Público (OSP). Estos últimos son los servicios subvencionados: cercanías y regionales, tanto en la red convencional como en alta velocidad y ancho métrico; mientras que los servicios comerciales son los que no reciben ninguna subvención (AVE, Larga Distancia, etc.).

aumento del 1,24% respecto al 2018.

También, las empresas privadas que han utilizado la infraestructura de ADIF en 2019 fueron un total de 15, generando un volumen de tráfico ferroviario de mercancía de 137,37 millones de km-tren. El número de empresas privadas que vienen operando en la red de ADIF para el período 2016-2019 ha ido creciendo lentamente (en 2017 fueron 13, en 2018, 14 y 15 en 2019). Entre ellas, Acciona; Alsa Rail; Captrain España SAU; Continental Rail; Ferrovial Railway; Go Transport; Medway; Low Cost Rail; Logitren; Tracción Rail; Transitia; Transfesa FGC Rail, etc. Se trata de empresas privadas que operan y compiten junto a Renfe Mercancías, y recientemente algunas de ellas también compiten con Renfe Viajeros. Tendencia que continúa creciendo con la reciente liberalización de los servicios de viajeros. (Fuente: datos extraídos de la memoria ADIF, ADIF AV 2019).

2.- La oferta de los servicios comerciales en la última década ha acompañado la tendencia ascendente de los viajeros-km, aunque su crecimiento ha sido modesto. A pesar del crecimiento de la demanda de los servicios de AVE desde el 2008 (con la apertura del trayecto Madrid-Barcelona), su aprovechamiento fue reducido, lo que llevó a la empresa a reducir sus tarifas y, a su vez, se incrementaban los cánones de ADIF AV. Por su parte, ADIF tenía previsto consolidar un sistema de cánones por el uso de la red según el mandato europeo que le aportase cierta estabilidad y certidumbre. Para ello, incluyó en la Declaración de la Red de 2019 una descripción del modelo empleado para el cálculo de los costes directamente imputables a los operadores. Esta situación se producía como consecuencia de la aplicación de la política de incrementos de cánones puesta en marcha en 2012 que recoge la Ley 38/2015 del Sector Ferroviario, como una forma de obtener recursos, es decir, como una fuente de ingresos para ADIF y posteriormente también para ADIF AV. Así, los ingresos por cánones que recibía por la utilización de los surcos pasaron de 293 millones de euros en 2012 a 793 en 2017. Lo que a su vez contribuyó a que RENFE Operadora registrara su peor resultado en 2014, con unas pérdidas de 139 millones de euros en los servicios comerciales. Desde entonces, la operadora ha adaptado su política de oferta y las plazas para reducir sus costes, para de esta forma hacer frente a la subida de los cánones que obtienen ADIF y ADIF AV por la utilización de los surcos.

Entre 2013 y 2017, el número de trenes-km comerciales aumentó el 1,3%, mientras que las plazas-km ofertadas aumentaron un 6,8%.

Como recoge el informe de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) de 2019: *“El menor crecimiento relativo del número de trenes puestos en circulación frente al número de plazas ofertadas ha supuesto, un aumento del número de plazas por tren, que ha ascendido de 302 a 322 en este periodo [...] El año 2017 ha sido el primero en registrar un aumento de los trenes-km desde 2014, con un aumento del 1,6% respecto al año anterior hasta alcanzar los 60,8 millones, mientras que las plazas-km han crecido un 2,4% [...]. Por otra parte, la operadora ha reducido el canon soportado por plaza mediante la circulación de trenes en composición doble, que permite ofrecer un mayor número de plazas por cada tren en circulación”*.

Este resultado se debió, entre otras cosas, a la estrategia comercial y a la del ajuste del gasto que la empresa viene realizando, lo que le permitió un mejor aprovechamiento de los surcos concedidos por ADIF y ADIF AV para sus trenes, al circular en dobles composiciones.

Respecto a la oferta de los servicios sujetos a OSP (cercanías y regionales), también ha seguido una tendencia de crecimiento similar tanto en la oferta como en la demanda, aunque con algunos altibajos (por ejemplo, en 2019, en un contexto de ajustes de costes, sobre todo laborales, y aprovechamientos de sinergias). En 2019, en los servicios de OSP (Cercanías, Rodalies, Media Distancia y Avant), la demanda aumentó un 0,8%, lo que supone un volumen de demanda de más de 436 millones de viajeros/as. Mientras que Renfe-Mercancías transportó 17 millones de toneladas en 2018, con un ligero descenso respecto a los 18 millones del año anterior. Aunque la evolución del contrato de OSP que RENFE Operadora mantiene con la Administración General del Estado, ha pasado de registrar un beneficio próximo a los 17 millones de euros en 2018 a unas pérdidas de casi 7 millones de euros en 2019.

3.- Ingresos y gastos de explotación, de acuerdo a datos extraídos del informe de gestión de ADIF: en 2018 los ingresos de explotación fueron de 1.847 millones de euros y se registraron unas pérdidas de 74.189 miles de euros. El resultado del ejercicio fue de -74,2 millones de euros.

En 2019, la tónica fue muy parecida al año anterior ya que la empresa contaba con unos ingresos de explotación que se situaron en 1.674,1 millones de euros y el importe

de la deuda a valor nominal era 354,55 millones de euros. El resultado final del ejercicio fue de -82,9 millones de euros ([cuadro N.º 6](#)).

Estos resultados negativos se debieron fundamentalmente a las fuertes inversiones que se dieron para la construcción de nuevas infraestructuras, sobre todo de altas prestaciones y para la renovación de las existentes, así como a inversiones en nuevas tecnologías para la gestión de la REFIG. Se ha invertido mucho y se sigue invirtiendo en tecnología dedicada a la seguridad del ferrocarril, por ejemplo en ERTMS, ETCS, LZB, ATP, etc. Son sistemas de seguridad para el tráfico ferroviario y están especialmente diseñados para velocidades altas, que gestionan las circulaciones con las últimas tecnologías como el GSM-R. Este sistema permite el control de los trenes vía satélite, donde se efectúa un seguimiento constante de cada circulación con respecto al tren anterior, influyendo en su velocidad y frenado cuando es necesario, impidiendo con ello los posibles alcances o colisiones, debido a la visión global de la línea a través del propio sistema (Faure Roberto, 2004:173-221).

Estos sistemas requieren importantes inversiones y costes de mantenimiento, no sólo de los propios sistemas en sí, sino también, de los recursos humanos que tienen que utilizarlos en su día a día. Aunque cada año se desarrollan planes de formación que son negociados entre las partes, en 2019 se impartieron una media de 1,2 horas más por empleado/a respecto al año anterior, lo que supone un total de 11.797 horas más que en 2018. No obstante, hay que tener presente que *“la confianza, sin más en la tecnología, conlleva sus riesgos”. “En la cadena de sucesos que supone un accidente frecuentemente imputado al factor humano, los pequeños fallos técnicos, así como la no correcta interpretación de los sistemas debido a una escasa formación y experiencia, especialmente en momentos de incidencias, deben ser atajados con una correcta y adecuada inversión en personal en lo que se refiere a formación, motivación, implicación, etc. En definitiva, potenciar y desarrollar las capacidades del personal, lo que requiere lógicamente sus inversiones, no siempre efectuadas en la magnitud exigida”*. (Araque Petra, 2008:69).

Uno de los aspectos más polémicos que ha seguido teniendo a lo largo del tiempo ha sido el coste del personal, ya que tanto la empresa como el Estado tratan de reducirlo o contenerlo en la medida de sus posibilidades, de forma casi sistemática. Según se desprende del [cuadro N.º 7](#), el coste medio del personal ha evolucionado hacia un

relativo crecimiento, acorde con la evolución de la vida, al pasar en 2017 de 51,58 al 52,53 en 2018 y a 54,78 en 2019. Lo que supone una evolución de la tasa de variación que pasa del 1,8 (en 2018/2017) al 4,3 (en 2019/2018). (Informe de gestión Adif 2019). En RENFE Operadora, los ingresos de explotación han evolucionado en positivo al pasar de 1.150,5 millones de euros en 2012 a 1.491,7 millones de euros en 2017, aunque los costes totales aumentaron un 25% para el período 2012-2017 al pasar de 1.120,1 millones de euros en 2012 a 1.403,3, lo que se debió, entre otros, a los pagos de los cánones soportados por el uso de la infraestructura que aumentaron un 75% (consecuencia de la aplicación de la política de obtención de recursos que ADIF y ADIF AV pusieron en marcha, hasta representar un 35% de los costes totales).

Por su parte, RENFE Operadora hizo importantes esfuerzos para la reducción de costes. De esta forma redujo los costes medios por viajero y viajero-km en un 14,8% y un 12% respectivamente entre los años 2012 y 2017. Esta reducción de costes ha contribuido de manera importante a que el balance para los años 2016 y 2017 presentara resultados positivos (57,8 millones de euros en 2016 y 88,4 en 2017) ([Cuadro N.º 8](#)).

Entre enero y noviembre del 2019, la operadora alcanzó, después de restar los intereses, amortizaciones e impuestos (Ebitda), un beneficio de 85 millones de euros, lo que supone un incremento del 14,2% respecto al mismo período de 2018.

Los ingresos totales crecieron hasta los 3.691,92 millones, con un crecimiento del 2,3% (incluye los ingresos por ventas de títulos de transporte de viajeros que se situaron en 2.112,5 millones de euros, un 2,3% más). Mientras que los gastos totales ascendieron a 3.247,96 millones de euros, un 3% superior al mismo periodo de 2018.

Hasta noviembre de 2019, la operadora transportó a más de 468 millones de viajeros/as, lo que supone un incremento del 0,9% en el cómputo total respecto al mismo período de 2018, y fue el AVE el producto que más destacó al transportar más de 20,5 millones de viajeros/as (4,7% más que el año anterior).

Aunque la dirección de la compañía tenía previsto una proyección de presupuesto para el año 2020 en el que esperaba alcanzar un Ebitda de 544 millones de euros y un resultado después de impuestos superior a 81 millones de euros, así como el incremento del número de viajeros/as, ya que esperaba superar los 557 millones. Pero el estado de alarma que ha supuesto el covid-19, y especialmente debido a las medidas de confinamiento, ha trucado dichas proyecciones. Aunque todavía no hay

datos oficiales de los dos últimos años, es de esperar que no sean tan buenos como los obtenidos hasta la fecha. Aunque las previsiones son optimistas, ya que más de la mitad de la población estaba vacunada y se esperaba que fuera remontando el negocio.

4.- La remuneración media por categorías profesionales y género en 2019 en ADIF supone los siguientes resultados:

La plantilla en 2019 se situaba en 11.866 empleados/as (10.124 hombres y 1.742 mujeres). El colectivo cubierto por el convenio colectivo representa el 92,95% del actual; el II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV establece las correspondientes tablas salariales con las subidas salariales que han sido firmadas por las partes. Dependiendo de la categoría profesional, la estructura retributiva es una u otra, con una parte fija y otras variables (basada en el cumplimiento de distintos objetivos a cumplir por los/as empleados/as: personales- transversales, de contribución al equipo y del catálogo de competencias que resultan más difíciles de medir y están ligados a la productividad).

Existen también un catálogo de beneficios sociales que han sido logrados por los sindicatos en las diferentes negociaciones con las direcciones a lo largo del tiempo, a cambio de otras partidas: seguro de vida, títulos de transporte, ayudas gratificables, parejas de hecho, posibilidad de acoplamiento a otros puestos por pérdida de facultades, movilidad por reunión de cónyuge o pareja de hecho, campañas de medicina preventiva, ayudas contra la drogodependencia y el alcoholismo, etc.

En el [cuadro N.º 9](#) se observa que la remuneración media por categorías profesionales y género en el año 2019 es diferente entre hombres y mujeres. Según se desprende de los datos del informe de gestión de ADIF, todavía, en 2019, se dan diferencias en las retribuciones medias entre ambos géneros.

Desagregando los datos por categorías profesionales la brecha salarial es mayor entre el personal operativo donde el salario medio de las mujeres es de 27.293€ frente a los 33.390€ de los hombres, lo que supone una brecha salarial del 18,26%; en el grupo de mandos intermedios el salario medio de las mujeres es de 35.224€ frente a los 36.596€ de los hombres, situando la brecha en 3,75%; y ésta, sigue reduciéndose conforme se va ascendiendo al situarse en 2,96% en la estructura de apoyo, ya que el salario medio de las mujeres es de 45.903€ frente a los 47.304€ de los hombres; y en la estructura de

dirección se sitúa en 2,59%, donde el salario medio de las mujeres es 63.179€ frente a los 64.860€ de los hombres.

Atendiendo al volumen de mujeres en los diferentes grupos de profesiones, el grueso de la plantilla se centra en el personal operativo que son un total de 7.525 (906 mujeres y 6.522 hombres); el grupo de mandos intermedios son 2.815 (429 mujeres y 2.410 hombres); y el personal de estructura son 1.752 (409 mujeres y 1.324 hombres). Llama la atención que, conforme se va ascendiendo en el escalafón, el número de mujeres es menor frente a los hombres y las retribuciones se incrementan.

Por grupos de edad, las diferentes retribuciones entre ambos géneros las podemos observar en el [cuadro N.º 10](#), donde las mujeres con remuneraciones medias más elevadas se sitúan entre los 36 y los 50 años de edad, y las menores retribuciones en las mujeres menores de 35 años de edad.

El mismo informe señala que esas diferencias no vienen motivadas por las normas laborales que son de aplicación (normativa laboral y tablas salariales de los convenios colectivos), sino que *“se debe a la posterior incorporación laboral de la mujer al mercado laboral”*. Por tanto, *“es de esperar que la tendencia en los próximos años sea a reducir de forma continuada la brecha salarial, con la equiparación salarial media entre hombres y mujeres”*. (Fuente: Informe de gestión ADIF 2019:107).

En relación a la justificación que hace la empresa, no es suficiente que el nivel más alto (la presidencia) esté ocupado por una mujer, como es el caso de ADIF y ADIF AV, y en algunos puestos de dirección, sino que, para que se produzca un verdadero compromiso y apuesta por las mujeres en el mundo laboral, y en particular en este sector tan masculinizado, los gobiernos no sólo han de lograr la equiparación salarial, que reconoce el propio informe, sino también, se hace necesario equiparar su número, ya que en determinados escalafones su presencia es muy escasa.

La remuneración media en RENFE Operadora sigue unas pautas similares a ADIF y ADIF-AV. La plantilla en 2019 del Grupo RENFE era de 15.053 trabajadores/as, de los que alrededor del 93,07% son personal fijo y están sujetos al convenio colectivo un 94% (5,9% está excluido).

El actual convenio colectivo, el II Convenio Colectivo del Grupo RENFE, recoge las tablas salariales con las subidas salariales, renovación de la plantilla y mejoras que han sido negociadas entre las partes, como la aplicación de la reducción de la jornada a

37,5 horas de promedio semanal; un modelo de movilidad anual (también en ADIF y ADIF AV), etc. En RENFE Operadora, está establecido el sistema de dirección por objetivos, que determina una parte de la retribución vinculándola al desempeño de cada trabajador/a. En 2019, este sistema afectó al 18,02% de la plantilla: estructuras de dirección, apoyo y mandos intermedios (a excepción de los mandos intermedios de conducción) son los trabajadores/as que se encuentran incluidos en el sistema. Un total de 2.713 (2.053 hombres y 660 mujeres); mientras que en 2018 fueron un total de 2.618 (2.028 hombres y 590 mujeres).

Los datos que arroja el informe de responsabilidad social y gobierno corporativo del Grupo RENFE del 2019, la remuneración media según categorías, edad y género en euros para el año 2019, se observa en el [cuadro N.º 11](#).

Respecto a la brecha salarial, el propio informe señala que para realizar el cálculo de la retribución media *“se ha tenido en cuenta todos los ingresos de los trabajadores/as que han permanecido en el mismo grupo profesional durante el año 2019. Ahora bien, la comparativa directa entre remuneración media salarial por sexos de forma global, no puede realizarse con criterios de homogeneidad. Hay que tener en cuenta, por una parte, que los hombres tienen una antigüedad superior a las mujeres, y por otra, la baja representación femenina en puestos de mano de obra directa cuya retribución, por las peculiaridades funcionales de los mismos (tipo de jornada, desplazamientos, etc.), se encuentra por encima de la media de la empresa, todo ello unido a las primas de productividad que están diferenciadas en función de los centros de trabajo”*. Es decir, viene a justificar, en cierta medida, la brecha salarial que existe en el Grupo RENFE en 2019 al situarla en 3,25% y en 3,41% en 2018.

La edad media se sitúa sobre los 50 años y la presencia de mujeres no llega al 15% (situándose en 14,9%). Es de esperar que, entre los objetivos del actual Plan Estratégico, tenga previsto mejorar esos datos. De hecho, tienen en marcha su Plan de Empleo de 2016, con objetivos específicos a lograr en esta materia. Las estimaciones que se esperan de su aplicación son que en los próximos 5 años la edad media se reduzca en casi un año, por lo que en el ejercicio 2023 la edad media rondaría los 45 años; y tiene previsto también incrementar la presencia femenina.

En la carta de presentación del Plan Estratégico 2019-2023, el presidente de la compañía, el Sr. Isaías Táboas Suárez, destacó en el balance del 2019 y desde el punto

de vista laboral... *“Hemos firmado un importante acuerdo con los representantes de los trabajadores. El II Convenio Colectivo del Grupo Renfe, lo que supone un punto de partida imprescindible para avanzar en el modelo de empresa en los próximos años. En primer lugar, abordando la renovación de plantilla en las mejores condiciones, preservando y poniendo en valor el conocimiento y experiencia de quienes dejan la empresa e integrando a los nuevos profesionales que se incorporan para formar parte de Renfe. Se trata, sin duda, de una oportunidad para ganar en competitividad”.*

Es decir, reconoce la importancia que supone el haber firmado con los sindicatos el actual convenio colectivo, al considerar que es un requisito esencial que les permite avanzar en el modelo de empresa necesario para afrontar los nuevos retos.

En esta declaración de intenciones, anticipa en cierta medida, el modelo de empresa que esperan tener en los próximos años, como él mismo señala, una *“transformación de la compañía de cara a los retos que se presentan en los próximos años. Una gestión que exige un compromiso firme con la sociedad y que nos brinda multitud de nuevas oportunidades, que no sería posible afrontar sin el concurso de los profesionales de la compañía, personas comprometidas con el desarrollo del ferrocarril, la economía y la sociedad en nuestro país, y a quienes vuelvo a agradecer especialmente su dedicación y su mejora permanentes”.*

La estrategia de la empresa se centra en conseguir la colaboración y el compromiso del personal (considera que son esenciales para poder llevar a término sus planes de empresa, evitando en la medida de lo posible la confrontación).

Los sindicatos, por su parte, han de articular sus estrategias que les lleven a conseguir ventajas o beneficios en el intercambio. El Estado es el que mueve los hilos en la transformación del sistema ferroviario, adoptando una posición u otra en función de sus intereses. Pero el “fantasma” que arrastra una política de reducción de costes laborales centrada en flexibilidad laboral, externalización de cargas de trabajo, reducciones de plantilla con aumento de cargas y responsabilidades para los que se quedan, sin una compensación satisfactoria y adecuada, etc., puede llevar al espejismo en un primer momento de éxito en la gestión laboral, pero a la larga, conducir a una situación de desastre. Existen experiencias en el pasado que nos pueden ilustrar este tipo de política empresarial que ha generado más caos que beneficios, como fue la situación que vivieron los ferrocarriles británicos en los años noventa.

2.4.- Principales limitaciones

2.4.1.- El déficit del sistema ferroviario y el control estatal.

Las empresas públicas tienen un considerable impacto en el crecimiento y desarrollo del país, ya que *“poseen un peso importante en la estructura económica del país por su contribución al Producto Nacional Bruto, al empleo y a la inversión. Ahora bien, sus actividades también exigen un considerable gasto público, lo que, operando desde puntos de vista políticos no resultan rentables”* (Araque Petra, 2008:7).

Desde el nacimiento de RENFE, su historia ha estado marcada por los ritmos impuestos por el poder político. Primero por la dictadura franquista y después con la democracia fueron las directrices de los gobiernos de UCD, PSOE y PP.

Las autoridades políticas poseen un importante poder de control sobre la empresa. Esta dinámica política ha impedido en gran medida que se hayan tomado decisiones estrictamente empresariales a lo largo de su existencia. A partir de 2005, la empresa adopta otro rumbo muy distinto al visto hasta entonces, que dificulta a las autoridades llevar a cabo esa dinámica y los planes de modernización se orientan a hacer frente a la liberalización del sector, aunque el poder político se mantiene.

En España, el Estado es el propietario de la red ferroviaria de interés general y, por tanto, controla su gestión, aunque lo hace de forma indirecta.

La gestión empresarial la desarrollan las direcciones de las empresas que tienen encomendada dicha función y sobre ella, se lleva a cabo el control ministerial.

Desde la creación de RENFE en 1941 hasta el año 2005 fue la empresa pública la que se encargó de los servicios de transporte ferroviario de viajeros y mercancías en exclusiva, disfrutando del monopolio y recibiendo subvenciones y ayudas públicas por la prestación de sus servicios. Por ello, su gestión está sometida a un estrecho control estatal. A pesar de que ha sufrido numerosas e importantes transformaciones a nivel organizativo y estructural en las últimas décadas, en 2013 es cuando la titularidad de la red ferroviaria de competencia estatal (que era del Estado y que tenía RENFE) pasaba a manos de ADIF (con la entrada en vigor del RDL 4/2013, la red estatal administrada por ADIF es de 15.333 km, de los que 1.193 eran de FEVE)³⁹ aunque el control estatal de las empresas ha seguido presente. Es decir, que el Estado sigue ejerciendo el control de la gestión de las nuevas empresas, tanto de ADIF, ADIF AV y RENFE Operadora.

Para hacer efectivo ese control, el Estado dispone de instrumentos y mecanismos que han sido diseñados para este fin y están a su disposición (contratos-programa, planes de inversiones y estratégicos, comisiones de control y de investigación, comisiones técnicas, sociedades específicas, etc.). Se trata de instrumentos que facilitan la tarea de control que tiene asignado el Estado sobre la gestión empresarial del sector ferroviario y en particular de RENFE.

Con el tiempo y debido a las presiones políticas, económicas, etc., esos mecanismos se han ido endureciendo bastante. Se les exigen a las partes que intervinieren requisitos y condiciones cada vez más estrictos en materia financiera y presupuestaria, cumplimiento de objetivos, optimización de recursos, mejora de la eficiencia y de la productividad, etc. Algunas de las razones que han llevado a ese endurecimiento ha sido la considerable preocupación que han venido mostrando los gobiernos por el crecimiento del gasto público⁴⁰ en las últimas décadas y el elevado déficit de explotación de la empresa.

El Estado español (al igual que lo han hecho otros estados) ha tratado de mejorar la eficacia de las empresas públicas, básicamente controlando el gasto. Esto les ha llevado a buscar la manera de reducir e incluso eliminar las ayudas que se han venido dando al ferrocarril y a otros sectores públicos durante bastante tiempo. Así, por ejemplo, RENFE Operadora desde el 2010 solo percibe de las arcas públicas las cuantías establecidas en los contratos-programa por la prestación de las OSP de los servicios de cercanías y regionales. De forma que la presión política de modernización financiera y de reducción de costes que se impone a este tipo de empresas ha tenido importantes repercusiones en las relaciones laborales.

Los objetivos de RENFE se han venido fijando por los gobiernos en función de los planes de inversiones o de modernización del sistema ferroviario que se han llevado a cabo y en base a los créditos internacionales concedidos con el objetivo de reducir o incluso *“eliminar el déficit de explotación, y de cubrir más adelante los costes de depreciación y el importe de los intereses”* (Ferner Anthony, 1990:96). En relación a ello, con el paso del tiempo esta dinámica ha ido cambiando. De hecho, en ocasiones la estrategia de expansión del sector ferroviario ha sido pospuesta e incluso se ha visto *“resentida”* en cierta medida debido a factores externos (como consecuencia de decisiones políticas de aplicar medidas de restricción y ajuste presupuestario que

ocasiona la crisis económica, el crecimiento del gasto público, la existencia de un clima financiero poco favorable, factores políticos, etc.).

Como apuntan algunos/as expertos/as, *“el sistema ferroviario y sus fases expansivas o de contracción deben ser explicados como una variante dependiente de las políticas económicas (Muñoz Miguel, 1984) que se implantan en cada período, y no sólo como producto de esa específica política sectorial”* (Cruz Josefina, 2017:335). Es decir, que la política económica del momento y el control estatal son factores determinantes en la evolución del sistema ferroviario, lo que repercute también, en la gestión laboral. Ya que en muchas ocasiones las inversiones en el sector también llevan implícito aplicar medidas de ajustes y de restricción del gasto laboral. Así, los objetivos empresariales se ven afectados por estos factores. Pero, llevar a cabo las presiones políticas de ajuste y racionalización, a través de planes concretos de gestión laboral es algo que resulta un tanto complejo, y no se aplican de forma automática en RENFE, sino que han de pasar por las estructuras que conforman las relaciones laborales.

Por otra parte, hay que decir que la democracia en España trajo consigo importantes cambios en la gestión del sistema ferroviario. Algunos/as expertos/as los consideraron entonces, que fueron en cierta medida costosos, lentos e incluso inseguros, y que el verdadero cambio en la gestión del sistema ferroviario vino con la implantación de los contratos-programa que se firmaron entre el Estado y RENFE a

³⁹ El RDL 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, recoge que, debido a la situación económica que atravesaba el país, se hacía necesario intensificar las medidas que permitan la racionalización del sector ferroviario con una doble finalidad: obtener la máxima eficiencia de la gestión de los servicios e impulsar la liberalización. Además, especifica *“con el objeto de lograr los citados fines, así como unificar la gestión de las infraestructuras ferroviarias estatales, se considera necesario traspasar a la entidad pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) la red ferroviaria de titularidad estatal. De esta forma, las infraestructuras ferroviarias y estaciones que constituyen la red de titularidad del Estado cuya administración ADIF tiene encomendada, pasarán a ser de titularidad de ésta, con lo que se unifica la titularidad con las funciones de administración de la red en beneficio de la eficacia”*. (BOE n.º 47 de 23 de febrero de 2013).

⁴⁰ En España, la evolución que ha seguido el gasto público ha sido de crecimiento continuado y ascendente desde los años noventa hasta la actualidad (con algunas excepciones, por ejemplo, el período 2015 a 2017). En 2020, el gasto público *“creció 62.948 millones, un 12,03%, hasta situarse en un total de 586.389 millones de euros. Esta cifra supone que el gasto público en ese año alcanzó el 52,3% del PIB, una subida de 10,2 puntos respecto al año 2019, en el que el gasto público fue el 42,1% del PIB”* (Fuente: Expansión/Datosmacro.com).

partir de 1979, y más tarde la aprobación del nuevo estatuto de RENFE de 1994. Estos cambios fueron los primeros pasos que el gobierno llevó a cabo para cambiar el modelo ferroviario que operaba hasta el momento con el propósito de mejorar la eficiencia y frenar en cierta medida su déficit.

El déficit de la empresa ya era considerable para entonces. De hecho, en 1982, cuando el gobierno socialista de Felipe González llegó al poder, consideró que la situación económica que atravesaba RENFE era uno de los problemas más acuciantes al que tenía que enfrentarse, ya que *“descubrió que el verdadero déficit de la empresa en 1982 alcanzaba los 200.000 millones de pesetas (CEFE, 1984, pág. 22), cifra más o menos equivalente al 1% del PIB, y que, si no se controlaba, en 1986 podría llegar a los 400.000 millones, o incluso más”* (Ferner Anthony, 1990:96). El gobierno intentó frenar esta situación aplicando un plan con medidas concretas y disciplina.

Además, en esos años la preocupación política por el incremento del gasto público acabó con el ambicioso Plan General de Ferrocarriles al no ser aprobado por el gobierno. Éste pretendía crear 50.000 nuevos empleos y equiparar a la empresa con los mejores sistemas ferroviarios europeos en las siguientes décadas. A cambio, unos años después se aprobó otro plan, el Plan de Transporte Ferroviario de 1987 (PTF), que pretendía modernizar el sistema ferroviario con un gasto de 2,1 billones de pesetas hasta finalizar el siglo, destinado sobre todo a servicios interurbanos y cercanías, pero a cambio, el gobierno pedía a la empresa reducir su plantilla.

La inversión en el sistema ferroviario fue posible y se reducía el número de la plantilla mediante la negociación de las jubilaciones con los sindicatos. Algunos sectores más críticos consideraron que este nuevo plan fue *“la respuesta del gobierno de España a las reiteradas críticas que se venían produciendo por el cierre de cerca de 1.000 km de líneas ferroviarias dos años antes, debido a su obsolescencia y a la pérdida de competitividad del conjunto de la red ferroviaria en relación a la carretera, tanto en transporte de viajeros como de mercancía, de modo que, año tras año, el ferrocarril venía perdiendo cuota en el transporte terrestre”* (Muñoz Miguel, 1984; Serrano et al., 2010). El gobierno decidió no hacerse cargo de las líneas que fueron consideradas *“altamente deficitarias”* y fue la empresa quien asumía el cierre de un número importante de líneas y estaciones (se cerraron 914 km de vía que afectaban a 12 líneas y 132 estaciones, aunque 933 km se mantuvieron para los servicios de mercancías

que se negociaron con las comunidades autónomas afectadas). Este hecho repercutió en su política de mano de obra y en las relaciones laborales. Aunque hubo cierto malestar por parte de los colectivos afectados, fue necesaria la negociación con los sindicatos de los planes de jubilación y de movilidad geográfica.

De esta forma, el gobierno no sólo reconocía el déficit de la empresa, sino que además aplicaba un plan con medidas concretas y ejercía un control más riguroso de su gestión mediante la firma del Contrato Programa de 1984. Éste era el marco legal donde por primera vez se establecían los objetivos financieros y se fijaban los compromisos mutuos para los próximos años; los objetivos a lograr en calidad, productividad, volumen de tráfico, velocidad comercial, número de ajuste de la plantilla, etc. Mientras que el gobierno, por su parte, fijaba los pagos por OSP y se comprometía a saldar la deuda que tenía con la empresa.

Entre los principales cambios que se introducían, se fijaron límites a la financiación externa y se le exigía a la empresa que uno de los objetivos financieros que debía alcanzar fuera reducir sus demandas de fondos públicos. De ahí que muchas de las inversiones de la empresa tuvieran que ser financiadas con sus propios recursos, lo que la llevó a buscar nuevas formas de gestión para reducir sus costes (los costes laborales suponían el 60% de los costes totales de explotación) e incrementar la eficiencia. Aunque el país atravesaba graves problemas económicos, influyeron también otros factores políticos en la estrategia de expansión del ferrocarril que “chocaban” o se contradecían en cierta medida con la nueva disciplina de gestión que el gobierno imponía en las empresas públicas. Así, en 1992 se celebraban los Juegos Olímpicos y tuvo lugar la celebración del 5.º centenario del descubrimiento de América, pero estos acontecimientos políticos, requerían mejoras e invertir en el sistema ferroviario, lo que incrementaba el gasto público.

El Plan Estratégico de Infraestructuras de Transportes PEIT (2005-2020) fue otro plan de inversiones mucho más ambicioso que los anteriores que respondía a una promesa electoral del partido socialista, recogida por el Presidente Zapatero en su discurso de investidura como una de las prioridades de su gobierno dentro del bloque dedicado a la modernización e impulso a la economía. Señalaba que *“no es cuestión de enumerar ahora los compromisos que hemos asumido en el programa electoral en cuanto a*

las infraestructuras del transporte... Todas ellas, se abordarán con estrictos criterios ambientales... Antes de finales del año en curso, el gobierno aprobará el Plan Nacional de Transportes e Infraestructuras, y lo enviará al Parlamento para su debate". (http://www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/DS/PL/PL_002.PD).

De esta forma, el Presidente del Gobierno hacía uso de sus recursos de poder con el objeto de obtener los apoyos suficientes para su aprobación.

Uno de los aspectos a destacar de este nuevo y ambicioso plan de inversiones es que fue *"el primer plan sometido a un procedimiento reglado en su elaboración, con consultas a las comunidades autónomas, información pública y sometimiento a evaluación ambiental y se incardina dentro de las Directivas relativas a la ordenación de los transportes en la Unión Europea"* (Cruz Josefina, 2017:345).

El PEIT fue aprobado por el Consejo de Ministros el 15 de julio de 2005 y fue considerado una de las mayores inversiones previstas hasta entonces en España, sobre todo por la cantidad de dinero que se destinaba al ferrocarril (18.797 millones de euros para construir líneas de alta velocidad, 1.800 millones para las terminales y estaciones, y 2.800 millones para mejorar la red convencional). Además, contaba con el compromiso estable de financiación a largo plazo de 4.900 millones de euros de aportaciones patrimoniales, 3.900 millones de fondos europeos y 2.700 millones de préstamos que ADIF consiguió debido a su *"elevada solvencia"*.

Se trataba de una estrategia política del gobierno que apostaba fuertemente por el ferrocarril e incluía entre sus actuaciones el desarrollo de una ambiciosa red de altas prestaciones, la potenciación de las mercancías, el tráfico mixto y un mayor desarrollo de las cercanías. Del total, el 48% del presupuesto estaba destinado al ferrocarril (83.450 millones de euros estaban previstos para la construcción de 10.000 km de red de alta velocidad, tráfico mixto, doble vía electrificada y ancho internacional). Entre las novedades que introducía, fue que planteaba un nuevo modelo de financiación más diversificado, aunque mantenía un fuerte componente presupuestario (en torno al 60%) y el 18,6% procedía de financiación extrapresupuestaria. Se permitía la colaboración público-privada, facilitando con ello que se llevara a cabo las inversiones que estaban previstas mediante el aumento de la participación privada y, además, el Gobierno respondía a las Directivas Europeas de ordenación del transporte por el que

recibía importantes fondos. Pero, para llevar a cabo este proyecto político, necesitaba obtener el mayor número de apoyos que finalmente lograba.

En 2004, con la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario 39/2003 de 17 de noviembre, el sector ferroviario estatal sufre una completa reordenación. RENFE pasó a llamarse ADIF (y se integraba el GIF) y en 2005 se creaba RENFE Operadora. Antes de la aplicación de dicha ley, el Estado decidió asumir una parte importante de la deuda que arrastraba RENFE. Así, la deuda de la empresa pasó de 6.950 millones de euros el 31 de diciembre de 2003, a 2.350 millones de euros a 31 de diciembre de 2004. El objetivo era evitar que las nuevas empresas públicas (ADIF y RENFE Operadora) se vieran lastradas desde su nacimiento por varios motivos: por el endeudamiento de RENFE para la financiación de las líneas ferroviarias que se habían construido (aunque la empresa contaba con la autorización del Estado) y que esas líneas se integraban en el patrimonio del Estado; y por la deuda que el Estado tenía con RENFE, derivada de la falta de consignación suficiente en los Presupuestos Generales del Estado para las obligaciones contraídas por el Estado, entre ellas OSP (se cifraba en 3.659.000,000 euros).

El Gobierno hacía uso de sus recursos políticos, entre ellos, la exposición pública a la ciudadana de algunas de las acciones políticas que habían decidido llevar a cabo. De forma que en la presentación del primer balance del PEIT, el Presidente del Gobierno señaló que al saneamiento de la situación financiera de RENFE al inicio de la legislatura... *“Se han destinado 5.459 millones de euros, lo que permite que las dos empresas que se han creado tras la separación de las infraestructuras y el transporte ferroviario, Adif y Renfe Operadora, partan de una situación financiera sólida para afrontar el nuevo entorno liberalizado en el que, a partir de ahora, se prestarán los servicios de acuerdo con las Directivas comunitarias”*. Es decir, una importante suma de dinero público destinado a cancelar gran parte de la deuda histórica que arrastraba RENFE (que ascendía a 7.300 millones). La decisión fue que el Estado cubría de esa deuda 5.459 millones de euros y lo hacía para sanear las cuentas de la empresa, lo que incrementaba el gasto público de manera considerable (el déficit del Estado en 2005 se elevó al 1,81% del PIB). A cambio, a las nuevas empresas se les exigía la implantación un nuevo modelo de gestión de los servicios ferroviarios más comercial, ya que con

este modelo de gestión se asumía no sólo las directrices que marcaba el gobierno de España en materia ferroviaria, sino también las de Europa.

Por su parte, la ministra de Fomento, Magdalena Álvarez, dijo que uno de los aspectos básicos del PEIT era la *“solventia financiera, primer requisito para el éxito de un plan, sobre todo cuando éste supone la mayor apuesta en materia de inversiones realizada nunca en nuestro país, y que se prolonga a lo largo de 15 años”*. Señalaba que para garantizar dicha solventia *“se ha desarrollado una doble estrategia: por un lado, se han incrementado de manera sustancial los recursos presupuestarios, de modo que en la presente legislatura se han elevado a 80.500 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 50% respecto de la anterior; por otro lado, se han puesto en marcha nuevos mecanismos e instrumentos de financiación”*.

Entre los nuevos mecanismos e instrumentos, el gobierno creaba la Sociedad Estatal de Infraestructuras del Transporte Terrestre (SEITT) ⁴¹ que llevaría un seguimiento y control económico-financiero del plan. Matizaba que este nuevo instrumento *“aporta un marco adecuado para mantener un fuerte ritmo inversor sin afectar al equilibrio presupuestario, canalizar la participación de capital privado y agilizar los procesos de licitación y adjudicación de obras”*. Además, resaltó la importancia del acuerdo marco alcanzado con el Banco Europeo de Inversiones para la financiación de entidades y sociedades públicas dependientes de Fomento *“que por su cuantía, versatilidad y mejores condiciones, permite un nuevo impulso financiero a la construcción de infraestructuras”*. (Revista: Líneas n.º14, marzo 2007).

Con la creación de esta nueva sociedad, el gobierno pretendía ganar eficiencia en la gestión y optimizar los recursos disponibles para la construcción y explotación de infraestructuras en el transporte.

⁴¹ La Sociedad Estatal de Infraestructuras del Transporte Terrestre, SA (SEITT) es una sociedad mercantil estatal creada al amparo del art. 166.2 Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas y por Acuerdo del Consejo de Ministros del 29 de julio y constituida el 30 de noviembre de 2005. Su principal objeto se centra en la gestión y el control de la construcción de las infraestructuras del transporte de titularidad del Estado. Fue nombrada presidenta de la entidad una mujer vinculada al PSOE, la Sra. Josefina Cruz Villalón, secretaria general de Infraestructuras del Ministerio de Fomento, a propuesta de la Ministra de Fomento, Magdalena Álvarez. (Estos nombramientos políticos son una práctica muy común en los gobiernos, con personas afines al partido en el poder).

Las presiones políticas que el gobierno imponía a las nuevas empresas ferroviarias de modernización financiera y de eficiencia en la gestión a través de la aplicación de estos nuevos instrumentos y su control político era ya una realidad que se ha mantenido en el tiempo. Se incrementaban las presiones a las empresas para reducir los costes laborales y ser cada vez más eficientes en la gestión de los recursos.

Los contratos-programa que se habían alcanzado en ADIF y en RENFE Operadora con el Estado les aportaban una cobertura financiera hasta el 2010 con una aportación conjunta del Estado de 15.692 millones para las dos empresas. El mismo contrato-programa que ADIF había firmado con el Estado recoge que éste *“se configura como el elemento rector de las relaciones entre la Administración General del Estado y el ADIF, al definir de forma pormenorizada los recíprocos compromisos y contraprestaciones en el periodo 2007-2010. En la medida en que conlleva un marco estable de financiación a medio plazo de la red de titularidad del Estado, asegurando un volumen de recursos económicos para el período, permitirá una gestión más eficaz de la misma”*. Además, incorporaba los objetivos del Plan Estratégico 2006-2010 de ADIF que fue sometido a su Consejo de Administración. Entre las actuaciones empresariales encaminadas a reducir los costes laborales se llevaría un nuevo ajuste de plantilla que recogía el contrato-programa. La empresa tenía previsto llevar a cabo un plan de recursos humanos que adecuase la plantilla a las necesidades y objetivos de gestión. Su previsión para el período 2005-2010 era de los 14.744 trabajadores/as que había en 2005 pasar a 13.349 en 2010 (un ajuste de 1.395 empleados/as). Finalmente, ADIF firmaba con los sindicatos del CGE un nuevo ERE (2006-2010) para un total de 2.500 personas y también se firmaba una nueva OEP.

Los presidentes de las compañías utilizaron recursos políticos que movilizan a su favor. El presidente de RENFE Operadora, el Sr. José Salgueiro, señalaba en las declaraciones a los medios que se negoció con el Ministerio de Economía y Hacienda un contrato-programa de 5 años de duración (2006-2010), donde destacaba además que les permitiría renovar el parque rodante acorde con las inversiones efectuadas en las infraestructuras de ADIF con el objeto de adecuar la empresa al escenario que exigía la liberalización y la competencia... *“abrirá el horizonte de la compañía para el próximo lustro y manifestó su confianza en que dicho documento “atienda” a la apuesta de Renfe por la renovación del material rodante porque “es esencial para que la inversión*

en infraestructura se compense con un magnífico servicio de transporte”. (Fuente: CincoDías 8/3/2005).

El nuevo contrato-programa permitía a la operadora desarrollar un programa de inversiones para la adjudicación de nuevos trenes por un importe de 5.772 millones de euros. Además, recibía del Estado aportaciones por la prestación de los servicios OSP de cercanías y media distancia por un total de 1.667,5 millones de euros para ese período. A cambio, se incrementaban las exigencias de calidad, productividad, rentabilidad, seguridad, etc.

En el mismo documento se preveía una reducción de la tasa de riesgo admisible (TRA, tasa que mide el nº de accidentes por millón de km recorridos por tren). Esta tasa tenía que pasar del 0,072 en 2006 a 0,026 en 2010 (lo que suponía una reducción de casi dos tercios).

Uno de los aspectos novedosos que introducía este contrato-programa era que se fijaba el año 2010 como el primer año en que RENFE Operadora dejaría de percibir fondos públicos (excepto las OSP para cercanías y media distancia), ya que se preveía que a partir de ese año la empresa sería rentable y obtendría unos beneficios de explotación por encima de los 8 millones de euros, debido sobre todo a la mayor actividad y a los mayores ingresos que se esperaba obtener. Con la nueva estrategia comercial, se esperaba asimismo que se mantuvieran elevados los índices de calidad y eficacia (especialmente en servicios públicos de cercanías y media distancia). Para llevar a cabo esas previsiones que fijaba en el contrato-programa, la nueva hoja de ruta incluía el Plan Estratégico de la Operadora para los próximos años.

El informe anual de la compañía recoge que *“será un período de consolidación y racionalización de las acciones definidas en el Plan Estratégico de Renfe Operadora (como la redefinición de sus productos comerciales, la renovación y modernización de la flota de trenes mediante unas inversiones históricas y la entrada de nueva estrategia de gestión empresarial). [...] En materia de recursos humanos, Renfe se compromete a no incrementar su plantilla media. Según el Plan Social de Renfe pactado con los sindicatos, el contrato-programa prevé hacer compatibles las prejubilaciones y bajas incentivadas, con las nuevas incorporaciones”.* (Fuente: Informe anual de Renfe 2008).

De manera que en el mismo contrato-programa se establecen los objetivos concretos que el Estado tiene que cubrir en relación al número de trabajadores/as anuales para

el período de vigencia, en cuanto al presupuesto necesario para el gasto de personal (lo que incluye los salarios y sus incrementos) y el destinado al ERE. Este último fue aprobado por la Dirección General de Trabajo el 13 de septiembre de 2005 con una vigencia inicial de hasta el 31 de diciembre de 2009 (habiéndose producido hasta esa fecha 1.758 extinciones de contrato. Aunque, finalmente, se prorrogó hasta que se alcanzaron 2.000 extinciones o hasta el 31 de diciembre de 2010).

El PEIT (2005-2020), al igual que otros planes de inversiones, necesitaba para su ejecución períodos de tiempo muy largos, por lo que se vio afectado por diversos factores (cambio de gobierno, crisis económica de 2008, medidas de ajustes, etc.). Así, y debido a la crisis económica, el gobierno socialista llevó a cabo recortes importantes y retrasos en los tiempos de ejecución de algunas de las obras previstas.

Hay que tener presente, como ya observó Anthony Ferner en su investigación, que las autoridades políticas poseen cierto poder de carácter sutil de presión política y persuasión... *“Los ferrocarriles se encuentran en una situación expuesta desde el punto de vista político, por tratarse de un servicio que atrae poderosamente la atención de la opinión pública y que recibe una importante subvención del Estado. [...] En relación a ello, existen comisiones parlamentarias permanentes que examinan con frecuencia la actuación y el rendimiento de los ferrocarriles y son centenares las preguntas que se presentan al parlamento en relación con RENFE”* (1990:103).

En relación a ello, el ministro de Transporte, el Sr. Blanco, respondía en el Pleno del Congreso a una interpelación que hacía el partido político CiU (Convergencia y Unión) sobre el plan de austeridad 2011-2013 que el gobierno pretendía llevar a cabo debido a la crisis económica y sobre cuál iba a ser la acción del gobierno para el 2010. Manifestó que el ejecutivo tenía previsto llevar a cabo recortes del presupuesto en 5.000 millones de euros, de los que 3.500 se reducirían de distintos ministerios, aunque el grueso, unos 1.760 millones de euros, correspondía al Ministerio de Fomento. El ministro señaló que *“este Ministerio prescindirá de aquellos proyectos del PEIT que el país no puede asumir”*. Aunque, en su discurso político, matizaba de forma muy sutil y tratando de persuadir a la opinión pública... *“Que no va a haber un recorte, sino más bien una forma distinta de inversión, porque el plan de colaboración público-privada contribuirá a mantenerla en niveles similares a los presupuestados, en torno a*

30.000 millones de euros. Fomento actualizará, entre otros, el PEIT, porque no todo lo previsto en él es imprescindible, para definir aquello que no es asumible o necesario en estos momentos, lo que provocará un impacto que se va a notar en los próximos tres años". Aunque en su discurso aseguraba que el gobierno se ha propuesto construir *"los mismos kilómetros de autovías o vías de ferrocarril con menos recursos"*. En su opinión, señalaba que *"la crisis económica obliga a todos/as a hacer más con menos"* pero también supone *"una oportunidad para dar un salto importante en eficiencia"*. En este sentido, adelantó en su intervención que antes de 3 meses anunciaría un plan de eficiencia y que el transporte por ferrocarril seguiría siendo *"la prioridad"* de su Ministerio; *"tampoco se detendrá el impulso dado hasta ahora a la alta velocidad"*. <https://www.noticiasdeguipuzkoa.eus>.

En definitiva, se trataba de unas declaraciones que se quedaron cortas, imprecisas y con mucha ambigüedad. Puesto que las restricciones que anunciaba el ministro en los presupuestos públicos y, en particular, en las partidas asignadas a la prestación de los servicios de transporte ferroviario tuvieron también su impacto en la gestión laboral de las empresas y que recogía el contrato-programa. Circunstancia que dificultó enormemente a los sindicatos llevar a cabo las negociaciones de las subidas salariales o cualquier mejora; además se endurecían las relaciones entre las partes y "resurgía" el conflicto laboral. De hecho, durante los primeros años de crisis económica, la conflictividad laboral en España *"se mantuvo relativamente alta y alcanzó su máximo en este ciclo económico, en el año en que se produjo la mayor parte de la destrucción del empleo, 2009"*. La tasa de paro alcanzaba en ese año el 18,8% y el número de huelgas se situaba en 1.001, afectando a 653,5 miles de trabajadores/as. (Ferrer Albert, 2016:148). Además, ante dichos ajustes y restricciones, las empresas ferroviarias se enfrentaron también a los grupos de presión del transporte, sobre todo los de carreteras (ya que estos suelen mantener buenas relaciones con el Ministerio de Transportes) y con las presiones de las asociaciones de usuarios/as y consumidores/as de los servicios ferroviarios.

Se puede decir que la reforma del sector ferroviario ha sido lenta y ha dependido del contexto político y económico de cada momento. Los gobiernos han aprobado numerosos planes de modernización (PTF 1987; PIT 2000-2007 Plan de Infraestructuras de Transporte; PEIT 2005-2020 y actualmente está en marcha el PITVI 2012-2024

Plan de Infraestructura, Transporte y Vivienda). Estos dos últimos dedican el 44% de sus inversiones al ferrocarril (en el caso del PEIT se traduce en 108.760 millones de € en 15 años, y el PITVI en 61.302 millones de € en 13 años). Se tratan de planes políticos ambiciosos que responden al afán de los gobiernos de superar propuestas de inversiones precedentes y atender a las diferentes demandas territoriales y europeas. Pero, en el fondo, presentan márgenes de ambigüedad e imprecisión como “sacaron a la luz” la crisis económica de 2008 con impactos y repercusiones a nivel laboral que todavía perduran.

2.4.1.1.- Problemas de control político, autonomía de gestión de las empresas y sus contradicciones.

El ferrocarril se rige en teoría *“por el principio de autonomía de gestión de la empresa pública respecto de la autoridad política que determina los objetivos que debe cumplir. La alternativa, una integración estrecha de los ferrocarriles en la maquinaria central del Estado, ha demostrado no avenirse con una gestión eficiente de las actividades productivas complejas; la experiencia española de gestión bajo control ministerial directo durante los últimos años del decenio de 1950 (RENFE, 1957m, vii y ix; BIRE, 1963, págs. 192-193) fue de breve duración...”* (Ferner Anthony, 1990: 98-99). Teóricamente, en RENFE prima la autonomía de gestión de las direcciones para el ejercicio de sus funciones sobre la autoridad política, que es quien fija los objetivos que aquélla ha de cumplir. Pero, en la práctica, su gestión se encuentra politizada. Es decir, su gestión en manos políticas está más interesada en servir a quienes gobiernan que en la búsqueda del beneficio. En relación a ello hay que decir que, en el momento en que el gobierno marca su hoja de ruta (mediante la fijación de objetivos políticos) que la dirección ha de lograr, su autonomía resulta en cierta medida cuestionada. Si se aplica el control directo del Estado sobre la gestión de la empresa, genera inconvenientes que dificultan la tarea de las direcciones en el desarrollo de una gestión empresarial eficiente. Esto es así, porque se han de conjugar dos lógicas muy diferentes: por una parte, el Estado, que tiene sus propios objetivos e intereses como instrumento político al servicio de la sociedad; y por otra la empresa pública, que para que su gestión resulte rentable requiere adoptar determinados objetivos (entre ellos,

aquellos que se distancien de los intereses políticos). Para lograrlo, es necesario que las direcciones cuenten con autonomía de gestión suficiente.

Mientras que sí se aplica un control indirecto por parte del Estado sobre la empresa, le permite a éste ejercer el control de su gestión y, en cierta medida, *“utilizarla”* como un instrumento más para llevar a cabo sus objetivos políticos (por ejemplo, le permite promover una determinada política económica y de reducción de la inflación mediante el control de los salarios de los/as empleados/as públicos). De esta forma, la empresa es *“utilizada”* como un medio para alcanzar objetivos macroeconómicos, lo que influye en sus objetivos y obligaciones, puesto que estos no resultan ser muy claros.

El gobierno de turno es quien determina el carácter de las tareas económicas que deben cumplir los ferrocarriles. A este respecto hay que decir que no se trata de cualquier actividad económica, sino de una actividad productiva compleja.

En RENFE, el Ministerio del ramo tiene poderes legales para llevar a cabo acciones en la empresa, desde aprobar sus presupuestos, informes o balances; autorizar y dirigir los programas y planes de inversión; fijar los precios de los servicios ferroviarios; efectuar el control y seguimiento de las OSP; autorizar el cierre de líneas; realizar o confirmar nombramientos de los miembros del consejo de administración de las empresas, etc.

En la actualidad, es el Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana el responsable del sector ferroviario, y por tanto, ha de proponer y ejecutar la política del gobierno respecto de las infraestructuras ferroviarias de competencia estatal (REFIG). Además de controlar, ordenar y regular administrativamente los servicios ferroviarios, y planificar y programar los planes de inversiones (en infraestructuras ferroviarias, renovación del parque motor, servicios asociados, etc.). No obstante, hay que señalar que dichas competencias se encuentran repartidas entre los diferentes órganos que dependen del Ministerio y están adscritos al ADIF, ADIF AV, RENFE Operadora y la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria (AESF).⁴² De esta forma, el poder del gobierno se encuentra representado por los/as delegados/as ministeriales que se encuentran presentes en los consejos de administración de dichas empresas (normalmente existe un representante del Ministerio de Hacienda y otro del Ministerio de Transportes). El ministro del ramo juega un papel crucial a la hora de defender su cartera en los diferentes lugares donde interviene (foros, comisiones de control, comisiones de

investigación, eventos, reuniones, congresos, etc.), al que está expuesto. Es, en estos espacios concretos donde las autoridades políticas y los responsables de las empresas defienden sus actuaciones, proyectos, proyectan la imagen de la empresa, “venden” los productos de su compañía con el fin de que apoyen sus proyectos. Estos se realizan no sólo a nivel nacional, sino también internacional. Así, por ejemplo, el responsable de ADIF y ADIF AV informaba a través de diferentes stands y espacios habilitados a la ciudadanía de las actuaciones que vienen realizando en cuanto a la alta velocidad: *“Distintas muestras y exposiciones de carácter ferroviario, nacionales e internacionales, a través de los distintos stands, que gestiona e instala la Dirección de Comunicación y Relaciones Externas, donde se difunden sus actuaciones, realizaciones y objetivos, mediante distinto material visual, en el que se incorpora la imagen de la empresa. También en los Piac, centros de información dirigidos a los ciudadanos de las zonas en las que se realizan obras de alta velocidad, donde se les informa de todo lo relacionado con el avance de las obras, se produce una transmisión de imagen, e información sobre nuestros logros y objetivos, poniendo de relieve la vocación de Adif como empresa al servicio de los ciudadanos/as”*. (Líneas n.º 9, septiembre 2008:17). Cuando se han de tomar decisiones importantes de grandes proyectos e inversiones (PTF, PEIT, PIT, etc., de incrementar su presupuesto, priorizar actuaciones de las inversiones, etc.), se ponen en marcha recursos con los que cuentan los responsables políticos con el objeto de obtener máximos apoyos a sus proyectos. *“La dirección de los ferrocarriles depende de que el ministro defienda su terreno en las batallas que se libran en el consejo de ministros, especialmente... respecto al gasto público, y que lo haga asimismo ante los comités especiales. Cuando vayan a adoptarse decisiones importantes en materia de inversiones, [...] el ministro puede encontrarse en una posición de fuerza en las negociaciones, y obtener importantes concesiones de la dirección de la empresa a cambio de lograr el apoyo del consejo de ministros”* (Ferner Anthony, 1990:103-104).

⁴² La AESF es un organismo público (de los regulados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y su estatuto fue aprobado por el RD 1072/2014 de 19 de diciembre). El Consejo de Ministros aprobó su creación el 24-12-2014 y es el organismo responsable de la seguridad ferroviaria del sistema ferroviario estatal. Se convierte en la mayor autoridad en esta materia. Realiza la ordenación, inspección y supervisión de la seguridad de todos los elementos que componen el sistema ferroviario en España, desde las infraestructuras ferroviarias, vehículos y material rodante, operación de los servicios ferroviarios, personal ferroviario, funciones relacionadas con la interoperabilidad del sistema ferroviario estatal y otorga, suspende o revoca las licencias de las empresas ferroviarias.

En cuanto a la autonomía de gestión con la que cuentan las direcciones de las empresas, el Estatuto de RENFE Operadora, art. 2 (Autonomía de gestión), capítulo I establece: *“En el ejercicio de sus funciones, Renfe Operadora actuará con autonomía de gestión, dentro de los límites establecidos en la Ley del Sector Ferroviario y demás legislación que le sea de aplicación”* (RD 2396/2004 de 30 de diciembre). También lo recoge el Estatuto de ADIF (RD 2395/2004 de 30 de diciembre) y el de ADIF AV. Así, en este último caso, en su capítulo I (Disposiciones generales) art. 2 (Autonomía de gestión) recoge que en el ejercicio de sus funciones ADIF AV como entidad pública empresarial *“actuará con autonomía de gestión, dentro de los límites establecidos en su norma de creación, en la Ley del sector Ferroviario, en el presente Estatuto y demás legislación que le sea de aplicación, observando el principio de eficiencia coste-beneficio, teniendo como objetivo el equilibrio económico financiero y tomando en consideración, en todo caso, la garantía del interés público, la satisfacción de las necesidades sociales con la máxima calidad, la seguridad de los usuarios/as y la eficacia global del sistema ferroviario”* (RD 1044/2013, 27 de diciembre).

De manera que las normas específicas reconocen que las empresas pueden actuar y *“actúan”* con autonomía de gestión, aunque dentro de los límites que fija la Ley del Sector Ferroviario y otras leyes que le son de aplicación.

Pero ejercer el principio de autonomía de gestión de forma efectiva requiere que las direcciones puedan actuar con plena libertad, aunque dentro de los objetivos que son fijados por el gobierno, así como llevar una gestión centrada en la rentabilidad y en el equilibrio económico-financiero.

Como veremos, la autonomía de gestión que *“teóricamente”* tienen las direcciones de las empresas resulta un tanto cuestionada, ya que la intervención del Estado o sus injerencias en la gestión aparecen presentes en numerosas ocasiones. Se trata de una cuestión que resulta problemática, sí lo que se quiere es que la empresa realice una gestión que sea económicamente rentable. No obstante, fortalecer la autonomía de la dirección genera problemas, sobre todo de *“índole práctica y conceptual en relación con el control y transmisión de los objetivos estatales. La fijación de los objetivos y el control de la actuación de la dirección de las empresas dependen de que las*

autoridades políticas tengan acceso a la información oportuna: los costes de los servicios, los criterios de valoración de los proyectos de inversión, etc.” (Ferner Anthony, 1990:99-100).

Las empresas estatales están sujetas a un fuerte control político, lo que responde al hecho de que sus objetivos sean complejos y variables, y reflejan a su vez el juego de intereses de las instituciones políticas. El rendimiento de las empresas públicas se ve condicionado por la acción de los gobiernos, ya que pueden ser “utilizadas” como instrumentos políticos para lograr fines ajenos a la tarea económica básica. Así, cuando se quieren conocer sus resultados económicos, no siempre hay transparencia o que cuando los balances son deficitarios, hay recursos para “cubrirlos”.

De manera que en ocasiones las autoridades políticas se encuentran con una escasa transparencia respecto de los resultados económicos de las empresas y cuentan con información técnica de las mismas que les resulta insuficiente. Se trata de información con la que cuentan las direcciones y que éstas la pueden utilizar, por ejemplo, para cubrir una mala gestión o “maquillar” un determinado resultado que les permita mostrar un determinado éxito político o forzar una situación (negociación colectiva, contrato-programa, etc.). Esta circunstancia dificulta el control estatal y genera problemas, lo que influye en la planificación de los objetivos y en los resultados de las empresas, que pueden ser “maquillados” como éxitos políticos más que empresariales.

Para ejercer el control político, las autoridades cuentan con instrumentos como los contratos-programa, auditorías de cuentas, comisiones de control, comités especiales, etc. En los últimos años se han creado mecanismos de control específicos que realizan auditorías y seguimientos más exhaustivos, sobre todo en cuanto al tema económico-financiero. De hecho, uno de los principales problemas que han tenido los gobiernos a la hora de ejercer el control de la gestión de las direcciones ha sido determinar el valor de la subvención, por la prestación de los servicios ferroviarios o las OSP que el Estado paga a las empresas. Esta cuestión ha resultado ser bastante problemática para las autoridades estatales durante mucho tiempo. No obstante, con el paso del tiempo y debido a las presiones socioeconómicas y financieras (crisis económica, incremento continuado del gasto público, aplicación de recortes y medidas de ajustes, etc.), las autoridades políticas no sólo se han dotado de instrumentos específicos (contratos-

programas, comisiones de control e investigación, auditorías de cuentas, políticas de fiscalización, etc.), sino que además se han endurecido los requisitos y condiciones que se les exigen a las partes. Así, por ejemplo, las auditorías de cuentas se realizan a las empresas cada año por la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE). También las autoridades políticas han creado organismos específicos que les permiten acceder más fácilmente a la información de carácter técnico, etc. Así, por ejemplo, se ha creado la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria en 2014, y el poder que se le otorga es la mayor autoridad en materia de seguridad ferroviaria por encima de las empresas. De hecho, la principal norma de carácter técnico que todo personal ferroviario que esté relacionado, directa o indirectamente, con la circulación está obligado a conocer es el Reglamento General de Circulación de RENFE (la última edición fue la de 1992 y sus correspondientes modificativos). Siempre esta norma había sido elaborada y controlada por la propia empresa. Con la creación de la AESF en 2014 se cambió el reglamento (el actual, Reglamento de Circulación Ferroviaria de 2015, RD 664/2015 de 17 de julio y actualizado al RD 1011/2017 de 1 de diciembre) y ha sido elaborado y controlado por la AESF. De esta forma, las autoridades políticas tienen un acceso al conocimiento técnico de las actividades que se realizan y de sus responsabilidades. De forma que el diseño, contenido y control del nuevo reglamento fue liderado por la AESF, dejando en un segundo plano a la empresa en esta materia. Estas circunstancias, aunque no resuelven por completo el problema de falta de información interna que tienen las autoridades políticas, sí les permiten hacer un control más exhaustivo de la gestión, ya que les facilita la tarea a la hora de establecer y determinar el valor de las subvenciones, de los ERE, de las OEP, de los incrementos salariales, etc. Se trata, en definitiva, de materias específicas de las relaciones laborales que el Estado ha de controlar.

Por tanto, los gobiernos, a través de los contratos-programas y el resto de instrumentos, controlan la gestión de las empresas y dirigen la aplicación de las inversiones. Los grandes proyectos en inversiones ferroviarias son algunos ejemplos que evidencian las prioridades políticas y el control político de su aplicación. Pero el dilema que se da entre el control político y la autonomía empresarial hace que los objetivos de las empresas sean difusos y poco claros. Además, los directivos

encuentran razones para no alcanzar objetivos puramente empresariales ante su relegación y acrecentamiento por los objetivos políticos, lo que genera una percepción de incertidumbre respecto de la gestión empresarial, sobre todo el tema financiero de costes y beneficios.

Cambiar esta tendencia resulta un tanto problemático por varios motivos: los objetivos políticos son variables y a veces complejos; además pueden sufrir cambios en poco tiempo y éstos pueden ser bruscos debido a los cambios de gobierno; y a menudo se dan objetivos políticos encubiertos que suelen tener un elevado peso en las decisiones empresariales.

La imagen que las empresas tienen de sí mismas de servir como “instrumento” de las políticas públicas ha sido interpretada de forma muy amplia en numerosas ocasiones al servicio público. Muchos de los discursos de los/as responsables de la empresas lo evidencian, como hace el presidente de ADIF, el Sr. González Marín, *“poniendo de relieve la vocación de ADIF como empresa al servicio de los ciudadanos/as”* e incluso dando publicidad y generando otros negocios vinculados al ferrocarril, contribuyendo con la política de responsabilidad social de la compañía *“consciente de la necesidad de contribuir al acercamiento del ciudadano/a a la naturaleza, sensibilizarlo sobre su entorno, y dar respuesta a las exigencias de movilidad sostenible, ocio participativo y respeto hacia el medio ambiente, impulsar la reutilización de las vías...”*. En ese contexto, el responsable firmaba un acuerdo con el presidente de la Mancomunidad de la Vía Verde de La Jara. Se trata de un acuerdo que se enmarca en la política de responsabilidad social de la empresa. (Revista: Líneas n.º 30, 9-9-2008:4).

Las exigencias políticas obligan a las direcciones a hacer una gestión milimétrica que les permita lograr los objetivos fijados. La traducción de las políticas de los gobiernos que buscan reducir el incremento del déficit público con medidas concretas en las empresas que reduzcan sus costes (especialmente los laborales) e incrementen la rentabilidad resulta ser un proceso complejo y, en ocasiones, viene acompañado de contradicciones. Las direcciones cuentan con una autonomía de gestión relativa, lo que genera problemas a la hora de evaluar su rendimiento por parte de organismos externos. Esta circunstancia se complica aún más porque en estas empresas se dan objetivos políticos entrecruzados, que interfieren en los objetivos empresariales y hacen más difícil llevar a cabo la tarea para determinar las responsabilidades de las

actuaciones de las direcciones. Incluso cuando los objetivos son claros, las sanciones que se les podrían imponer a la dirección por una mala gestión, etc., no resultan claras y en general son ineficaces. La propia organización ferroviaria presenta una estructura interna compleja (con direcciones, subdirecciones, áreas y largas líneas de mando) que en ocasiones puede llegar a dificultar la implantación de los objetivos políticos en las empresas. Con las últimas reestructuraciones organizativas que han sufrido las empresas, esta situación se dificulta aún más.

Los actores que intervienen en las relaciones laborales cuentan con recursos que pueden movilizar en su favor. El control del gobierno depende de la negociación, más que de las sanciones que pueda imponer por una mala gestión de las direcciones. En los últimos años los gobiernos se ven cada vez más, con cierta capacidad para imponer sus temarios políticos en las empresas. Este hecho es reflejo de los complejos cambios que se vienen dando, también en los recursos de poder con los que cuentan los actores. Aunque las direcciones asimilan cada vez más las nuevas *“reglas del juego”* que se quieren imponer y se imponen, aún se observan distancias entre los objetivos del gobierno y la acción de las direcciones. Por todo ello, el control estatal resulta un tanto cuestionado y, aunque se vienen realizando cambios a nivel estructural y organizativo, se precisa realizar cambios serios en las estrategias, organizaciones e incluso en las relaciones laborales para que las presiones externas que buscan la rentabilidad de su gestión puedan ser efectivas.

CAPÍTULO III

LAS RELACIONES LABORALES EN RENFE: ADIF Y RENFE OPERADORA

Los ferrocarriles desde hace bastante tiempo vienen soportando presiones políticas para que reduzcan sus costes y se racionalice el sistema ferroviario, lo que obliga a las direcciones a desarrollar una gestión laboral centrada básicamente en la eficiencia y en la rentabilidad. En este sentido, son muchas las reestructuraciones organizativas y laborales las que ha sufrido RENFE desde los años noventa hasta la actualidad, con importantes consecuencias y repercusiones para la plantilla ferroviaria y las relaciones laborales.

La traducción de las políticas de los gobiernos que buscan, en el fondo, reducir el incremento del gasto público en medidas concretas en las empresas, que reduzcan sus costes e incrementen la rentabilidad, es un proceso complejo.

Los cambios que implican esas presiones políticas en la gestión laboral, no se aplican de forma automática en las empresas públicas, sino que han de pasar por las instituciones y prácticas laborales existentes en las mismas. Entre ellas, la negociación colectiva y la cultura de relaciones laborales. Estas instituciones laborales actúan como filtro por donde han de pasar todas las propuestas e iniciativas de las direcciones tendentes a los cambios. Esto, a su vez, ocasiona que los actores de las relaciones laborales diseñen sus estrategias de acción y negociación según las distintas

situaciones. Así, los sindicatos adaptarán sus estrategias de acción y negociación, efectuarán cambios en su organización e incluso entre sus relaciones, etc.

En este capítulo revisamos el modelo e instituciones de relaciones laborales existentes en las empresas.

3.- La cultura de relaciones laborales, instituciones y prácticas.

Existe en RENFE una cultura de relaciones laborales muy extendida y con profundas raíces desde prácticamente su origen. Cultura que todavía perdura en las nuevas empresas, aunque su intensidad ha ido reduciéndose. Esto no significa que no venga cumpliendo su función.

Se analiza a continuación el marco institucional que rige las relaciones entre las partes (dirección y representantes de los/as trabajadores/as), ya que este marco influye en el modo en que las empresas asimilan las presiones políticas externas que buscan el cambio. En este sentido, las estructuras de relaciones laborales que existen en RENFE *“conforman y encauzan las respuestas de las direcciones a las influencias externas; por este motivo se convierten ellas mismas en objetivo de las iniciativas de reforma de la dirección”*. (Ferner Anthony, 1990:130). Es decir, las estructuras de relaciones laborales que han existido y existen en la empresa pasan a ser objetivos a modificar por las direcciones, con el objeto de que éstas les faciliten la transmisión de las presiones políticas en las empresas.

3.1.- La negociación colectiva.

En España, las instituciones de relaciones laborales se desarrollaron tras la muerte del Jefe del Estado, el Sr. Francisco Franco (20-11-1975), produciéndose un cambio radical en las mismas. Durante la Transición Democrática sufrieron numerosas transformaciones; por ejemplo, se derogó el sistema de jurados de empresa en muchas hasta su desaparición, como ocurrió en RENFE. *“Hasta la abolición del sistema de jurados de empresa, existió en RENFE una especie de estructura de poder doble. La dirección reconocía la autoridad de facto del llamado pleno general de representantes establecido por los grupos de la oposición de la plantilla”* (Martino de Jugo, José Luis,

1980: 208-204). El pleno general de representantes obtuvo en aquellos tiempos varios logros en esta materia, entre ellos, una amnistía para los/as ferroviarios/as que fueron despedidos por los nacionalistas tras finalizar la Guerra Civil Española, y fue el que en 1976 llevó la iniciativa en la negociación del I Convenio Colectivo en RENFE.

Desde entonces, y hasta la actualidad, se han sucedido numerosos convenios colectivos y acuerdos, algunos de gran relevancia. Durante la existencia de RENFE se han firmado 15 convenios colectivos y se han producido 2 laudos. Con la división de la empresa en 2005, cada empresa tiene su propio convenio colectivo y, hasta la fecha, se han firmado 2 en cada una de ellas y las correspondientes prórrogas (anexo N.º 3).

La negociación colectiva es el mecanismo formal que regula las relaciones entre los actores (empleador y sindicatos) en RENFE, actualmente ADIF, ADIF AV y RENFE Operadora y los sindicatos (CCOO; UGT; SEMAF; CGT; SCF; SF...). En relación a estos últimos, su participación en la negociación colectiva está limitada, ya que es proporcional a los resultados obtenidos en los procesos electorales.

El mecanismo se ajusta a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 en su art. 82 y siguientes, y a sus posteriores modificaciones, así como al resto de las normas que le afectan (art. 37 de la Constitución Española, etc.).

La estructura de la negociación en RENFE ha sufrido modificaciones a lo largo del tiempo. Así, antes de la estructura actual, la anterior constaba de dos niveles: Comité General Intercentros (CGI) y Comités de Centro de Trabajo.

La última modificación que ha sufrido dicha estructura viene regulada en el XV Convenio Colectivo de RENFE (2005-2006), que establece, entre otras, las nuevas reglas de juego del sistema de representación colectiva. Además, la cláusula 7.ª del convenio establece la nueva regulación de derechos sindicales que se aplica en la empresa y que se incorpora a este convenio como acuerdo específico, derogando así el Título XV del Texto Refundido de la Normativa Laboral de Renfe (2004). Con la última regulación, su estructura ha quedado de la siguiente forma:

Los órganos de representación y negociación:

Estos órganos lo conforman el Comité General de Empresa (CGE), los Comités de Centro de Trabajo y las Secciones Sindicales. Esta estructura se ha duplicado, ya que, al existir dos empresas públicas, cada una de ellas tiene sus propios órganos.

1.- El Comité General de Empresa: está compuesto por 13 miembros más 13 suplentes para cada una de las partes.

Respecto a la parte sindical, el número de miembros se distribuye proporcionalmente entre los sindicatos tras los resultados obtenidos en el proceso electoral que corresponda al mandato.

El CGE es el interlocutor válido de la empresa para el tratamiento de los asuntos de carácter general y de la negociación colectiva, con sujeción a las disposiciones legales vigentes. En él se abordan temas de salarios y otros aspectos laborales de diferente índole (vacaciones, jornada, modificaciones de condiciones laborales, jubilación, etc.). Se reúne oficialmente con la dirección siempre que sea necesario y al menos una vez al mes. Así, mantienen contactos con la dirección durante los períodos que comprenden, sobre todo, las llamadas “*rondas de negociación*” de los convenios colectivos y principales acuerdos. Además de participar en las negociaciones para abordar los convenios colectivos de carácter anual, bianual, etc, donde los resultados obtenidos afectan al conjunto de la plantilla, participa también en negociaciones que afectan solo a determinados colectivos. Es decir, que afecta solo a diferentes grupos profesionales como los maquinistas, interventores, personal de talleres, personal de circulación, personal de electrificación, etc., donde los resultados que se obtienen en las dichas mesas de negociación solo afectan al colectivo concreto y dichos acuerdos se incorporan al convenio colectivo correspondiente.

Este órgano también participa, aunque no de forma directa, en diferentes comisiones de trabajo que se crean en torno al desarrollo de la negociación colectiva, como la comisión de seguridad en la circulación, comisión de seguridad y salud, comisión de política social, comisión de recursos, comisión de formación, etc.

2.- Comités de Centros de Trabajo o Delegados de Personal: estos, además de las competencias determinadas por el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 62 y 64, tienen en ADIF, ADIF AV y RENFE Operadora participación representativa y sindical en diferentes comisiones de función a determinados criterios que se acuerdan entre las partes (por ejemplo, que el tiempo de reunión bimestral con la empresa no se contabiliza con cargo al crédito horario de las 40 horas, etc.).

Las comisiones en las que participarán estos miembros:

- Seguridad en circulación: comisiones operativas de seguridad en la circulación y

subdirecciones de seguridad en la circulación.

- Seguridad y salud: comités de Seguridad y Salud Provinciales.

- Recursos: comisiones de Comité de Centro de Trabajo.

3.- Secciones sindicales: De acuerdo a la última regulación que incluye el XV Convenio Colectivo de RENFE en su anexo I, recoge los Derechos Sindicales (art. 579):

A. Se establece el *“reconocimiento de Sección Sindical al nivel de Dependencia, con los siguientes derechos:*

1. Constituirse como Sección Sindical de conformidad con los Estatutos de cada sindicato.

2. Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

3. Recibir la información que le remita su sindicato.

B. *Se reconocen Delegados de Sección Sindical del Comité de Centro de Trabajo conforme a las condiciones y requisitos establecidos en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en las Centrales Sindicales que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, con la siguiente escala:*

- De 50 hasta 750 trabajadores/as: Uno.

- De 751 a 2.000 trabajadores/as: Dos.

- De 2.001 a 5.000 trabajadores/as: Tres.

- De 5.001 trabajadores/as en adelante: Cuatro.

Aquellas Organizaciones Sindicales que, aun con presencia en el Comité, no hayan alcanzado el 10% de los votos, estarán representadas por un solo Delegado sindical”.

El art. 579 regula las secciones sindicales y en el art. 580 se establecen los derechos y garantías de las mismas. Anexo I. Derechos sindicales, marco normativo aplicable tras el período de transición del XV Convenio Colectivo de RENFE. BOE n.º 69 de 22 de marzo de 2005.

Por otra parte, es importante señalar que el convenio colectivo, como mecanismo formal que regula las relaciones entre las partes, no prevé ningún medio de arbitraje independiente. De manera que cuando las negociaciones llegan a un

punto “muerto” se suele utilizar el procedimiento de conciliación por parte del Ministerio de Trabajo. En relación a ello, se han dado varias situaciones a lo largo de la existencia de RENFE. Así, por ejemplo, el Ministerio se vio obligado a imponer a las partes un laudo de obligado cumplimiento en dos ocasiones, en 1980 y 1981, porque las partes no llegaron a conciliar sus posturas en el proceso de negociación; sucedió algo parecido en las negociaciones de 1984, ya que las partes no encontraban puntos de entendimiento y se nombró a un mediador externo para acercar las posturas que estaban muy distanciadas. Este medio permitió llegar finalmente al acuerdo.

Desarrollo y complejidad del proceso de negociación colectiva.

El proceso de negociación del convenio colectivo y/o de los acuerdos que le acompañan puede resultar un tanto complejo y, en ocasiones, largo y extenso. A modo de ejemplo, se expone a continuación, a grandes rasgos, las principales fases que conforman el desarrollo del proceso de negociación del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV (actualmente en vigor, cuyo período de vigencia es desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023 y con posibilidad de prórroga).

Este convenio colectivo, al tener un período de tiempo tan largo, no sólo nos permite ver sus diferentes fases, las dificultades que pueden llevar aparejadas (cambios de miembros o representantes legítimos, dificultades administrativas, errores en la redacción de los documentos, aclaraciones diversas, etc.) y las formas de subsanarlos para avanzar en el proceso mismo, sino también nos permite ver cómo los actores diseñan sus estrategias para el logro de sus fines.

La Dirección de Gestión de Personas de ambas empresas es quien pone en marcha el proceso, marcando las pautas a seguir por el resto de miembros que participan.

El proceso formal de la negociación se fundamenta con la convocatoria de una serie de reuniones (dependiendo de cada caso, pueden ser bastantes o reducidas) donde las partes analizan y debaten los principales asuntos a tratar en la negociación del convenio, presentan sus propuestas y sus posibles modificaciones, se dan las aprobaciones o se efectúan las votaciones y, si es favorable el resultado, se firma el preacuerdo (de forma provisional) hasta la firma definitiva del acuerdo.

En caso contrario, los/as responsables de la Dirección tratan de buscar otras posibles soluciones hasta su aprobación (salvo que no sea posible y estalle el conflicto laboral).

En paralelo al proceso formal de la negociación (donde se dan las “*tradicionales*” relaciones entre la dirección y los sindicatos) existe el proceso informal. En este caso puede haber otras reuniones o encuentros, donde ambas partes pueden mantener simultáneamente negociaciones con las autoridades políticas y las relaciones que se entablan entre ellas, son políticas. Así, se establecen relaciones entre sindicatos y ministerio, entre dirección y ministerio, etc. Son reuniones informales bilaterales o tripartitas que también forman parte del proceso y son tan importantes como las formales, e incluso más, como se ha dado en ocasiones. En ellas, se pueden decidir sobre temas concretos que posteriormente se suelen tener en cuenta en el proceso formal. Estos encuentros de carácter informal facilitan en cierta medida las estrategias de los actores en el proceso de negociación.

El proceso de negociación del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV se inicia con la convocatoria de las primeras reuniones. La Dirección responsable convoca a los miembros del CGE para informarles de los pasos a seguir; además, cada reunión lleva aparejada un acta que se remite posteriormente a las partes y donde se recogen los principales acuerdos y decisiones alcanzados. (Fuente: los datos han sido extraídos de las actas de reunión de las sesiones facilitadas por la dirección y algunos sindicatos).

La 1.ª reunión tuvo lugar el 15-11-2018.

Lo primero que tenían que realizar los actores legitimados era constituir la comisión negociadora del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV. Para ello, las partes tenían que decidir qué personas concretas legitimadas iban a representar a su organización en cada mesa. En este caso se suelen nombrar a personas con cierta experiencia en los temas a negociar por ambas partes, lo que facilita en cierta medida las estrategias de los actores. También se acordaban los principales aspectos formales, como por ejemplo que los sindicatos ELA y CIG tenían que presentar el certificado de representatividad antes de la próxima reunión; se expuso a continuación la representatividad con la que contaba cada organización sindical en el CGE: “*4 miembros de CCOO con una representatividad en el seno de la comisión de un 34,47%, 4 miembros por UGT con una representatividad en el seno de la comisión de 31,96%, 2 miembros por CGT con una representatividad del 16,89%, 2 miembros del SCF con una*

representatividad del 16,21% y 1 miembro respectivamente por CIG y LAB con 0,23% de representatividad en cada uno. Además, se establecía 1 miembro por ELA con una representatividad del 0%”). (Acta del CGE 15-11-2018).

Las decisiones que se tomaron en esa reunión fueron ratificadas en la próxima convocatoria (se decidía que la comisión negociadora estuviera compuesta por 15 representantes de cada parte y que podrían asistir un máximo de 9 asesores para cada una de las partes, aunque estarían presentes con voz pero sin voto). De hecho, entre los asesores asistían sindicalistas con elevada experiencia en negociación y de reconocido prestigio, también por parte de la empresa.

La 2.ª reunión se produjo el 21-11-2018.

En ella, las partes ratificaron la comisión negociadora que fue constituida al efecto, al haber acreditado su voluntad de participar por parte de todos los sindicatos con derecho a estar en la misma. Cada parte designó a sus miembros y se reconocían mutuamente como los interlocutores legitimados para ello.

La 3.ª reunión (28-11-2018).

En ella tuvo lugar la primera reunión del plenario. Seguidamente, las partes repasaron sus propuestas que previamente habían sido fijadas por los responsables de sus respectivas organizaciones y donde se habían marcado algunas de las “líneas rojas”. Posteriormente, se acordaban las mesas técnicas que había que constituir para llevar a cabo la negociación y se fijaba el calendario de reuniones. En este caso fueron 5 mesas: económica, aspectos sociales, ordenación profesional, empleo y normativa.

La 4.ª reunión (20-12-2018).

En esta ocasión, se acordaba cómo iba a ser el tratamiento del 0,2% de incremento salarial que se había firmado. Las direcciones de las empresas presentaron a los/as asistentes los principales ejes de un proyecto de convenio que habían preparado y lo remitieron posteriormente a los sindicatos para su estudio.

La 5.ª reunión (27-12-2018).

El objeto principal de esta sesión era concluir las negociaciones del preacuerdo. Tras el estudio del proyecto de convenio por parte de los sindicatos, éstos presentaron sus propuestas de modificación. Acudieron también a la sesión los/as asesores de los sindicatos (entre ellos, asistieron algunos dirigentes sindicales con elevada experiencia y de reconocido prestigio en RENFE. Una estrategia sindical que para los sindicatos “*garantiza*” en cierta medida que las negociaciones puedan llegar a buen puerto). Se hicieron diferentes exposiciones y debates con respecto al primer borrador del convenio que se había entregado en la sesión anterior. Después de un receso, la representación de las empresas presentó otro nuevo documento que recogía, ahora sí, algunas de las alegaciones planteadas por los sindicatos. Tras ser debatido nuevamente por las partes todos los puntos que recogía el nuevo documento, se alcanzó el preacuerdo entre la Dirección y la representación sindical de CCOO, UGT y SCF que conformaban la mayoría de la comisión negociadora y se aprobaba como preacuerdo del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV. No firmó, en este momento, CGT al acogerse a la disposición adicional primera del texto del preacuerdo y lo haría más tarde (esta circunstancia puede entenderse como una forma de presión que utilizan en ocasiones algunos sindicatos, como es el caso).

Entre los aspectos a destacar del preacuerdo:

- La duración del convenio es para 5 años, iniciándose el 1-01-2019 hasta 31-12-2023 con posibilidad de prórroga hasta 31-12-2025 con acuerdo entre las partes.
- Algunos de los compromisos que la dirección se comprometía, entre ellos a elaborar un plan plurianual de empleo que remitiría al CGE antes del 1 de julio de 2019. Además, se acordaba que formaría parte de ese plan la puesta en marcha de un plan de desvinculaciones y la continuación de la jubilación parcial iniciada en 2017 en el I Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV y continuada en el 2018.

Señalando que los efectos de estas dos actuaciones se tendrían en cuenta al solicitar el incremento de personal superior a la tasa de reposición establecida en la Ley de Presupuestos del Estado de cada momento.

- Se acordaban los componentes de los incrementos salariales y se fijaban las fórmulas para su cálculo: *“El incremento salarial a aplicar durante la vigencia de este convenio constará de tres componentes: un incremento fijo, un incremento variable en función*

del crecimiento del PIB y un fondo adicional. Los porcentajes correspondientes a cada uno de ellos serán los establecidos por las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio”.

- La jornada laboral anual se fijaba en 1.642 horas en cómputo de 8 horas diarias, en aplicación a la Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos del Estado del presente año que determinaba que *“a partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que en su caso se establezcan”.*

La 6.ª reunión (6-2-2019).

La dirección informaba a la representación sindical de las actuaciones efectuadas ante la Administración, al efecto de posibilitar la autorización del preacuerdo para su posterior ratificación por las partes según se había acordado.

Se trataron algunas cuestiones del preacuerdo que podían generar alguna duda y se entregaba a los/as asistentes un documento sobre el desarrollo de las mesas (que explicaba con más detalle el proceso a seguir) y se informaba que se pondría en marcha tras la recepción de las correspondientes autorizaciones administrativas.

La 7.ª reunión (22-04-2019).

En esta sesión se daba traslado y se analizaba por la comisión negociadora el informe que había elaborado la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva y que consideraron favorable (aunque se subsanaron algunas cuestiones).

La 8.ª reunión (8-05-2019).

Es en esta reunión cuando se firma el II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV. La dirección informaba que a partir de ese momento, procedía a efectuar los correspondientes trámites para obtener de la Autoridad Laboral competente la resolución de registro, depósito y publicación del convenio colectivo.

Finalmente, la presidenta de ADIF y ADIF AV asistía a la firma y agradecía el esfuerzo que las partes habían manifestado. Se trata de un acto protocolario donde la

responsable dedica unas palabras y saluda a los/as protagonistas que participan en la negociación del convenio. Una estrategia empresarial más bien de carácter simbólico que recoge la *“foto del entendimiento y buenas relaciones”* que ha supuesto la aprobación del preacuerdo del nuevo convenio colectivo entre los principales responsables de las relaciones laborales. Lo que a su vez “utilizan” en la negociación política con el Gobierno, al poder éste “vender” al resto de empresas y a la opinión pública una negociación favorable y en armonía.

Desde entonces se han sucedido numerosas reuniones con la comisión negociadora con el objeto de llevar a cabo el desarrollo del convenio colectivo de forma efectiva y según lo acordado. Es un proceso que todavía se encuentra en marcha.

3.2.- Modelos tradicionales de relaciones laborales: regulación conjunta, centralización y evitación de los conflictos.

El medio que ha permitido a los sindicatos ejercer una importante influencia en el desarrollo de la actividad ferroviaria ha sido, sin lugar a dudas, la negociación. Su éxito fue lograr establecer la negociación colectiva como mecanismo fundamental y evitar los conflictos laborales, firmando acuerdos sobre todo a nivel nacional.

Desde la firma del primer convenio colectivo en 1976 hasta la actualidad, se han alcanzado numerosos acuerdos (quince convenios colectivos en RENFE y dos más en los años más recientes en ADIF y RENFE Operadora, además de infinidad de acuerdos). De ahí que la negociación ocupe un primer plano en la acción de los actores, especialmente en la de los sindicatos, donde han adecuado sus estrategias y prácticas. Estos logros les han permitido obtener una gran influencia en la determinación de la casi totalidad de los aspectos relativos a las condiciones de empleo y la organización del trabajo. Pero, cuando esto no es posible, los/as ferroviarios/as recurren a otros medios que están a su disposición, como los tribunales, el conflicto colectivo, etc.

El recurso a los tribunales para resolver conflictos individuales se ha utilizado mucho e incluso algunos críticos consideran *“que este fenómeno es un vestigio del franquismo”* cuando la protección “objetiva” de la ley adquiriría gran importancia para los trabajadores/as debido a la inexistencia de la protección “subjetiva” brindada por los sindicatos y la negociación colectiva” (Ferner Anthony, 1990:140). El recurrir a los

tribunales para resolver los conflictos laborales, a pesar de tratarse de un medio con el que cuentan los/as trabajadores/as, ha sido etiquetado por algunos/as como un *“vestigio del franquismo”*. En general, se ha acudido a los tribunales cuando la acción de los sindicatos y la negociación no ha sido posible (es decir, como una segunda vía tras la intervención de los sindicatos).

Desde hace bastante tiempo existe en la empresa un mecanismo interno para utilizar cuando se da este tipo de conflictos, la reclamación previa. Este instrumento es característico de la Administración pública y los plazos que tiene estipulados para presentar las demandas obligan a someter o atender muchos conflictos individuales de forma simultánea, sobre todo si se tratan del mismo tema. Cada año se vienen dando en las empresas miles de casos que utilizan este mecanismo para tratar de resolver conflictos laborales que tienen que ver con reclamaciones de reemplazos a cargo superior, destacamentos, dietas por traslado, horas de toma y deje, horas extras, cálculo de primas, trabajo a turnos, penosidad, etc. Existen en las empresas, en ocasiones, normas complejas que regulan esas materias, pero que originan dudas de interpretación a la hora de su aplicación, generando importantes batallas jurídicas, por lo que este mecanismo resulta adecuado.

Los sindicatos ferroviarios apoyan el mecanismo y atienden en este sentido las peticiones de sus afiliados/as.

Se ha recurrido a los tribunales también para resolver conflictos colectivos, por ejemplo a la hora de interpretar las normas reglamentarias de circulación o aclarar cláusulas del convenio. Hay que destacar que los ferroviarios/as han utilizado y utilizan mucho la vía judicial para tratar de resolver los conflictos laborales, lo que indica en cierta medida la importancia de la regulación jurídica en las relaciones laborales.

La empresa ha utilizado en ocasiones la vía judicial del conflicto colectivo para tratar de romper una situación de estancamiento en las negociaciones; por ejemplo, en 1980 y a través de este mecanismo, el ministerio aplicaba en la empresa un laudo salarial.

El modelo consensual que existe en RENFE desde hace tiempo se centra en la evitación de los conflictos. Sus raíces provienen de la Transición en nuestro país, como reconocen algunos/as expertos/as: *“Los líderes sindicales y los altos cargos de la empresa se habían comprometido tradicionalmente en una “alianza tácita” basada*

en una percepción común, y a menudo compartida, de los problemas y objetivos” (Pendleton Andrew, 1986:67). Es decir, que este consenso que existía se basaba en la apreciación común por ambas partes de las presiones políticas a las que se enfrentaba el ferrocarril. Tanto la dirección como los sindicatos reconocían que, políticamente, se encontraban en la *“cuerda floja”*, en una posición vulnerable de tal forma que, si una parte caía, lo más probable era que la otra también lo hiciera. De ahí que decidieran adoptar una *“alianza”* que les beneficiara en cierta medida a ambas partes. Por ejemplo, la convocatoria de una huelga que puede llevar a una desorganización de la red resultaba una cuestión muy delicada desde el punto de vista político.

Este modelo centrado en la evitación del conflicto *“ha dado origen a una propensión, tanto de la dirección como de los sindicatos y estimulada por el gobierno, a evitar el recurso a las acciones laborales de importancia. Como consecuencia de ello, se han limitado las huelgas, ya sea en número (caso de B.R.) o en cuanto a su duración, como en el caso de RENFE. No obstante, en España se ha prestado un interés especial a la evitación de las huelgas, debido a la preocupación por lograr un consenso social como requisito previo para la consolidación de la democracia”* (Ferner Anthony, 1990: 144). Esta dinámica tuvo sus frutos en ese período de la historia española; ahora bien, aunque han sucedido episodios de confrontación en la empresa, aquella se ha mantenido. De hecho y en la actualidad, los propios convenios colectivos recogen en su articulado cláusulas específicas donde tratan de limitar el conflicto en las empresas ferroviarias. Así, en la cláusula 6.ª del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV se regulan las funciones y cometidos que tienen asignadas las Comisiones de Conflictos Laborales. Estas están conformadas por nueve miembros de cada parte y prima el principio de buena fe a la hora de negociar las soluciones de los conflictos... *“Las comisiones de conflictos laborales se crean como procedimiento de solución de los conflictos que se puedan plantear en la interpretación o aplicación de convenios o acuerdos colectivos y normas laborales con carácter general, o ante el anuncio de convocatoria de huelga, estableciéndose en su caso fórmula de arbitraje o mediación al ámbito externo de las entidades, si así fuese solicitado por alguna de las partes en conflicto y aceptado por la otra por unanimidad”*. En relación a ello, sus miembros se reunirán *“a instancia de alguna de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita, adoptando acuerdos en el plazo máximo de tres días*

hábiles. Los acuerdos en la resolución de conflictos que se puedan plantear, se adoptarán por unanimidad de sus miembros. Estos acuerdos no obligarán a la parte convocante del conflicto, quedando únicamente obligada la Comisión correspondiente a notificar por escrito a las partes los acuerdos de resolución adoptados". Además, y en relación a las convocatorias de huelga, matiza que éstas no podrán realizarse antes de que la Comisión se haya manifestado... "sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento".

En la cláusula 23.^a establece límites a los conflictos y especifica que durante la vigencia del convenio colectivo *"no podrán convocarse huelgas que tengan por objeto alterar cualquiera de las materias acordadas en el mismo, salvo su incumplimiento o modificación unilateral por parte de alguna de las Entidades"*.

De esta forma, el conflicto laboral está limitado en las empresas ferroviarias, en particular las huelgas. No obstante, cuando es necesario convocar acciones industriales, las partes desarrollan el procedimiento reglamentario.

En el II Convenio Colectivo del Grupo RENFE, en su cláusula 12.^a también se regulan las Comisiones de Conflictos Laborales, prácticamente igual que en el caso anterior, y en la cláusula 13.^a se fijan límites a los conflictos.

No obstante, la naturaleza del trabajo proporciona a los/as ferroviarios/as ciertas armas que pueden utilizar antes de ir a una huelga, por ejemplo, negándose a trabajar los días de descanso, no hacer horas extras ni reemplazar a cargo superior, etc. Son muy frecuentes las huelgas de celo, debido sobre todo a que su organización está muy burocratizada y la plantilla que se extiende por todo el territorio nacional está sujeta a numerosas normas y normativas vinculadas con la seguridad en la circulación, por ejemplo, el Reglamento de Seguridad Ferroviaria y el conjunto de normas que le acompañan, que se encuentran en constante proceso de cambio y pueden generar dudas de interpretación. Estas huelgas a veces adoptan la forma de campañas de seguridad, así, por ejemplo, cuando el SEMAF en el año 2000 y durante los procesos de negociación del acuerdo del Agente Único de Conducción, recomendaba a sus maquinistas afiliados/as que, cuando faltara algún elemento en los vehículos que impedía reglamentariamente seguir la marcha del tren, se negasen a hacerlo, hasta que se subsanase la situación. Lo que ocasiona retrasos y altera las mallas o el horario

integrado de los trenes, ocasionando perjuicios a la empresa y a los/as viajeros/as. Se trata de una forma de acción sindical con la que los sindicatos pueden presionar a la dirección para que prosigan las negociaciones antes de acudir a la huelga.

A pesar del modelo de consenso que ha prevalecido en las relaciones laborales de la empresa, se han producido numerosas huelgas (desde la firma del primer convenio colectivo en 1976 hasta 1986, tuvieron lugar más de 30 huelgas a nivel nacional con una duración de veinticuatro horas o menos y de cuatro horas).

En los últimos decenios, como veremos en los próximos capítulos, se han producido huelgas, algunas con importante alcance e impactos, como sucedió en las huelgas que convocaba SEMAF durante las negociaciones para el acuerdo del Agente Único de Conducción o cuando se decidió dividir RENFE en dos empresas, donde participaron todos los sindicatos e incluso los/as usuarios/as de los servicios.

Normalmente, los sindicatos han utilizado las huelgas para presionar a las direcciones durante las negociaciones de temas relevantes (subidas salariales, ingresos de plantilla, jubilaciones y prejubilaciones, mantenimiento del empleo, etc.). Esta utilización de la huelga, de formar parte del ritual en las rondas de negociación que supone el proceso mismo de la negociación colectiva, ha continuado con el tiempo. Aunque la fuerza de la huelga en RENFE ha sido relativamente escasa por varios motivos:

- Las rivalidades ideológicas que existen entre los sindicatos, sobre todo entre los más poderosos, les han llevado a enfrentamientos entre ellos o entre sus confederaciones que en ocasiones han debilitado la acción de la huelga, como ha sucedido en numerosas ocasiones entre CCOO y UGT.
- La aplicación de los servicios mínimos estipulados por ley, ha permitido a las direcciones mantener unos niveles mínimos de servicios ferroviarios, que en muchas ocasiones son casi excesivos e incluso “abusivos” y que en cierta medida han debilitado la fuerza de la huelga.
- El surgimiento de nuevos sindicatos profesionales en las últimas décadas (SEMAF, SCF...) que, en vez de fortalecer la fuerza sindical ante una convocatoria de huelga, tienden a debilitarla, lo que beneficia a las direcciones y perjudica al conjunto de los sindicatos y, por tanto, a los/as trabajadores/as.

Desde hace tiempo y debido al deseo de mantener el consenso entre los actores, las partes han tratado de controlar las huelgas. Esta “alianza” les ha llevado a fortalecer la

tendencia a la centralización de la negociación colectiva en las empresas. Es decir, que los principales acuerdos se negocian a nivel nacional o central. Aunque, ello no ha impedido que se incumplieran los acuerdos nacionales por las direcciones. De hecho, en numerosas ocasiones se incumplen. Así, por ejemplo, los acuerdos en materia de reemplazos a cargo superior o traslados no se suelen cumplir en ocasiones o no se cumplen en los plazos establecidos por diferentes motivos (las direcciones suelen alegar que en la práctica tienen dificultades para cumplir dichos acuerdos, porque los recursos con los que cuentan no son suficientes y se requiere cierto tiempo para poder hacer los acoplamientos o “movimientos” de los/as trabajadores/as implicados, como lo reconoce un responsable de RR. HH. de ADIF).

“Sí, la empresa y los sindicatos acuerdan convocatorias de ascensos y traslados. En los últimos años lo vienen haciendo muy a menudo, año sí y año también... Cosa que esto antes no se daba, no eran tan frecuentes, sino que tardaban varios años, incluso mucho tiempo, pero ahora ha cambiado. Y tratar de movilizar a toda la gente que se apunta a estas convocatorias, convocatorias de este tipo a nivel de toda España, es un tanto complejo, porque en la práctica... para poder mover a la gente a las residencias que les han concedido, no es nada fácil y requiere su tiempo, sobre todo porque con los recursos con los que cuentas para llevar a cabo estos movimientos, son escasos. No obstante, aunque con ciertos retrasos, los estamos ejecutando”.

Entrevista n.º 21. Responsable de ADIF (24-12-2020:3).

Estos argumentos reflejan algunos de los problemas que tienen las direcciones en la gestión laboral diaria y también reflejan los problemas que encuentran los directivos y los líderes sindicales de los niveles más altos de sus respectivas organizaciones a la hora de supervisar y controlar las tareas y actividades que realiza el personal que se encuentra en los niveles inferiores de las empresas. Esta situación posibilita en cierta medida que puedan producirse acciones de protesta o desorden de carácter local (que los sindicatos deben controlar), aunque dentro de los límites que marcan los pactos a nivel nacional.

Es evidente la capacidad organizativa y de movilización que los sindicatos ferroviarios han demostrado tener sobre el colectivo desde hace mucho tiempo (incluso, antes del nacimiento de RENFE). Es decir, capacidad para establecer flujos de información y

comunicación, para lograr el apoyo de sus afiliados/as a la hora de reivindicar determinadas cuestiones o apoyar los conflictos laborales y las huelgas, etc. La capacidad de influir sobre los/as trabajadores/as ha sido así, sobre todo, en los primeros años de la democracia, aunque, como veremos, ha ido reduciéndose.

Se trata de un modelo de acción sindical centrado en la fuerza y poder sindical que fue referente para muchas empresas, en cuanto a sus logros. Los acuerdos y convenios colectivos que se firmaban en la empresa, marcaban en numerosas ocasiones la línea a seguir a otras empresas (subidas salariales, clasificación profesional, beneficios sociales, etc.). Este modelo ha continuado durante tiempo en la empresa, aunque en las últimas décadas, ha ido cambiando por diversos factores. Aun así, se han negociado acuerdos y convenios, algunos de gran relevancia, pero también se han dado importantes episodios de conflictividad, como veremos en los próximos capítulos.

A pesar de la importante influencia que han tenido los sindicatos en la empresa, las recompensas salariales que les ha proporcionado la negociación colectiva en los últimos tiempos a los/as ferroviarios/as han sido, por lo general, relativamente escasas (todo lo contrario sucedía durante la Transición, ya que la negociación colectiva favoreció un crecimiento de los salarios reales, tratando con ello de compensar en parte la mala situación que atravesaron los/as ferroviarios/as durante el franquismo y debido también a las presiones de incrementar los salarios que se imponían a todos los sectores). Para tratar de compensar esta situación, los/as ferroviarios/as han realizado horas extras (en la actualidad cada vez menos), han dejado de disfrutar descansos, han reemplazado a cargo superior, cobrado destacamentos, pluses y dietas, etc. De hecho, existen más de 100 claves de carácter retributivo que complementan el salario básico (plus de antigüedad y toxicidad, dietas de viajes, primas de producción, complementos de puestos de trabajo, plus de nocturnidad, etc.). Esto ha sido así y se ha dado de forma generalizada para el colectivo ferroviario desde hace bastante tiempo, aunque no ha sucedido lo mismo para determinados colectivos como los maquinistas, que han tenido una *“mejor suerte”* sobre todo y debido a la fuerza que ha demostrado a través del sindicato que los representa, especialmente a partir de la negociación del Agente Único de Conducción. Desde entonces, su fuerza se ha mantenido ante la dirección en los procesos de negociación.

3.3.- Los actores de las relaciones laborales.

En las relaciones laborales intervienen aquellos actores que tienen asignada la correspondiente legitimidad. Es decir, se trata de personas que han sido elegidas legítimamente en los procesos electorales y son nombradas por sus organizaciones para representar al colectivo al que representan y, a su vez, han de velar por los intereses de sus organizaciones. Así, existen representantes de los/as trabajadores/as por parte de los sindicatos, representantes de las empresas por parte de la dirección y representantes políticos por parte de las autoridades políticas.

3.3.1.- Estado, dirección y sindicatos.

Los principales actores que intervienen en las relaciones laborales de RENFE son el Estado, la dirección y los sindicatos.

A continuación se describe a grandes rasgos cada uno de ellos, el papel que representan y algunas de las principales funciones que desarrollan en las relaciones laborales de las empresas. Lo que nos va a servir para, entre otras cosas, analizar sus estrategias y prácticas de acción en los principales procesos de negociación que tienen lugar en la empresa y fuera de ella.

El Estado.

En general, como ya se ha comentado, las empresas públicas están sometidas en cierta medida al control estatal, es decir, que su gestión está sometida al control de las autoridades políticas aunque de forma indirecta, como es el caso de ADIF, ADIF AV y RENFE Operadora. Por ello, el Estado también forma parte de las relaciones laborales. Su “intervención” viene representada a través del político que es elegido por el gobierno de turno para ocupar la cartera del Ministerio de Transportes.

Han sido muchos los políticos que han ocupado este puesto; actualmente es el Sr. José Luis Ábalos Meco el responsable político que está al frente del Ministerio de Fomento y representa al gobierno.

La intervención del Estado se materializa a través de las injerencias que las autoridades políticas realizan en la gestión de estas empresas. Entre los principales temas en los que suelen intervenir las negociaciones salariales, pero también en aquellas cuestiones

que puedan generar algún tipo de desorden público o alterar el servicio ferroviario, por ejemplo, cuando se producen acciones industriales. Están muy pendientes de las subidas de los salarios y de aquellos componentes y aspectos que puedan “suponer” aportar más de lo previsto de las arcas públicas.

En estas negociaciones, las direcciones tienen poco o ningún margen de maniobra a la hora de poder ofrecer a los sindicatos. Los aumentos o las mejoras salariales ya están fijados previamente, aunque en ocasiones pueden moverse “algo”, pero siempre dentro de unos márgenes, como así lo expresaba un responsable de la empresa.

“Cuando se negocian las subidas salariales en los convenios colectivos o cualquier aspecto que implique tener que pagar más a los trabajadores/as, son muchas las llamadas que nos hacen para que les digamos cómo están yendo, nos dicen, cómo quedamos, no podemos pasarnos de lo acordado. Nos dicen: Hacienda manda. Por tanto, poco margen y a veces ninguno”.

Entrevista n.º 21. Dirección de ADIF (4-12-2020:1).

La desorganización de la red ferroviaria y la alteración del orden público que pueden ocasionar las movilizaciones y protestas son dos cuestiones que a los gobiernos desde siempre les ha preocupado y mucho. Estas cuestiones aplicadas en el ferrocarril pueden generar importantes problemas que los políticos tratan de evitar, sobre todo por los impactos y las consecuencias que pueden generar al conjunto del territorio nacional (e incluso más allá) o ante unas próximas elecciones. Por eso, cuando hay convocatorias de huelga por los sindicatos en estas empresas, los responsables políticos tratan de solucionar a toda costa. De ahí que en numerosas ocasiones hayan intervenido indirectamente en algunos conflictos laborales, con el objeto de reducirlos o eliminarlos. Estas “intervenciones” o injerencias políticas en estas empresas no sólo persiguen objetivos que tienen que ver con el interés general, sino que también pueden perseguir otros objetivos que tienen que ver con intereses de los gobiernos. Así lo reflejan algunas palabras de un alto directivo de ADIF.

“Cuando se enteran de que hay huelgas... en los ferrocarriles enseguida nos llaman para que les expliquemos cómo está la situación. Les decimos que la cosa se ha desmadrado, que se van a parar muchos... muchos trenes, que vamos a tener que suprimir circulaciones. Entonces nos dicen que tenemos que buscar una solución lo antes posible...”

Que no podemos permitir que esto vaya a más, que sólo faltan dos meses para las elecciones y les cuesta los votos”.

Entrevista n.º 21. Dirección de ADIF (4-12-2020:1).

En estas declaraciones se evidencia que en ocasiones los políticos priorizan sus intereses políticos (los del gobierno) y “utilizan” las empresas no sólo para atender las necesidades de transporte de interés general, sino también para obtener votos en las elecciones. Estos comportamientos de los políticos sobre la gestión de las empresas dejan, en un segundo plano, los objetivos empresariales y, a su vez, generan dudas e incertidumbres a las direcciones que otros actores aprovechan.

La Dirección

La Dirección o direcciones participan directamente en el CGE a través de los miembros que han sido designados por la Dirección de la empresa y en representación de la misma. En la actualidad existen dos CGE y la parte que representa a la Dirección está presente en cada uno de ellos. Así, y tras la aplicación de la Ley del Sector Ferroviario 38/2015 de 29 de septiembre y en base a los Estatutos de cada entidad, los órganos de gobierno de cada una de ellas lo conforman el Consejo de Administración y el Presidente. Estos órganos son el máximo nivel a nivel interno en las empresas y, por tanto, los que tienen y representan la máxima autoridad por parte de la Dirección.

El Consejo de Administración y el Presidente de cada una de las empresas son los que tienen toda la información y son los que van a tomar decisiones más relevantes.

En el caso de RENFE Operadora, el RD 2396/2004 de 30 de diciembre por el que se aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial, regula dichos órganos. En su art. 8 establece, respecto del Consejo de Administración.

1. *“La Entidad está regida por un Consejo de Administración que estará formado por el Presidente y por un mínimo de 7 y un máximo de 15 Vocales. El nombramiento y cese de los vocales corresponde al Ministro de Fomento.*

2. *El Presidente de la entidad será el Presidente de su Consejo de Administración. En caso de vacante, ausencia o enfermedad del Presidente, asumirá interinamente la presidencia del Consejo de Administración el Vicepresidente si lo hubiera o, en su defecto, el Vocal más antiguo y, a igual antigüedad, el de más edad”.*

De forma que el órgano de gobierno en RENFE Operadora que tiene el máximo nivel es su Consejo de Administración, y está formado por el Presidente y entre 7 y 15 vocales. Lo mismo sucede en ADIF y ADIF AV.

Se tratan de puestos de elevada responsabilidad con un fuerte componente político, sobre todo por sus nombramientos y por el papel que han de asumir y representar.

Entre las competencias que tiene asignado dicho órgano está *“aprobar los acuerdos, pactos, convenios y contratos que considere convenientes o necesarios para la realización de los fines de la entidad”*.

Es este órgano el que marca las líneas maestras que han de seguir *“los negociadores”* de la parte empresarial y que los representan en la negociación del convenio colectivo y acuerdos. Además de ser quien da el visto bueno a los acuerdos logrados. Asimismo, el Consejo de Administración ha de acatar las reglas que vienen de niveles superiores, como las directrices del Ministerio de Transporte.

El papel que juegan los representantes de las empresas en dichas negociaciones es clave y las directrices que han de seguir vienen determinadas previamente por este órgano. Algunos de ellos/as tienen experiencia y son recomendados para asistir a determinadas mesas de trabajo o de negociación, como reconoce un responsable.

“Es en el Consejo de Administración donde se decide las personas que van a estar negociando el convenio o el acuerdo... son los negociadores. Suelen ser personas de alto nivel, con experiencia y con ciertas capacidades y habilidades que son necesarias para llegar a acuerdos. Incluso, algunos son recomendados... por sus dotes y experiencia del pasado, donde han logrado buenos resultados. Aquí es donde decidimos las líneas que han de seguir en cada mesa, en cada mesa de trabajo, en las mesas técnicas... Nuestros negociadores, aunque tienen cierto margen de maniobra, no se... no se pueden pasar de las directrices, de las pautas que les marcamos. Se tienen que ceñir a ellas. Aunque somos el máximo escalón a nivel de la dirección de la empresa... tenemos que cumplir las directrices que vienen de arriba...”

Entrevista n.º 21. Responsable de ADIF (24-12-2020:3).

Los Sindicatos.

Son los representantes de los/as trabajadores/as, y por tanto actúan en su nombre y los representan en los órganos y lugares donde tienen asignada dicha

potestad (CGE, comisiones de trabajo, comisiones técnicas, elecciones sindicales, representación institucional, etc.). Uno de los espacios donde realizan un papel clave y estratégico en la defensa y representación de los intereses de los/as trabajadores/as es en el Comité General de Empresa (CGE).

El CGE es el órgano que articula de forma ordenada la participación de los actores que están legitimados (sindicatos y dirección) en la negociación colectiva y representación del conjunto de la plantilla. En él se abordan los asuntos laborales de carácter general y es el interlocutor válido de la empresa. Ha sufrido numerosas modificaciones a lo largo del tiempo. Su composición refleja en cierta medida la fuerza sindical que existe en la empresa y, por tanto, su capacidad de presión en las negociaciones laborales.

La composición del CGE ha estado marcada por los resultados obtenidos en las elecciones sindicales que se han sucedido. En términos generales, podemos decir que su evolución ha ido en descenso en cuanto al número de miembros que lo componen, ya que se ha pasado de 80 miembros en 1978 a 75 en 1980, 13 en 1986, 13 en 2003, y tras la segregación de RENFE en 2005, su número sigue siendo de 13 miembros, aunque en cada una de las dos empresas.

La tendencia en la reducción del número de miembros sindicales en el CGE viene motivada sobre todo por las numerosas jubilaciones y prejubilaciones que han tenido lugar a lo largo del tiempo. De hecho, la plantilla pasó de 71.990 trabajadores/as en 1976 a estar en torno a los 30.000 tras la segregación de la empresa en 2005 (15.000 en cada empresa). En 2019, en ADIF y ADIF AV, se situaba en 11.866 (10.124 hombres y 1.742 mujeres). Mientras que en RENFE Operadora para ese mismo año era de 15.053 (14,97% mujeres y 85,03% hombres).

No obstante, a pesar de la reducción del número de miembros que conforman el CGE, hay que decir que con la segregación de la RENFE en dos empresas en 2005, el número de miembros sindicales se ha duplicado, porque existen dos Comités Generales de Empresa (un CGE de ADIF y ADIF-AV con 13 miembros sindicales, y otro CGE de RENFE Operadora con 13 miembros). Lo mismo ha sucedido respecto al número de miembros que representan a la Dirección.

Tras las últimas elecciones sindicales celebradas el 6 de marzo de 2019 en ambas empresas, el número de miembros del CGE sigue siendo de 13 y su distribución sindical es la siguiente:

- En el CGE de ADIF y ADIF AV: 4 miembros de UGT; 4 miembros de CCOO; 2 de CGT; 2 de SCF y 1 del SF.
- En el CGE de RENFE Operadora: 4 miembros de SEMAF; 3 de UGT; 3 de CCOO; 2 de CGT y 1 de SF.

Otro de los cambios a destacar en los últimos años es que la fuerza sindical ha variado. Es decir, durante bastante tiempo ha estado concentrada entre los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT) a pesar de su rivalidad. Como reconocen algunos/as, *“el mejor testimonio del predominio de las grandes centrales sindicales es la composición del C.G.E. de 1986, en el que sólo se sentaron miembros de CC.OO (9) y UGT (4); a esta situación se había llegado después de una pequeña presencia en comités anteriores de USO, S.L. y SIGRE”* (Cayón Francisco y Domingo Cuéllar, *“El sindicalismo ferroviario español en Democracia 1976-2005”*, ponencia presentada en el IV Congreso de Historia Ferroviaria en Málaga 20, 21 y 22 septiembre 2006:30).

Esta fuerza sindical que han mantenido durante mucho tiempo los sindicatos mayoritarios a partir del año 2000 se han repartido con otros sindicatos (unos nuevos como SCF y otros que han conseguido mejores resultados en las elecciones sindicales como SEMAF o CGT).

Cuando revisamos la representatividad sindical en la empresa desde su origen a la actualidad, se observan claramente dos etapas:

- Una primera etapa (desde los inicios de la empresa hasta el año 2000), donde destaca el importante peso e influencia que han tenido los dos sindicatos más representativos (CCOO y UGT) y, por tanto, su papel en el CGE ha sido determinante en las negociaciones de los convenios colectivos y las acciones industriales.
- Una segunda etapa (desde el 2000 a la actualidad) donde CCOO y UGT han seguido manteniendo un peso e influencia relevante en los CGE, pero el surgimiento de CGT y los sindicatos de oficio SEMAF, SCF y otros minoritarios (ELA, LAB...) han redistribuido la fuerza sindical en los últimos años. Lo que evidencia la lucha y competencia sindical que existe en el sector ferroviario y en cierta medida, debilita la fuerza sindical y

condiciona las estrategias de los sindicatos, afectando a la negociación colectiva y a las acciones industriales. Situación que resulta favorable a las direcciones, ya que pueden “aprovechar” para tratar de llevar a cabo sus objetivos en cuestiones de las relaciones laborales.

3.3.2.- Intervención del Gobierno en las relaciones laborales.

La condición de servicio público del ferrocarril y su control por el Estado han condicionado mucho las relaciones laborales y la negociación colectiva de RENFE. Algunas de las principales materias que intenta controlar el Estado en la empresa pública son los salarios, los ingresos de plantilla, las salidas de la empresa a través de los ERE y acuerdos que los acompañan y la desorganización del sistema ferroviario (especialmente cuando se debe a una acción industrial). Se trata de aspectos de las relaciones laborales sobre los que los gobiernos han efectuado un control continuado debido a que son cuestiones que tienen un importante impacto económico en los PGE. Respecto de los salarios, el control estatal se ha centrado sobre todo en la negociación de sus incrementos. Los gobiernos son conscientes del papel que ha ejercido RENFE como empresa modélica a seguir por otras empresas sobre los acuerdos que recogen sus convenios colectivos, lo que tiene importantes repercusiones en cuestiones como los salarios, condiciones laborales, renovación de plantilla, etc.

Este control político del componente salarial proviene de épocas pasadas. En España, a las empresas públicas que habían sufrido pérdidas económicas importantes, los gobiernos les han podido aplicar bandas salariales más bajas respecto de las empresas rentables. Estas bandas salariales destinadas a las empresas públicas *“se fijan en los presupuestos del Estado, y un comité compuesto por subsecretarios de diversos ministerios veta los convenios colectivos de las industrias nacionalizadas para garantizar que se ajustan a los límites salariales establecidos. La preocupación del Gobierno le ha llevado a ejercer un control bastante directo, aunque informal, sobre el proceso de negociación salarial”*. (Ferner Anthony, 1990:149).

Los salarios que se pagan a los/as trabajadores/as de estas empresas provienen de los presupuestos públicos que están limitados. Por ello, es el gobierno el que controla la

negociación salarial, aunque lo suele hacer de forma informal en este tipo de empresas, especialmente los incrementos salariales, y es quien los aprueba.

Este control político se ha mantenido en el tiempo e incluso se ha endurecido, sobre todo en las últimas décadas, como reconoce un responsable de la empresa.

“Cuando negociamos las subidas salariales en los convenios colectivos o en los acuerdos con los sindicatos, es el gobierno el que tiene la batuta y es él el que tiene el control. Nosotros como empresa, no podemos... ofrecer ninguna propuesta salarial a los sindicatos, sino contamos antes con la correspondiente autorización... del Ministerio de Transportes, pero sobre todo del Ministerio de Hacienda...”.

Entrevista n.º 21. Responsable de ADIF (24-12-2020:3).

En cuanto al ingreso de nuevo personal en las empresas, aunque se han producido numerosas convocatorias, estas han sido relativamente escasas en comparación con las personas que han abandonado las empresas. Es decir, que son más las personas que salen que los que ingresan. Desde la división de RENFE en 2005, se han continuado los ingresos de trabajadores/as en las nuevas empresas, mediante las correspondientes convocatorias públicas de empleo que se negocian con los sindicatos y donde se fija la tasa de reposición. Como veremos, en determinados momentos estas negociaciones que tienen que ver con la tasa de reposición han sido más restrictivas (sólo se contrata al personal que es estrictamente necesario para el desarrollo de la actividad) y en ocasiones, esta política de ajuste en el número de nuevos ingresos se ha mantenido durante cierto tiempo, lo que ha ocasionado numerosas dificultades. Así, no sólo para atender los servicios ferroviarios (debido a insuficiencia de personal, falta de material, escasos mantenimientos, etc.), sino también para dar salida a las jubilaciones y prejubilaciones del personal. Respecto a estas últimas, hay que decir que también los gobiernos han manifestado un considerable interés en controlar su negociación. Lo que se debe a que el coste económico y social que supone cada acuerdo que se firma con los sindicatos, a través de ERE's u otro tipo de instrumentos, tiene importantes impactos en los presupuestos públicos y además, repercute mucho sobre la opinión pública. No obstante, las partes han venido negociando las salidas del personal de forma continuada y sin grandes problemas. En determinados momentos

los sindicatos, a través del uso de sus recursos, han logrado arrancar en dichas negociaciones unas mejores condiciones para los/as afectados/as, aunque en los últimos años sus logros en esta materia han sido muy escasos.

La desorganización del sistema ferroviario es otra cuestión que siempre ha preocupado y mucho a las autoridades políticas, sobre todo si es consecuencia de una acción de protesta como la huelga. Esto es así, por sus impactos y consecuencias, no sólo para el ferrocarril, sino sobre todo para el conjunto de la economía.

Han sido muchas las presiones que han tenido las direcciones de la empresa por parte de los políticos gobernantes, para que tratasen de llegar a acuerdos con los sindicatos y desconvocasen las huelgas en RENFE.

A modo de conclusión:

El modelo de relaciones laborales que existe en las empresas es resultado de la naturaleza misma del trabajo ferroviario y del modo en que dichas relaciones se han desarrollado a lo largo del tiempo.

El modelo organizativo sigue estando muy burocratizado y reglamentado (las últimas reestructuraciones organizativas lo han hecho aún más complejo) con el objeto de satisfacer las exigencias de funcionamiento y seguridad que exige el propio sistema ferroviario, lo que tiene consecuencias en las relaciones laborales. Se dan márgenes de interpretación de reglamentos complejos, diferentes formas de trabajo (a turnos rotativos, con jornadas partidas, sometidos a gráficos de servicio, con reemplazos a cargo superior, etc.) con sus correspondientes normativas y compensaciones e incluso el uso de la huelga de celo como arma ante los posibles conflictos laborales.

La empresa necesita, para desarrollar la actividad ferroviaria, disponer de una plantilla estable y que cuente con la cualificación suficiente y adecuada para el desempeño de su trabajo. Esto ha estimulado el desarrollo de un modelo de empleo a largo plazo y de calidad, con normas estrictas de seguridad, movilidad, etc., que son negociadas entre las partes. El hecho de regular estos aspectos laborales ha favorecido el desarrollo del mecanismo formal de la negociación colectiva, donde participan los sindicatos y la dirección, en ocasiones también el gobierno (aunque, indirectamente).

Se trata de un mecanismo de elevada importancia, aunque su alcance se reduce en cierta medida porque en numerosas ocasiones los/as trabajadores/as recurren a

los tribunales para resolver conflictos laborales (aunque acuden cuando la vía de la negociación ya ha sido agotada previamente).

En relación al modelo de conflicto laboral, cabe destacar el uso simbólico que se le da a la huelga durante el desarrollo de las negociaciones (forma parte del ritual en las diferentes rondas de la negociación de los convenios colectivos y otros acuerdos).

La desorganización de la red que puede generar una huelga tiene una importante dimensión política, y es un tema que siempre se ha tenido en cuenta entre sindicatos y dirección. Además, tradicionalmente ha sido motivo de intervención del gobierno, especialmente cuando se han dado conflictos en cuestiones salariales.

En definitiva, antes en RENFE y actualmente en ADIF, ADIF AV y RENFE Operadora, existe un conjunto de instituciones y relaciones tradicionales que conforman la base sobre la que deben introducirse las presiones políticas. Es decir, que las relaciones laborales tienen una elevada influencia en las empresas, lo que supone un considerable valor para el conjunto de los/as trabajadores/as, pero también, para las empresas, ya que ayuda a la estabilidad y a la previsibilidad de la actividad.

De manera que el modelo de relaciones laborales que existe es el que han decidido los gobiernos y supone una práctica establecida y tiene elevada influencia en la actividad ferroviaria, un “*valor*” que beneficia a las partes.

Las “*nuevas*” estrategias de relaciones laborales que se exigen a las direcciones para que apliquen en las empresas, no son cuestión baladí; no se trata de una simple adaptación de las mismas, sino que más bien supone un proceso complejo que pone a prueba a las propias relaciones laborales y opera a través de ellas. Implica, en el fondo, un proceso complicado y profundo que tendrá que evolucionar para adaptarse a las nuevas exigencias que se imponen.

CAPÍTULO IV

LA LÓGICA DE LA EMPRESA PÚBLICA Y LA NEGOCIACIÓN DE LA REESTRUCTURACIÓN LABORAL: LOS INTERCAMBIOS POLÍTICOS.

RENFE desde hace tiempo viene soportando numerosas presiones políticas para que reduzca sus costes, especialmente los laborales, pero también para que racionalice el sistema ferroviario y aplique un modelo de gestión más empresarial. Estas presiones se mantienen en la actualidad e incluso se han incrementado mucho más en ADIF, ADIF AV y RENFE Operadora. Lo que se debe a las necesidades de reducción del gasto público que tienen los gobiernos, especialmente en las últimas décadas, y a la lógica de mercado que se impone de manera acelerada en las empresas. Estas exigencias políticas obligan a las direcciones a hacer una gestión laboral que les permita lograrlo. Para ello, las direcciones han ideado “nuevas” estrategias laborales y efectuados cambios en la organización laboral, que han sido negociados con los sindicatos.

Se describe a continuación cómo las estrategias políticas de los gobiernos han creado ciertas presiones de cambios en la gestión de las empresas centradas cada vez más en la eficiencia y rentabilidad. Se observa, por tanto, la lógica de funcionamiento de la empresa pública y sus singularidades en el proceso de negociación de la reestructuración laboral. Se destacan las diferencias entre la negociación laboral y la

política, las estrategias de los actores (especialmente la de los sindicatos), el contexto en que tienen lugar los intercambios, las relaciones que se entablan entre ellos y sus recursos. Todo ello para tratar de comprender en cierta medida la ambivalencia, las presiones, dificultades y contradicciones que genera la aplicación de lógica de mercado en este tipo de empresas. Se abordan algunas de las repercusiones que tiene sobre las relaciones laborales.

4.- El auge de la cultura de la eficiencia y de la rentabilidad en RENFE.

Los programas políticos de los gobiernos que han venido aplicando de forma general en los últimos años, centrados sobre todo en la racionalización del sector de las empresas públicas, han ocasionado importantes consecuencias en las relaciones laborales. Desde hace décadas los gobiernos han puesto mucho interés en reducir las cargas que suponen estas empresas para las arcas públicas. Para ello, pusieron en marcha una clara estrategia política en las empresas públicas en este sentido.

En España, el gobierno socialista de 1982 fue el que inició esta senda que todavía dura en la actualidad. En esos años y debido a la crisis económica y del gasto público, el gobierno consideró que aplicar la lógica de mercado en estas empresas podía ser una respuesta a la negativa situación que atravesaba el país.

La orientación al mercado en las empresas públicas ha ocasionado muchas tensiones en las relaciones laborales, ya que en gran medida su aplicación lleva aparejado realizar recortes en sus costes, sobre todo los laborales, en la búsqueda de mayores niveles de eficiencia y productividad, e incluso en algunos casos... *“Acabar”* con el servicio público que desempeñan. Es decir, supone un *“ataque”* al concepto mismo de empresa pública. Esta estrategia política se ha mantenido en mayor o menor medida con los diferentes gobiernos que se han sucedido en España.

Muchas empresas públicas fueron privatizadas en aquellos años y siguientes... como SEAT, IBERIA, TELEFÓNICA, etc.; otras sufrieron reconversiones industriales con importantes repercusiones para sus plantillas, como la minería del carbón, metal o la siderurgia... y otras, que corrieron una mejor *“suerte”* entonces, se les exigía una gestión más eficiente y se les aplicaban mecanismos de control (como los contratos-programa) cada vez más estrictos y rigurosos con el fin de limitar el gasto y reducir la

deuda. En relación a este último caso, hay que señalar que esa dinámica se ha ido endureciendo de tal forma que la idea es que cada vez las empresas públicas que quedan, dependan menos de los presupuestos públicos y más de sus propios recursos, como ha sucedido en RENFE Operadora, que actualmente sólo recibe del erario público las aportaciones de OSP.

Se ha fomentado mucho la implantación progresiva de la lógica de mercado como panacea en la gestión de RENFE, que en la práctica se ha traducido en numerosos esfuerzos por parte de las direcciones para reducir su dimensión, aumentar su eficiencia y rentabilidad. Es decir, se han producido numerosas reestructuraciones organizativas y laborales que han tenido importantes impactos y consecuencias sobre sus plantillas y las relaciones laborales. No obstante, este camino no ha sido nada fácil, ni para las direcciones, ni para los gobiernos, tampoco para los sindicatos. Estos últimos han desplegado sus estrategias y utilizado los recursos disponibles con el objeto de reducir o minimizar sus impactos y consecuencias sobre las plantillas. Es decir, que se ha “*respetado*” la autonomía de las partes a la hora de abordar estos procesos, y aunque se han producido conflictos laborales, el modelo seguido ha sido más de colaboración que de confrontación.

En otros países, no ha sido así, como sucedió, por ejemplo, en Inglaterra a mediados de los años ochenta, cuando el gobierno conservador de Margaret Thatcher decidió intervenir directamente en la empresa pública ferroviaria British Railways (BR), con el objeto de eliminar lo que consideraba un “*obstáculo*” que le impedía llevar a cabo sus objetivos políticos de incorporar la rentabilidad en la empresa. El alcance de su estrategia política en este sentido fue amplio y extenso, porque la reducción de la resistencia sindical que le impedía aplicar dichos objetivos, no sólo afectó a BR, sino también al conjunto de la fuerza sindical del país en diferentes sectores de actividad (ferroviario, minería del carbón, siderurgia, naval, etc.), ocasionando importantes y numerosos conflictos con consecuencias e impactos que todavía perduran.

Mientras que en RENFE, esa estrategia política se ha desarrollado de otra forma y se ha mantenido en el tiempo. Así, antes en RENFE y ahora en ADIF, ADIF AV y RENFE Operadora, las direcciones han centrado su gestión cada vez más en criterios que redundan en la viabilidad financiera (centrados en la eficiencia y rentabilidad) que a su vez, han de compatibilizar con criterios de servicio público que requieren los servicios

ferroviarios. Tratar de compatibilizar ambos extremos les resulta a las direcciones de las empresas una tarea bastante compleja y complicada. A pesar de ello, vienen realizando grandes esfuerzos para lograrlo. Esta dinámica se ha acentuado mucho en los últimos años y en especial desde la crisis económica de 2008. Lo que les ha llevado a diseñar planes de empresa centrados más en ajustes y restricciones laborales que en ofrecer servicios públicos de calidad, lo que han negociado con los sindicatos.

Como reconoce el responsable de RENFE, durante la crisis económica los presupuestos con los que contaban las empresas para la prestación de los servicios han sido mucho más ajustados y las negociaciones con los sindicatos fueron más difíciles.

“Cada vez más la eficiencia y la rentabilidad... son la base de los planes que se nos exige... y que tenemos que diseñar y negociar más tarde, después con los sindicatos y en ocasiones no es nada fácil.

Los criterios de viabilidad financieros, la eficiencia, la rentabilidad...

Son muchos los esfuerzos que tenemos que hacer para cuadrar los números en la gestión y lo difícil que nos resulta ser rentables y ser servicio público a la vez... Porque, esto en una empresa privada no pasa: o eres rentable o eres rentable, y aquí, en una empresa pública, querer hacer las dos cosas... Es bastante complicado porque... ya tenemos unos años trabajando juntos, un bagaje, una cultura de relaciones... que no te puede saltar y sí, además, cuentas con unos presupuestos muy ajustados, porque la crisis económica dura todavía desde el 2008, y los recursos son los que son, pues claro, la negociación se hace más complicada”.

Entrevista n.º 25. Dirección de RENFE-Operadora (24-09-2019:1).

Pero esto no siempre ha sido así, sino que se han dado negociaciones laborales en otros momentos o en otros contextos socioeconómicos, sobre todo en época de bonanza donde han primado los intercambios entre las partes, porque, entre otras razones, se han dado las condiciones para ello.

Sin duda, como veremos en la negociación de la reestructuración laboral que ha tenido lugar en RENFE a lo largo del tiempo, los actores han tenido que cambiar (o adaptar) sus estrategias de acción. Los gobiernos han diseñado sus estrategias en función de sus intereses, al igual que lo han hecho la dirección y los sindicatos. Se puede decir que los sindicatos en estos procesos han adoptado un comportamiento estratégico que se mueve entre dos tipos de situaciones que compatibilizan, y que cada una tiene su propia lógica de acción y requiere sus propias estrategias. Por un

lado, han de gestionar situaciones que tienen que ver con la negociación de los convenios colectivos, es decir, la negociación habitual y normal de las condiciones de trabajo que llevan a cabo dirección y sindicatos; y por otro, gestionan también aquellas situaciones que, aunque están relacionadas con la negociación colectiva, en algunos casos se trasladan al ámbito político. En este ámbito de negociación, el político, el interlocutor de los sindicatos, es el gobierno, en vez de la dirección de la empresa. De esta forma, en estas negociaciones... *“el intercambio pasa a ser político -y a desarrollarse en el contexto del “mercado político”- cuando el interlocutor de los sindicatos es el Gobierno en lugar de la empresa”* (Pizzorno Alessandro, 1991:384). De esta forma, los sindicatos negocian con los gobiernos además de con la dirección. Muchas de esas situaciones que se llevan al ámbito político de la negociación tienen que ver con conflictos laborales en algunos casos, que se orientan a la defensa y al mantenimiento del empleo, así como de las condiciones de trabajo de cara al futuro. Además, son muchos los factores que condicionan o pueden llegar a condicionar las decisiones estratégicas de los actores en estos procesos de negociación, lo que repercute también en el éxito o el fracaso de los intercambios políticos.

En el período de análisis se han dado situaciones diversas; en numerosas ocasiones las posiciones de las partes han estado enfrentadas y las negociaciones han sido más favorables para unos y en otras peores para otros, pero en muchos casos se han llegado a puntos de encuentro y entendimiento.

Como reconoce el responsable de RENFE, el cambio en el modelo del negocio que buscan los gobiernos en estas empresas, que persigue la rentabilidad pero sin dejar de ser un servicio público, a la hora de gestionarlo y negociarlo con los sindicatos les resulta un tanto complejo y requiere su tiempo... *“Son muchos los esfuerzos que tenemos que hacer para cuadrar los números en la gestión, y lo difícil que nos resulta ser rentables y ser servicio público a la vez... porque esto en una empresa privada no pasa... o eres rentable o eres rentable, y aquí, en una empresa pública, querer hacer las dos cosas es bastante complicado, sobre todo porque ya tenemos unos años trabajando juntos, un bagaje, una cultura de relaciones que no te puedes saltar”*.

Querer transformar las relaciones laborales en este tipo de empresas para que den una respuesta *“adecuada”* a las presiones políticas de reestructuración, resulta un

proceso largo y complejo. Proceso que se inició hace unas décadas y que todavía está en curso. Los actores utilizan los recursos con los que “*cuentan*” y diseñan sus estrategias de acción y negociación, que a día de hoy les ha permitido negociar un modelo de servicio de transporte ferroviario cada vez más comercial y menos social. Es decir, un modelo “*diferente*” al anterior y han cambiado las relaciones laborales. Por tanto, los gobiernos presionan a las direcciones con el objeto de que éstas les faciliten la transmisión de sus políticas en las empresas.

4.1.- La lógica de la empresa pública.

Uno de los rasgos característicos que tienen las empresas públicas en general es la singularidad de su lógica de funcionamiento y sus efectos sobre la acción de los actores. En relación a ello, cabe señalar que la actividad que desarrollan este tipo de empresas está orientada también al mercado, al igual que lo hacen las empresas privadas, pero su propiedad es del Estado. El hecho de que sea el Estado el propietario de la empresa la dota de ciertos rasgos singulares⁴³ entre ellos, con bastante frecuencia estas empresas suelen operar al margen del mercado y del beneficio, porque sus objetivos suelen ser de índole variada y diversa; y están sometidas a las injerencias que suelen hacer las autoridades políticas de forma sistemática, donde tratan de imponer sus directrices en la gestión, especialmente en materia de relaciones laborales. Aunque estas empresas tienen más rasgos singulares, nos interesan especialmente estos dos que acabamos de señalar porque tienen efectos sobre las relaciones laborales.

Esas peculiaridades o rasgos singulares presentes en las empresas públicas, en general, en mayor o menor medida, les confieren a los actores un entorno singular al que deben adaptar su acción y tienen efectos sobre la misma, en especial la de los

⁴³ Desde hace bastante tiempo se vienen estudiando las particularidades o singularidades de la lógica de funcionamiento de las empresas públicas desde diferentes disciplinas. Así, desde el ámbito de la economía y la empresa se pueden consultar los diferentes trabajos realizados por Cuervo Álvaro (1985, 1986, 1992, 1997a, 1997b); desde la sociología y en particular, desde las relaciones laborales existen investigaciones como las realizadas por Ferner Anthony (1985, 1986, 1987a, 1987b, 1990 y 1994); Batstone Eric, Ferner Anthony y Michael Terry (1984); las aportaciones de Pendleton Andrew (1988, 1991a, 1991b, 1994, 1997a y 1997b) y más recientes, como el trabajo realizado por Pérez de Guzmán Sofía (2012).

sindicatos, ya que tienen que adaptar su acción sindical hacia dos tipos de situaciones: una, las que tienen que ver con cuestiones estrictamente laborales y otra, las políticas. Es decir, en su acción sindical han de gestionar procesos de carácter laboral (negociación de convenios colectivos) y, por tanto, adoptar en su acción estrategias laborales, pero también han de enfrentarse a situaciones que requieren estrategias políticas.

Como reconoce Sofía Pérez de Guzmán en su investigación sobre la acción sindical en las empresas públicas, sus rasgos singulares conforman un entorno particular y condicionan la acción de los sindicatos: *“Estas peculiaridades, presentes en diverso grado en todas las empresas públicas, constituyen un entorno singular al que deberá adaptarse la acción sindical hasta convertirla en un tipo de acción obligada a jugar en varios campos a un mismo tiempo”* (Papers 2012 97/4:777).

La acción sindical se encuentra, pues, sometida a una cierta tensión, ya que tiene que actuar en varios *“frentes”* a la vez, el laboral y el político. Pero también el gobierno y la dirección han de adaptar su acción a estos dos tipos de situaciones. Por ello, como veremos en la negociación de la reestructuración laboral en RENFE, los actores despliegan su acción y sus estrategias entre dos tipos de negociaciones: por un lado, las que tienen que ver con la negociación colectiva (condiciones de trabajo, flexibilidad laboral, etc.) y, por otro, la negociación política (mantenimiento y garantías del empleo y de futuro, estabilidad, etc.). Cada una tiene sus rasgos y particularidades, y requiere sus propias estrategias.

4.2.- La singularidad de la empresa pública como contexto para la negociación de la reestructuración laboral en RENFE.

Para comprender mejor qué efectos tienen esas peculiaridades que acabamos de ver en el apartado anterior y que caracterizan a las empresas públicas en general sobre la acción de los actores y en concreto sobre la negociación de la reestructuración laboral en RENFE, se profundiza a continuación. Para ello, hemos preguntado a algunos/as de los responsables de las empresas y a los sindicatos al respecto. Sus respuestas nos han permitido comprender sus efectos sobre la acción de los actores, distinguir los ámbitos de negociación donde desarrollan su acción, sus particularidades, los tipos de intercambios que tienen lugar, la fuerza con la que

cuentan las partes, así como las diferentes estrategias que despliegan.

RENFE, como empresa pública que es, también tiene esas peculiaridades. Entre ellas, destacamos, pues, sus objetivos empresariales. En relación a ello, hay que tener en cuenta que sus objetivos no son puramente empresariales, sino que en numerosas ocasiones suelen operar al margen del mercado y del beneficio. Es decir, que esta empresa no persigue objetivos puramente económicos o rentables como sí hacen las privadas, sino que persigue objetivos que suelen ser más generales y variados, como manifiesta y reconoce un responsable sindical de CGT.

“En la empresa privada, los empresarios buscan la rentabilidad como 1ª y única opción, que tú trabajes al máximo para poder él ganar más... y sí, él gana, tú también. Lo único que te queda es negociar con el empresario para que si tú trabajas más, te pague más que lo que se pueda negociar en el convenio; y si no quiere, solo nos queda actuar, hay que llevar a cabo alguna acción, hay que convocar paros, hay que hacer algo para que entre en razón, porque no podemos permitir que él gane mucho y a ti, a cambio, te pague una miseria... Por eso hay que negociar y presionar. Eso, en la empresa pública no pasa o pasa de otra forma, es diferente. Porque sus objetivos son otros, no sólo el económico, son más amplios”.

Entrevista n.º 14. Sindicalista de CGT (24-11-2020:3).

En estos argumentos que hace el responsable sindical queda claro que los objetivos empresariales son diferentes según se trate de una empresa pública o privada. En las empresas privadas, sus objetivos son puramente empresariales y los sindicatos sólo pueden negociar con el/la empresario/a para que compense, en cierta medida, a los/as trabajadores/as por los “excesos” del trabajo realizado. Este planteamiento subyace, según Pizzorno (1991:384), bajo la lógica de los intercambios que él mismo ha denominado como “el mercado de la negociación colectiva”. En ella, uno de los aspectos más importantes es que el/la trabajador/a está organizado en sindicatos. Este hecho de estar afiliado a un sindicato incrementa su poder de negociación, que proviene de su capacidad para interrumpir el trabajo y que tiene el sindicato.

En este tipo de intercambios, el interlocutor de los sindicatos es la dirección de la empresa y su poder para presionar en las negociaciones se encuentra en su capacidad para interrumpir el trabajo mediante medidas de presión, como la convocatoria de paros que deciden llevar a término el sindicato y que van a realizar los/as trabajadores/as. Estas acciones suelen perjudicar económicamente a la empresa y

es de esta forma como los sindicatos pueden presionar en la negociación. El resultado de su acción suele sacar a la luz la *“fuerza”* que los sindicatos tienen en ese momento, y que el/la empresario/a va a tener en cuenta o no en la negociación.

Mientras que en las empresas públicas esta dialéctica se hace mucho más compleja y los sindicatos desarrollan sus estrategias en dos campos de negociación diferentes, y en numerosas ocasiones, las realizan al mismo tiempo. Es decir, actúan en dos frentes distintos a la vez, por un lado en *“el mercado de la negociación colectiva”* y por otro también actúan en *“el mercado de la negociación política”* (Pizzorno, 1991:384). Cada uno de estos ámbitos de negociación donde participan los actores legitimados, aunque en ocasiones están relacionados, tiene lógicas de funcionamiento diferentes (cada uno tiene sus propias singularidades) y requiere sus propias estrategias.

En las empresas públicas, la acción que desarrollan los actores en el mercado de la negociación colectiva y en particular la de los sindicatos, lo acabamos de ver en el supuesto anterior; mientras que en el caso del mercado de la negociación política hay que tener en cuenta algunos aspectos que son esenciales para poder entender su lógica y planteamientos. Nos interesa, abordar ciertos aspectos del mercado laboral, los políticos. Como señala Pizzorno en su ensayo publicado en 1978 y titulado *“Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral”* en él trata, entre otros aspectos, la capacidad explicativa del intercambio político respecto a lo que el mismo ha denominado los *“aspectos políticos del mercado laboral”*.

Nos podemos hacer la siguiente pregunta: ¿a qué se refiere o qué son esos aspectos políticos a los que hace referencia y que ahora adquieren relevancia e interés?

Para responder es necesario conocer su trabajo... De hecho en su obra, además de indicar y caracterizar los tres tipos de intercambios que considera que se dan en el mercado laboral (individual, colectivo y político) desarrolla el intercambio político desde las relaciones de poder. Según el autor el intercambio político tal y como el mismo señala *“el intercambio pasa a ser político - y a desarrollarse en el contexto del “mercado político”- cuando el interlocutor de los sindicatos es el Gobierno en lugar de la empresa”* y el poder de los sindicatos se centra en la amenaza que pueden hacer de acabar con el orden o el consenso social (1991:384).

En la negociación política, el intercambio cambia y presenta rasgos y peculiaridades diferentes al intercambio que se produce en la negociación colectiva. En su

planteamiento destaca sobre todo que el “nuevo” interlocutor con el que pueden negociar y negocian los sindicatos es el gobierno (además de la dirección) y, por otra parte, el “considerable” poder que puede llegar a alcanzar la acción de los sindicatos cuando trasladan el conflicto laboral a la “arena política”. Entre otras razones, porque cuentan con recursos que van a utilizar como las relaciones de poder. Un “poder” de acción que se puede concretar, por ejemplo, con medidas de presión, como paros laborales, acciones de protestas... convocadas por los sindicatos, que pueden tener efectos y repercusiones negativas, que en ocasiones trascienden el ámbito laboral, y que los gobiernos tratan de evitar. Esto es así porque el desarrollo de su acción puede dañar en cierta medida determinados “bienes” que los gobiernos suelen valorar; en este caso, ese bien es el orden o la paz social. Un ejemplo que ilustra el impacto o las consecuencias que puede llegar a tener una determinada acción sindical es una huelga en RENFE convocada a nivel nacional por el CGE debido a incumplimientos de los acuerdos por parte de la dirección. Por ello, los sindicatos deciden desarrollar paros establecidos en diferentes franjas horarias durante varios días. Estos hechos pueden desencadenar importantes problemas no sólo para la empresa, sino también para el gobierno y para los/as usuarios/as del ferrocarril, como retrasos y supresiones de servicios e incluso paralización de la red ferroviaria, etc. Este conflicto puede llegar incluso a distorsionar la paz social que los gobiernos suelen valorar. Por ello, cuando se dan este tipo de situaciones o parecidas, se ejercen presiones sobre la dirección de la empresa, no sólo por parte de los sindicatos, sino también por parte de las autoridades políticas, para que se cumplan los acuerdos o para que se lleguen a negociaciones con aquellos, como evidencian las palabras de un responsable de la empresa.

“Aunque ahora estamos separados, Adif por un lado y Renfe por otro, lo cierto es que cuando hay una huelga de los sindicatos en el ferrocarril, sus efectos...nos afectan a las 2 empresas, a los clientes, incluso... dependiendo de su alcance, de la envergadura que alcance el conflicto. Porque... puede alcanzar cierta importancia y afectar incluso al gobierno... En seguida nos llaman del Ministerio, el político que está a cargo para ver qué sucede y nos dice que hay que arreglarlo, no podemos permitir que el tren se pare”.

Entrevista n.º 23. Dirección de RENFE Operadora (24-11-2019:1). En estas palabras del responsable de la empresa, y como veremos, en conflictos similares que han tenido lugar a lo largo del período de análisis, entran en juego no sólo los intereses de los sindicatos, sino también los del gobierno, los de las empresas

e incluso los de los/as usuarios/as del ferrocarril. Una huelga de este calibre puede llegar a afectar a muchos/as y tener importantes repercusiones e incluso alterar la paz social. Por eso, el gobierno, como máximo responsable de este bien, ha de velar por él, y por lo tanto ha de tratar de solucionar los problemas que puedan dañarlo o perjudicarlo. De ahí que intervenga indirectamente en este tipo de conflictos.

Cuando hablamos de los objetivos de estas empresas, hay que tener presente, como reconoce Ferner, que las actividades del sector público en general se convierten muchas en centro de interés para las autoridades políticas... *“El sector productivo estatal es el centro de una red de intereses políticos, debido a diversos motivos económicos y políticos o ideológicos”* (1990:55). Muchas de estas empresas públicas se convierten en un *“instrumento”* más y conforman esa red de intereses que los gobiernos utilizan para el logro de sus propios fines e intereses políticos.

El mismo responsable hacía estas apreciaciones sobre lo que, desde su punto de vista, supone una huelga en la empresa para las autoridades políticas.

“Esto, antes con RENFE sí ha llegado a pasar en más de alguna ocasión. Aunque ahora parece que menos, pero sí, cuando los sindicatos convocan una huelga y, sobre todo, si afecta al conjunto de la red, enseguida te llaman de arriba, del ministerio, y te dicen que lo arregles, que hay unas elecciones en dos meses... y les puede costar los votos. Algunos te dicen que no podemos permitir que esto salga o que se paralice el país por una cuestión laboral, que puede generar un conflicto mayor... Y claro, hay que solucionarlo, hay que darle salida”.

Entrevista n.º 23. Dirección de RENFE Operadora (24-11-2019:1). De sus palabras salen a relucir algunos de los intereses que pueden estar en riesgo para los gobiernos si se produce un conflicto en la empresa, en este caso, los votos en unas elecciones próximas o que su imagen pueda quedar en entredicho. Situaciones que las autoridades políticas tratan de evitar y por eso intervienen en el conflicto, aunque de forma indirecta.

Como ya se ha comentado, las empresas públicas tienen un peso importante en la estructura económica del país, sobre todo por su contribución al PNB, al empleo y a la inversión, pero sus actividades exigen un importante gasto público, tanto *“por el hecho de que operan en ámbitos deseables desde el punto de vista político, pero que no resultan rentables, como debido a su presencia en sectores como la minería del carbón*

y el acero, que están sufriendo un proceso de profunda reestructuración". Asimismo, *"las empresas han llegado a desempeñar un papel simbólico en estrategias de Gobierno de alcance más amplio, y sintetizan, por ejemplo, determinados estilos de comportamiento empresarial y de relaciones laborales"* (Ferner Anthony, 1990:56). Por ello, sus objetivos empresariales quedan relegados a un segundo plano y se *"imponen"* los objetivos políticos en numerosas ocasiones.

Estas empresas son deseables para los gobiernos y las estrategias que éstos desarrollan en ellas, adoptan en muchas ocasiones un *"papel simbólico"*, ya que sus intervenciones en la gestión laboral tienen un importante alcance. Es decir, su intervención política en la gestión no sólo afecta a la empresa pública concreta, sino también a otras empresas similares o no, porque su acción política no se agota ahí, sino que llega también a la opinión pública. Su intervención ejerce, de esta forma, un papel simbólico que puede resultar en ocasiones ejemplar para el resto. Esta forma de proceder que tienen las autoridades políticas en estas empresas forma parte de una estrategia mayor y conforma su estrategia política.

Otra de las peculiaridades de estas empresas, y que nos interesa abordar, es el control de su gestión por parte de las autoridades políticas. En relación a ello, hay que decir que todas las empresas públicas están sometidas al control político en mayor o menor medida. En RENFE, para el desarrollo de su actividad empresarial, la dirección *"debe actuar, por definición, según criterios "empresariales"*. Su responsabilidad se centra en realizar una gestión eficiente de los recursos con los que cuenta, con el objetivo de ofrecer la prestación de los servicios ferroviarios que les han sido encomendados para el conjunto de la ciudadanía. Se trata de una actividad económica que por su naturaleza y por sus costes de producción, mantenimiento, etc., puede resultar una actividad más bien deficitaria. Por ello, necesita de la ayuda estatal para su funcionamiento. Este es uno de los principales motivos por los que el control político o la fiscalización de su gestión por las autoridades políticas se producen desde hace tiempo y se ha incrementado en los últimos años. La empresa ha recibido importantes aportaciones económicas de los presupuestos públicos desde prácticamente su existencia, aunque en los últimos años se han ido reduciendo, como se ha producido en RENFE Operadora, que sólo recibe aportaciones del Estado por la

prestación de los servicios considerados OSP, mientras que ADIF y ADIF AV siguen recibiendo importantes aportaciones públicas para la prestación de sus servicios.

De manera que estas empresas, para el desarrollo de su actividad y, por tanto para su funcionamiento normal, dependen de las ayudas estatales y por ello, sus direcciones han de “*acatar*” las directrices de las autoridades políticas en los distintos ámbitos de la gestión, especialmente en el de las relaciones laborales.

Debido a las frecuentes presiones que reciben las direcciones desde el ámbito político, sus objetivos empresariales tienden a desdibujarse y los intercambios que se producen entre la dirección y los sindicatos pueden encuadrarse dentro de la lógica de la empresa pública y, en consecuencia, pueden analizarse en términos del “*mercado de la negociación colectiva*”, pero la intervención de las instancias políticas en su gestión lleva a que los intercambios también cambien. Es decir, que los intercambios que se dan entre gobierno y sindicatos pueden encuadrarse dentro de la lógica de la empresa pública y analizarse en términos del “*mercado de la negociación política*”.

Como afirma Ferner (1990:80), “*las autoridades políticas, por su parte, funcionan con una dialéctica más compleja, caracterizada por la persecución de una gran diversidad de objetivos*” y por las tensiones que se dan entre la estrategia a largo plazo del Gobierno, por ejemplo “*la reestructuración de un determinado sector industrial que se encuentra en situación de declive*” y las consideraciones políticas a corto plazo, como por ejemplo, “*las consecuencias que les podrían generar la pérdida de empleos o el desorden público sobre los resultados de unas próximas elecciones*”. En este terreno en que nos movemos y en palabras de Alessandro Pizzorno, el intercambio pasa a ser político y el poder de los sindicatos descansa sobre la amenaza de destruir el consenso o el orden social (1981:384).

El directivo de RENFE Operadora en sus palabras reconoce que están sometidos en cierta medida a las directrices que fijan los políticos, en este caso, a las que se fijan en el Ministerio de Transporte o en las instancias superiores.

“En materia de relaciones laborales, de la gestión... son los responsables políticos de Madrid a nivel nacional, los que nos marcan las directrices que tenemos que aplicar en la empresa, dependemos de los políticos de turno, del responsable que está al frente del Ministerio, nos marcan la política ferroviaria que el gobierno tiene que aplicar... en la empresa, y a la cúpula directiva solo nos deja acatar sus directrices, sus órdenes. Son ellos los que mandan. Además, hay que saber que la cúpula directiva

de la empresa la nombra el partido que gobierna, el que está de turno, y éstos a su vez empiezan a nombrar a subdirectores/as...a formar su equipo. Son los puestos de mayor confianza.”

Entrevista n.º 23. Dirección de RENFE Operadora (24-11-2019:1).

En este contexto, las empresas, para mantener el apoyo político y financiero del que dependen para el desarrollo de la actividad, sus direcciones se ven “obligadas” a acatar las directrices de los gobiernos. Además, y como reconoce este directivo, es importante tener en cuenta que las cúpulas directivas de estas empresas son puestos de responsabilidad de carácter político. Las vacantes de estos puestos de máxima responsabilidad son ocupadas por personas afines al partido en el poder y son nombrados por ellos: “La cúpula directiva de la empresa la nombra el partido que gobierna”. Otro/a responsable de ADIF reconoce que se trata de una práctica habitual que el gobierno nombre a la cúpula de dirección y afirma que se viene produciendo desde hace mucho tiempo y, además, se producen cambios de personas que ocupan estos puestos en numerosas ocasiones con demasiada rapidez.

“La actual Presidenta de ADIF y ADIF AV la puso el partido socialista de Pedro Sánchez, primero... la hizo presidenta de ADIF y después, tras la escisión de la empresa, también la nombró presidenta de ADIF AV. Ese es un ejemplo más, pero en la historia de la empresa... Ha sido siempre así. Ya en RENFE, y hoy con las nuevas empresas, sigue esa práctica todavía. En general... se puede decir que duran poco en esos puestos... porque, el gobierno también cambia, y cuando entra otro gobierno, cambia el presidente/a y la cúpula directiva... Todos esos puestos van en cascada. Además, estos puestos, a muchos de ellos/as, les sirven como trampolín. Porque más tarde acaban ocupando otros puestos políticos de mayor rango, de mayor entidad, etc.”

Entrevista n.º 17. Responsable de ADIF (01-10-2019:1-2).

Debido a todo ello, las direcciones tienen difícil llevar a cabo objetivos puramente empresariales, ya que dependen en gran medida de las directrices políticas. Se establece así un vínculo o un nexo de unión que se concreta en un tipo de relación que se establece entre el gobierno y la dirección basada en intercambios de “favores”. En el fondo, se trata de “intereses políticos” que relegan en cierta medida los intereses puramente empresariales de estas empresas. Como diría Ferner, se desarrolla “un estilo de comportamiento...” en definitiva de “ciertas prácticas políticas...” centradas en ciertas formas de politización de determinados puestos de responsabilidad

empresarial, sobre todo los de mayor nivel, que se viene dando desde el franquismo y que en la actualidad todavía perdura en estas empresas.

Además y como veremos, esa dependencia que tienen las direcciones de las instancias políticas va a ser *“aprovechada”* por los sindicatos en sus estrategias.

En nuestra investigación se observan los dos ámbitos de negociación que implica la reestructuración laboral llevada a cabo hasta la fecha en RENFE, aunque nos centramos fundamentalmente en la negociación política. Observamos sus diferencias, analizamos sus rasgos y particularidades, las estrategias que desarrollan los actores en cada uno de ellos, sus complementariedades, etc. Son dos tipos de intercambios diferentes y responden a lógicas distintas, pero como veremos... tienen ciertas conexiones y en ocasiones se complementan.

Ponemos, pues, el acento en esos aspectos políticos que se dan en el mercado laboral y que en ocasiones parecen pasar desapercibidos. Estos ahora adquieren relevancia y se sitúan en primer plano en la investigación.

4.3.- La negociación de la reestructuración laboral.

Los rasgos particulares de las empresas públicas que acabamos de exponer constituyen un entorno singular para la acción de los actores y, en particular, para la negociación de la reestructuración laboral en ADIF y RENFE Operadora.

Los objetivos empresariales y las injerencias políticas en la gestión de estas empresas constituyen algunos de los rasgos que más caracterizan la lógica de funcionamiento de las empresas públicas, y conforman un determinado contexto que va a condicionar la acción de los actores. Así, para el adecuado funcionamiento de las empresas, se requiere que los actores adopten conductas estratégicas singulares y, en todo caso, diferentes de las que se despliegan habitualmente en las empresas privadas.

La intervención de las autoridades políticas en la gestión de estas empresas convierte a aquellas en interlocutores de los sindicatos. Es decir, que los sindicatos tienen que desplegar su acción sindical entre dos tipos de interlocutores: por un lado, con la dirección y, por otro, con las autoridades políticas; y cada uno tiene su propia lógica de actuación, puesto que se rigen por criterios diferentes.

Los principales actores que intervienen en estos procesos de negociación deben actuar y desarrollar sus estrategias en base a sus intereses y objetivos.

La dirección debe actuar en base a criterios empresariales; en este caso, su responsabilidad se centra en la explotación del sistema ferroviario de forma segura y rentable. Para ello, ha de gestionar de forma eficiente los recursos con los que cuenta, tanto materiales como humanos, para ofrecer los servicios ferroviarios que les han sido encomendados. Pero, debido a las presiones que recibe de las instancias políticas, lleva a que los objetivos empresariales queden relegados a un segundo plano.

Las autoridades políticas deben actuar con criterios de interés general. Su lógica de funcionamiento es bastante compleja, ya que sus objetivos son diversos y en numerosas ocasiones ambiguos y generales. Además, sufre numerosas y constantes presiones para que atienda sus demandas, no sólo de los actores del ámbito laboral (sindicatos y patronales), sino también de otros actores y ámbitos de la sociedad (lobbies de presión, plataformas ciudadanas, ONG, instituciones, autoridades políticas europeas e internacionales, etc.), a los que tiene que dar una determinada respuesta, ya que debe representar los intereses del conjunto de la ciudadanía.

Los sindicatos deben de actuar con criterios de representación y defensa de los intereses de los/as trabajadores/as. Tienen, pues, que representarlos en su nombre en los diferentes espacios y ámbitos donde están legitimados, así como tomar las decisiones que sean necesarias para cumplir con sus funciones y obligaciones.

Por tanto, los principales actores de las relaciones laborales tienen cada uno su propia lógica de funcionamiento que es diferente entre ellas, puesto que los criterios en los que se fundamentan son diferentes. A partir de aquí, cada actor asume su papel y desarrolla su acción en el contexto específico de la empresa pública, cuya lógica de funcionamiento requiere, además, que adopten conductas estratégicas singulares. En las empresas públicas concurren tres lógicas de acción diferentes de los actores de las relaciones laborales. Cada uno se mueve en función de los intereses y objetivos que representa y persigue, y su fuerza se va a hacer visible en los procesos de negociación.

Respecto a la negociación de la reestructuración laboral en RENFE, hay que decir que se trata de procesos complejos y prolongados en el tiempo (todavía algunos se encuentran sin acabar) donde participan los principales actores de las relaciones

laborales. En ellos, se han producido numerosas situaciones en las que se manifiesta la complejidad y las tensiones que caracterizan la acción de los actores, en particular la de los sindicatos. En estos procesos de negociación se debaten y discuten una diversidad de aspectos de las relaciones laborales como las mejoras salariales o sus incrementos, las ofertas de empleo público, las prejubilaciones y jubilaciones, la reclasificación de categorías, la flexibilidad funcional y geográfica, las garantías de empleo futuro, la segregación de la empresa, etc. Todos ellos, orientados hacia un modelo laboral y de relaciones laborales cada vez más flexible y rentable.

Como veremos, muchos de estos aspectos de las relaciones laborales se han negociado (lo que requiere adoptar unas determinadas estrategias y/o medidas de presión), pero otros se han llevado al terreno de la negociación política. Es decir, que su negociación se ha completado en la arena política, lo que ha requerido desarrollar otro tipo de estrategias y/o medidas de presión. Esta dicotomía de ámbitos de negociación (el laboral y el político) que existe en las empresas ferroviarias donde se han negociado muchos de esos aspectos hace más complejo el proceso mismo de la negociación de dicha reestructuración, ya que los actores tienen que *“jugar”* en dos campos diferentes, a veces al mismo tiempo, donde cada uno tiene sus propios rasgos y particularidades. De ahí que tengan que adaptar su acción y sus estrategias a cada uno de estos terrenos.

La reestructuración laboral que persiguen las direcciones de estas empresas requiere negociaciones con los sindicatos, no sólo de carácter laboral, sino también de carácter político. De forma que se producen dos tipos de intercambios: intercambios de la negociación colectiva e intercambios políticos. Cada uno se rige por sus propios criterios y requiere sus propias medidas de presión.

4.3.1.- La negociación de los convenios colectivos.

El mecanismo formal que regula las relaciones entre los actores de las relaciones laborales, antes en RENFE y actualmente en ADIF, ADIF AV y RENFE Operadora, es la negociación colectiva. Este mecanismo articula las posiciones entre las partes en los diferentes procesos de negociación de dicha reestructuración llevada hasta el momento, de ahí que adquiera cierta relevancia y protagonismo.

El análisis de las relaciones laborales en estas empresas durante el período de estudio (desde los años 90 hasta el 2020) nos revela que han sido muchas las situaciones en las

que se manifiesta la complejidad y las tensiones que caracterizan la acción de los actores, especialmente la de los sindicatos. Entre ellas, cabe señalar por su valor ilustrativo, el proceso de negociación de los convenios colectivos durante las últimas décadas. Se han negociado en RENFE un número importante de convenios colectivos y acuerdos específicos. Desde la negociación del I Convenio Colectivo en 1976 y hasta su división en 2005, se firmaron quince convenios colectivos y numerosos acuerdos específicos, y además hubo dos laudos. Tras su división se han firmado dos convenios colectivos en cada una de las empresas y sus respectivas prórrogas (anexo N.º 3).

En cada uno de estos procesos de negociación se han producido tensiones, se han dado *“sus más y sus menos”* entre los/as participantes, han desarrollado sus estrategias y adoptado sus medidas de presión.

La negociación de los convenios colectivos se ha realizado a nivel central (en Madrid). En estas negociaciones se han discutido y pactado los aspectos más relevantes de las condiciones de trabajo que vinculan a todos los/as ferroviarios/as (subida de salarios y congelaciones, complementos de antigüedad, jornada laboral, licencias, permisos, etc.). Estas negociaciones se han desarrollado fundamentalmente en las sedes centrales de las empresas y han participado la representación de las empresas por una parte y, por otra, los/as representantes sindicales de las federaciones y/o confederaciones del sector ferroviario (los sindicatos representativos a nivel sector UGT, CCOO, CGT, SEMAF, etc.). Estos procesos se corresponden con las tradicionales negociaciones bilaterales que se dan entre dirección y sindicatos, pero el hecho de que en ocasiones estas trasciendan el ámbito laboral y al propio mecanismo de la negociación colectiva, debilita la posición de la dirección en dichas negociaciones, ya que los sindicatos, además de la dirección, también pueden negociar con las autoridades políticas. De tal forma que cuando los sindicatos tienen problemas o dificultades con la dirección en estas negociaciones, su acción se diversifica. Es decir, su estrategia de acción se amplía, ya que, junto a las medidas de presión de carácter laboral dirigidas a la dirección, los sindicatos orientan su acción al terreno político para poder de esta forma influir sobre la dirección, a través de las negociaciones con las autoridades políticas.

4.3.1.1.- Las estrategias laborales.

Para la negociación de los convenios colectivos, los actores han adaptado sus estrategias que se enmarcan en la lógica de los intercambios del “mercado de la negociación colectiva”. Por ello, en estos procesos de negociación, los sindicatos orientan sus estrategias al ámbito laboral y, cuando la situación lo requiere, utilizan medidas de presión que son propias de este ámbito, bien para activar de nuevo las negociaciones o para presionar a la dirección para que tenga en cuenta sus propuestas, como lo manifiesta un sindicalista del sector ferroviario de CCOO.

“Cuando... las negociaciones de los convenios se estancan, se llega a un punto muerto y no avanzamos; nosotros solemos hacer una asamblea con los afiliados/as para movilizarnos... Y sí acordamos ir a las sedes de la dirección o las direcciones, vamos al día siguiente... nos concentramos en sus puertas... en la entrada, vamos a presionar para que se active... el proceso y escuchen nuestras propuestas”.

Entrevista n.º 22. Sindicalista de CCOO (02-10-2019:1).

Los sindicatos han adoptado en sus estrategias medidas de presión de carácter laboral para tratar de negociar los convenios colectivos con la dirección cuando ha sido necesario; por ejemplo, han convocado paros, concentraciones, manifestaciones, asambleas, etc., aunque sus impactos han sido limitados. Se trata de medidas de presión tradicionales y suelen ser las más habituales que se utilizan en este ámbito de negociación. Esta estrategia sindical se corresponde con el tradicional “ritual” que conforma el proceso mismo de la negociación colectiva en RENFE. Las medidas de presión que desarrollan los sindicatos en estos procesos están orientadas a presionar a la dirección para que tenga en cuenta sus peticiones en la negociación de los convenios colectivos. Han utilizado la huelga como medida de presión que forma parte del tradicional ritual de la negociación de los convenios colectivos, aunque su uso se ha limitado. Su propósito en este ámbito de la negociación se centra exclusivamente en dar un impulso a las negociaciones de los convenios colectivos o/y acuerdos cuando éstas se bloquean por diferentes motivos. Así, muchas veces han convocado huelgas de corta duración durante dos o tres días hasta que se activan de nuevo las negociaciones o la dirección entra a negociar las propuestas de los sindicatos.

Pero la estrategia sindical en la negociación de los convenios no se agota aquí. Sino que cuando los sindicatos tienen dificultades con la dirección, por ejemplo, que se llegue a un punto muerto que no permite avanzar en las negociaciones, su acción se diversifica, ya que no sólo adoptan medidas de presión de carácter laboral, sino también utilizan medidas de carácter político. Esta estrategia que adoptan los sindicatos se centra en el uso de medidas de carácter político que se basan fundamentalmente en el uso de las relaciones políticas. De tal forma que, ante cualquier problema o escollo en las negociaciones, los sindicatos ferroviarios más representativos (CCOO, UGT, CGT, SEMAF...) suelen solicitar a las instancias superiores de sus respectivas organizaciones que apoyen sus demandas en estos procesos de negociación, ejerciendo cierta presión sobre la alta dirección de las empresas o sobre la Administración.

La fuerza que han demostrado los sindicatos en los procesos de negociación colectiva ha ido variando a lo largo del tiempo. El equilibrio de fuerzas ha sido la tónica general en sus estrategias, aunque se han dado situaciones de desequilibrio de fuerzas que han llevado a los sindicatos a adoptar un modelo de negociación más conflictivo que cooperativo.

En las decisiones estrategias que adoptan los actores en esos procesos se observa en ocasiones, como influyen algunos factores (externos e internos) como: los resultados de las elecciones sindicales; el momento (temporal) en que tiene lugar la negociación (porque, no es lo mismo negociar en una coyuntura económica con un elevado nivel de paro y crisis económica, que hacerlo en una de crecimiento o bonanza); los cambios de gobierno o la inestabilidad política; las perspectivas de crecimiento y expansión de las empresas que han ido variando especialmente en las últimas décadas; el predominio y la hegemonía en las negociaciones de los sindicatos más representativos en el sector; el surgimiento de otros sindicatos y la competencia entre ellos; la politización en los nombramientos de los altos cargos en las empresas, etc.

Muchos de estos factores han influido en cierta medida en las decisiones estratégicas de los actores en estas negociaciones.

Las estrategias que han desarrollado los sindicatos para adaptar su acción a los dos ámbitos de negociación que requiere la reestructuración laboral (laboral y político) se encuentran interrelacionados, aunque cada uno tiene su lógica y requiere aplicar sus

propias estrategias y medidas de presión. En su examen se hace visible la complejidad y las tensiones que caracterizan su acción en dichos procesos.

4.3.2.- La negociación política.

En las negociaciones de la reestructuración laboral que se han producido en RENFE, se han dado algunas situaciones que han requerido que los actores adoptaran decisiones estratégicas de carácter político. Se trata de situaciones laborales que han llevado a los actores (especialmente a los sindicatos) a desarrollar estrategias políticas y adoptar medidas de presión orientadas a este ámbito.

El propósito principal de estas medidas es generar desorden o alterar el orden público. En ocasiones los sindicatos han trasladado el conflicto laboral al terreno político. Esta estrategia sindical se ha desarrollado en esta empresa cuando el tema en cuestión adquiere una cierta relevancia. Aunque las estrategias políticas se han desarrollado por los actores cuando se ha dado el caso (incluso, como hemos visto en la negociación de los convenios colectivos y en algunos de los acuerdos específicos), hay que señalar que este tipo de estrategias entra a jugar un papel determinante y prioritario en la acción de los sindicatos cuando lo que está en juego es el futuro de las empresas y el empleo de los/as ferroviarios/as. Es decir, cuando se trata de temas que tienen que ver con decisiones políticas al más alto nivel.

El futuro de las empresas ferroviarias y el empleo son temas de especial relevancia no sólo para los sindicatos, sino también y especialmente para el colectivo ferroviario y para los/as usuarios/as del ferrocarril público. Por ello, los sindicatos han convocado en ocasiones movilizaciones y paros de amplio alcance, y con importantes impactos y consecuencias, como lo manifestaba un responsable sindical.

“En más de una ocasión hemos convocado paros importantes, huelga a nivel nacional en toda la red durante 24 horas varios días o durante 2 o 3 horas por turno. Lo que tiene importantes repercusiones a nivel general.

Pero este tipo de movilizaciones solo las hemos convocado cuando lo que está en peligro, lo que está en juego... es el futuro de los ferroviarios y las ferroviarias como la pérdida de empleo que pueda generar una decisión política como fue por ejemplo, cuando nos dividieron en dos empresas... que temíamos que pudiera pasar. Había mucha incertidumbre y miedo... sobre qué nos podía deparar una decisión política de ese calibre.

Peligraban nuestros puestos, nuestro futuro... Los/as responsables de las

empresas no te garantizaban nada. Decían... que eso era una decisión política y que ellos no podían garantizar nada. Este tipo de paros... no los hacemos en la negociación de los convenios. Son temas que la decisión está arriba, en el gobierno”.

Entrevista n.º 19. Responsable sindical UGT (01-12-2020:1).

Los sindicatos ferroviarios han demostrado en alguna ocasión su habilidad para convertir un problema laboral de RENFE en un problema social, como sucedió, por ejemplo, cuando en el 2005 el gobierno tomó la decisión de dividir la empresa en dos. Esto es así, porque “La Renfe”, como muchos/as la conocen, y en particular el servicio ferroviario de calidad y seguridad que viene ofreciendo al conjunto de los/as usuarios/as del ferrocarril público “despierta” un cierto sentimiento de pertenencia y de cercanía de la gente, que en general no quieren perder. De ahí que, cuando se ha dado alguna situación en este sentido (debido a una decisión política) en la que puedan peligrar los empleos y el propio servicio, los sindicatos han demostrado tener cierta capacidad para lograr movilizar no sólo a los/as ferroviarios/as, sino también al conjunto de los/as usuarios/as, y obtener su apoyo y solidaridad.

No obstante, hay que decir que este tipo de estrategias que trasciende el ámbito de la empresa y que se centra en movilizar e implicar a tanta gente, no la han utilizado en la negociación de los convenios, sino sólo cuando se ha tratado de temas que ponen en peligro el empleo y el futuro del ferrocarril público. Estas situaciones las abordamos en los próximos capítulos, no sólo por su valor ilustrativo, sino, sobre todo, por los impactos que ocasionó al colectivo ferroviario y a los/as usuarios/as del ferrocarril el proceso de segregación de RENFE en dos empresas (ADIF y RENFE Operadora). Analizamos los conflictos laborales que tuvieron lugar en esos momentos complicados y las negociaciones que se produjeron seguidamente, lo que culminó finalmente con la firma de los acuerdos de garantías para las dos empresas que se pactó entre gobierno, dirección y sindicatos. En la negociación de estos acuerdos se hace visible el uso de las relaciones políticas que se establecen entre las autoridades políticas y los sindicatos, y que Ferner ha calificado como intercambio político implícito (1990:219).

Además, se han producido otras situaciones que tienen que ver con el futuro de las empresas y el empleo, como los “intentos” fallidos (aunque otros, no) de transferir las competencias ferroviarias a algunas comunidades autónomas, como es el caso de Cataluña (que finalmente tuvo lugar). Se trata de un tema que hace tiempo ya había

salido a debate en las mesas de negociación, pero que hasta hace unos años, sólo se habían producido “globos sondas”, ya que permaneció “congelado” durante bastante tiempo, metido en algún cajón de algún político. Este tema ha vuelto a resurgir en el año 2021 de tal forma que hay convocados una serie de paros por parte de algunos sindicatos como SEMAF y SF (con varios días y algunos de 24 horas) a nivel nacional con consecuencias todavía por conocer.

Se trata de un tema político que, cuando al gobierno le ha interesado, las direcciones lo han “sacado” y lo han “utilizado” como arma arrojadiza para presionar a los sindicatos en las negociaciones. No obstante, el futuro a corto o medio plazo dirá si son meras especulaciones o realmente supone un paso más en el proceso de desmantelamiento del servicio público ferroviario.

4.3.2.1.- Las estrategias de intercambio político.

Negociación “triangular” e intercambio político implícito.

Los actores que participan en la negociación de la reestructuración laboral en estas empresas diseñan sus estrategias de acción y/o negociación. En este proceso tienen en cuenta algunos aspectos que juegan un papel determinante en las mismas, como el significado que puede llegar a adquirir la ciudad de Madrid, por ejemplo, no solo como lugar donde se negocian los convenios colectivos y los acuerdos del más alto nivel, sino también como el lugar donde se formulan y articulan las estrategias de acción de los sindicatos ante los conflictos laborales; los recursos con los que cuentan o pueden contar a la hora de formular sus estrategias (relaciones políticas, alianzas y vínculos, medidas de presión, etc.). Pero también la influencia de ciertos factores (de carácter, tanto internos como externos) que pueden influir en mayor o menor medida en sus decisiones estratégicas, como la fuerza sindical, el surgimiento de nuevos sindicatos, el nivel de desempleo, la coyuntura económica (crisis económica o crecimiento), el nivel de inversiones de las empresas, etc.

De manera que los actores de las relaciones laborales suelen tener en cuenta muchos de esos aspectos y factores a la hora de tomar sus decisiones estratégicas en los procesos de negociación y/o presión.

La alusión a Madrid que se observa en las palabras del directivo de la operadora al referirse a las instancias superiores de las que reciben directrices y criterios tiene, en el

contexto de las injerencias políticas en las empresas públicas, un significado muy diferente si se tratara de una empresa privada con sede central en Madrid y con otros centros distribuidos por el país.

“En materia de relaciones laborales de la gestión... son los responsables políticos de Madrid los que marcan la política y las principales directrices que tenemos que aplicar en la empresa, dependemos de los políticos... del responsable que está al frente del Ministerio, nos marcan... la política ferroviaria que el gobierno quiere aplicar en la empresa, y a la cúpula directiva, solo nos queda acatar sus directrices, sus órdenes... Son ellos los que mandan”.

Entrevista n.º 23. Dirección de RENFE Operadora (24-11-2019:1).

Para los directivos de las empresas y para los sindicalistas, Madrid representa algo más que el lugar donde se encuentra la sede central o la cúpula directiva de las empresas, y por tanto, no sólo es el lugar donde se definen sus objetivos estratégicos a nivel empresarial y se negocian los convenios y los principales acuerdos, sino que además, este lugar significa que *“se trata también -quizás antes- de una pieza más del entramado político del Gobierno”*. De forma que Madrid representa para los actores de las relaciones laborales un lugar estratégico y central para llevar a cabo sus acciones. Esto es así, especialmente para el gobierno, ya que forma parte de su estrategia el hecho de que sea Madrid el lugar donde se localizan los responsables políticos al más alto nivel del gobierno, de las empresas y de los sindicatos ferroviarios. Esa proximidad entre los principales actores de las empresas y las instancias políticas favorece que se desarrolle un determinado clima y una red o entramado de relaciones. Lo que les puede suponer en ocasiones ciertas ventajas a la hora de actuar y llevar a cabo sus estrategias. Aunque la percepción generalizada que existe entre los/as ferroviarios/as es que las principales directrices proceden de las cúpulas directivas de las empresas, lo cierto y como reconoce ese responsable es que *“... a la cúpula directiva sólo nos queda que acatar sus directrices, sus órdenes... son ellos los que mandan”*. Así que las direcciones *“actúan en gran medida como intermediarias en la transmisión de los objetivos y de los criterios provenientes de las altas instancias de la Administración”*. (Pérez de Guzmán Sofía, 2012, 97/4:778).

La cúpula directiva actúa como transmisora de los objetivos y directrices políticas que en materia ferroviaria el gobierno quiere aplicar en estas empresas. Pero, esto no se produce automáticamente, sino que requiere pasar por el entramado institucional que

existe y conforma las relaciones laborales en las empresas. Primero, la dirección ha de convertir dichos objetivos y criterios políticos en planes de gestión concretos; y en segundo lugar, esos planes han de pasar por los mecanismos de negociación existentes donde participan los actores legitimados.

Estos mecanismos de negociación, en ocasiones, les posibilitan a los actores, en cierta medida, alterar o modificar las diferentes propuestas políticas en materia laboral, ya que tienen su propia autonomía. Es en estos espacios de negociación donde los actores debaten y discuten las diferentes propuestas de reestructuración de las empresas y despliegan sus estrategias (bien de colaboración o de conflicto).

Además, las injerencias políticas en la gestión de estas empresas socavan en gran medida la autonomía de gestión que tienen las direcciones. Esta situación que se da desde hace tiempo es asumida por sus responsables empresariales, pero también es reconocida por los sindicatos (circunstancia que van a aprovechar en su acción). Así lo manifestaban algunos/as sindicalistas.

*“Los jefes que están aquí acatan lo que les dice el responsable de Madrid, no pueden hacer nada sin consultarlo antes con el de Madrid.
El jefe de aquí, el jefe de RR. HH. de Valencia o de Barcelona...hace lo que le dice el de Madrid, y antes de decirte sí o no, preguntan al de Madrid”.*

Entrevista n.º 22. Sindicalista de CCOO (02-10-2019:1).

“En los territorios... los jefes de personal que están a cargo en las diferentes áreas geográficas: Valencia, Alicante, Sevilla, Barcelona, Bilbao, Irún... obedecen las directrices que vienen de arriba, de su responsable de Madrid y de las instancias superiores. Esto siempre ha sido así”.

Entrevista n.º 26. Sindicalista de SEMAF (02-10-2019:2).

Para el entramado político del Gobierno, el hecho de que las sedes centrales de las empresas se encuentren en Madrid es importante. Es en esta ciudad donde se encuentra el Ministro/a de Transportes y la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana; las Direcciones Generales de las empresas ADIF, ADIF AV y RENFE Operadora con sus responsables políticos: el Presidente/a, el Director/a General de Gestión de Personas, el Director/a General de Planificación Estratégica y Proyectos, el Director/a General de Operaciones, el Director/a General Económico-Financiero...

Pero también se encuentran las sedes centrales de los principales líderes sindicales (federaciones y/o confederaciones de UGT, CCOO, SEMAF, SCF, CGT, etc.). Es decir, de los sindicatos más representativos del sector ferroviario. De esta forma, la capital de España se convierte y representa un lugar central y estratégico donde se ubican los principales responsables políticos del gobierno, de las empresas y los principales líderes sindicales al más alto nivel. Es desde Madrid de donde emanan las principales directrices en materia ferroviaria que las empresas han de asumir especialmente, de temas laborales de carácter general como las subidas de salarios, jornadas, permisos, ajustes de plantillas, empleo, etc. Se trata de aspectos laborales que se debaten y acuerdan en las negociaciones de los convenios colectivos a nivel central entre las partes; pero también se abordan temas que requieren negociaciones políticas (por ejemplo, las negociaciones a nivel político para tratar de evitar la desorganización de la red ante un determinado conflicto laboral, como ocurrió en las negociaciones previas del Acuerdo del Agente Único de Conducción a principios del 2000 en RENFE).

Las palabras del responsable de la Dirección de ADIF dejan claras las materias que se abordan en las mesas de negociación de los convenios y las que se abordan en las negociaciones políticas, como así lo manifestaba.

“Si se trata de temas generales, de mayor peso: subidas salariales, plantilla, necesidades de personal para cubrir determinados puestos le corresponden a Madrid. Nosotros recogemos las quejas, las denuncias que nos hacen... que nos hacen los sindicatos en el Comité Provincial que celebramos cada dos meses, y las que no podemos atender desde nuestras capacidades... competencias las trasladamos a los responsables de Madrid, a la alta jefatura para que realicen las gestiones necesarias para que presionen al ministro, al político de turno... Porque eso lo controlan mucho, porque... en el fondo... son dineros que salen de los presupuestos públicos. Si, por ejemplo, lo que necesitan es contratar más personal o que se pague una compensación por la sobrecarga de determinados puestos, etc. Eso se acuerda en Madrid a nivel central con los sindicatos en las mesas de negociación, en los convenios colectivos. Si se trata de paros de una convocatoria de huelga en la empresa, porque no se ha llegado a acuerdos o porque el tema rebasa el ámbito de la negociación, como sucedió cuando éramos RENFE, con los conflictos que se produjeron, con todo el tema del agente único de conducción con los maquinistas o los conflictos que hubieron cuando nos segregaron. En seguida nos llaman para que les expliquemos la situación y nos dicen, hay que evitar el conflicto si es posible... Hay que evitarlo, porque nos repercute y mucho”.

Entrevista n.º 21. Dirección de ADIF (4-12-2020:1).

Las repetidas alusiones a Madrid que hace este responsable de la empresa para referirse a sus superiores, a la *“alta jefatura”* de las que reciben las principales directrices en el contexto de las injerencias políticas en el que actúan estas empresas, tiene su propio significado. Es decir, que para los directivos y para los sindicalistas, esta ciudad tiene un significado diferente al que tendría en una empresa privada. Madrid representa algo más que el lugar donde se encuentran las Direcciones Generales y las instancias políticas; es donde se establecen los principales objetivos estratégicos y se formulan las estrategias de los principales actores. Para el gobierno, además, se conforma como una pieza clave del entramado político que constituyen las relaciones laborales de estas empresas. Donde se negocian no sólo los convenios colectivos y acuerdos que se aplican con carácter general a las empresas ferroviarias en todo el territorio nacional, sino también cuestiones relevantes (las que tienen que ver sobre todo con el futuro de las empresas y el empleo) que requieren estrategias de carácter político debido a su alcance y repercusiones.

Hay que tener en cuenta que tanto las negociaciones de los convenios colectivos como las negociaciones que se producen respecto a este último tipo situaciones suelen estar *“controladas”* por las autoridades políticas. Aunque, en general, ese control lo hace de forma indirecta. En el primer caso, sobre todo porque sus costes afectan directamente a los PGE; y en el segundo, porque algunos de los conflictos laborales que pueden darse en este tipo de actividad (la gestión de la red ferroviaria se extiende por todo el territorio nacional) y, en caso de conflicto, puede llegar a generar cierto caos y a alterar el orden establecido. Así, como ocasionar importantes consecuencias y repercusiones a las empresas ferroviarias, al gobierno y al conjunto del país.

Estas cuestiones siempre han sido temas *“controlados”* a nivel político por diferentes motivos (intereses políticos, interés general, etc.).

En bastantes ocasiones, los intereses políticos se imponen sobre los intereses empresariales. Los gobiernos valoran mucho los resultados de las elecciones porque está en juego su continuidad en el poder y un conflicto laboral, como consecuencia de una negociación que no avanza o porque la dirección ha decidido adoptar una posición más dura para llevar a cabo sus propuestas ante los sindicatos, lleva a las instancias políticas a intervenir en algunas de estas negociaciones de forma indirecta.

Existe una percepción generalizada entre el colectivo ferroviario de que las principales directrices de las empresas suelen proceder de las cúpulas directivas cuyas sedes centrales se encuentran en Madrid, aunque tienen claro que las direcciones actúan como meras intermediarias en la transmisión de los objetivos y directrices políticas que fijan las altas instancias de la Administración.

Esta “posición” que viene a ocupar la dirección como mera intermediaria a la hora de transmitir los objetivos políticos del gobierno en las empresas, hace que su fuerza y poder se debilite en las negociaciones con los sindicatos. Situación que refleja cierta debilidad por parte de las direcciones y que los sindicatos aprovechan. Donde la “autoridad” y el poder quedan en cierta medida en “entredicho” y el interlocutor de los sindicatos pasa a ser el gobierno, como reconocen algunos/as.

“Sí, la empresa tiene capacidad para actuar en la gestión... pero el hecho de que algunas cosas en las negociaciones con los sindicatos las tiene que consultar al Ministerio, al Director General, para que le digan, si pueden acordar una subida tal o cual este año en los salarios o si se pueden ir más o menos trabajadores/as en el ERE...”

Necesitan la correspondiente autorización para ello.

Pues, claro, todo ello pone en cuestión o en entredicho su poder, su fuerza en las negociaciones con los sindicatos, cosa que sabemos.

Y que muchas veces nos viene bien porque nos faculta a negociar también con los políticos, con el Ministerio...”

Entrevista n.º 26. Responsable sindical SEMAF (02-10-2019:2).

Los principales sindicatos ferroviarios UGT, CCOO, SEMAF, CGT, etc. también tienen sus cúpulas en Madrid. Es allí donde se encuentran sus estructuras organizativas al más alto nivel. Es decir, donde se ubican sus respectivas federaciones y/o confederaciones y donde se encuentran los principales líderes sindicales.

En general, es a nivel central donde se fijan las principales líneas de acción de los sindicatos, estrategias, objetivos, planes, etc. Así, desde Madrid los líderes sindicales de mayor nivel fijan las principales líneas de acción y directrices que se extienden a los territorios, a los sindicatos de cada lugar que se encuentran a lo largo de toda la red, y éstas son aplicadas por los líderes sindicales en sus ámbitos territoriales.

De forma que los sindicatos ferroviarios han adoptado una estructura organizativa similar a la que tienen las empresas ferroviarias. Un modelo centralizado en Madrid, donde se toman las principales decisiones de sus acciones, se fijan las estrategias y los objetivos que se extienden por todo el territorio nacional.

En cuanto a los conflictos laborales que se dan en los territorios, suelen ser sus responsables sindicales más directos los que tratan de solucionarlos a nivel territorial, a nivel local, porque son los que mejor conocen el problema concreto. Pero, cuando la situación lo requiere porque el conflicto rebasa los límites, porque las posturas entre las partes se “*enquistan*”, etc., los sindicalistas a nivel territorial recurren a sus líderes sindicales de las estructuras organizativas a nivel central, para que les ayuden, como lo expresaba un responsable sindical de UGT.

“En Madrid se encuentran las sedes centrales de nuestro sindicato UGT. También las de CCOO, las de SEMAF, CGT...

Allí están los principales dirigentes sindicales de sus respectivas federaciones y/o confederaciones. Allí llega todo... o casi todo; desde allí controlan las posibles situaciones que se puedan dar en los territorios... si se quiere, si hay problemas en el taller, en la clasificación, en el puesto de mando de Zaragoza, etc.

Ellos lo saben, y dependiendo del problema, intervienen o no.

Es decir, si lo puede arreglar el de aquí, lo hace el de aquí, pero... si el problema es más gordo o la jefatura de aquí no quiere o no hace nada... lo trasladamos a la federación para que ellos hagan algo... Ellos tienen contactos políticos más directos con los máximos responsables, para que nos ayuden o nos faciliten las soluciones”.

Entrevista n.º 24. Responsable sindical UGT (02-10-2020:1).

De esta forma, la acción de los sindicatos no se agota en el territorio concreto que representan o al que están adscritos. Cuando desde sus competencias no pueden resolver los problemas laborales porque los conflictos que se pueden dar rebasan sus posibilidades de solución o no están de acuerdo con las propuestas que ofrecen las empresas, éstos cuentan con recursos que pueden “utilizar” y utilizan para tratar de solucionar los problemas, como las relaciones o los contactos que mantienen con sus respectivas organizaciones a nivel central. En este tipo de situaciones, su estrategia se dirige a la vía política. Así lo expresaba un responsable de la empresa.

“El poder que tienen los sindicatos en estas empresas es que si no están de acuerdo con las propuestas de las empresas, pues... en seguida se van a sus organizaciones en Madrid, a sus federaciones o confederaciones y éstas van a los políticos o la cúpula directiva. Tienen acceso directo con los que mandan y en seguida les llaman... “Mira que la empresa no cede, que la cosa se está poniendo calentita...” Y el político de Madrid llama al de la empresa para que eche marcha atrás. A ellos les es más fácil ir por la vía política porque al político le cuestan los votos, y no le cuestan los dineros”.

Entrevista n.º 23. Dirección de RENFE Operadora (24-11-2020:2).

Este recurso de los sindicatos de acudir a sus organizaciones de mayor nivel ubicadas en Madrid para solicitarles que apoyen sus demandas o ante cualquier problema en las negociaciones está basado en las relaciones políticas. Acuden pues, a sus federaciones y/o confederaciones para que les ayuden, para que éstas *“actúen”* en su nombre ante las instancias correspondientes (bien ante la alta dirección o ante las autoridades políticas). Esperan que los líderes sindicales del más alto nivel utilicen sus relaciones *“políticas”*, sus contactos con los políticos y la cúpula directiva de las empresas, para así tratar de solucionar los problemas a nivel local, etc.

Pero, como veremos, hay momentos en que sus organizaciones les han podido ayudar en sus peticiones, pero también se han dado situaciones en que no ha sido posible e incluso sean éstas las que les pidan a aquellos que *“den un paso atrás”* en sus reivindicaciones o que rectifiquen sus demandas. Lo que se debe, entre otras razones, a que en esos niveles de negociación (al más alto nivel) los intereses de los/as responsables se entrecruzan y se *“pactan”* acuerdos, que en ocasiones *“chocan”* con los intereses de los niveles inferiores.

Como se ha manifestado en capítulos anteriores, en estos espacios de negociación política las relaciones de poder que se producen entre los actores, se dan a dos niveles: corporativista (que corresponde al nivel superior) y el mesocorporativista (al nivel inferior). Aunque estos niveles de relaciones de poder son diferentes, se pueden dar relaciones y conexiones. Pizzorno Alessandro (1978) y Regini Marino (1984) han aplicado la idea de intercambio político a las relaciones de poder que se dan en el nivel superior *“macropolítico”*. Son relaciones a nivel *“corporativista”* donde las relaciones políticas que se dan entre el Estado y los principales grupos de interés representativos del trabajo y del capital tienen lugar al máximo nivel. Fruto de ello son los numerosos pactos tripartitos y bipartitos que se firmaron entre los actores políticos, económicos y sociales en España durante la transición democrática. Este tipo de acuerdos son intercambios macropolíticos, y se dan en el marco de la concertación y el diálogo social, donde las relaciones políticas se dan al más alto nivel.

Lehmbruch Gerard (1982) y Cawson Alan (1985 a), consideran, por su parte, que el concepto de intercambio político también es válido para abordar las relaciones del nivel inferior *“mesocorporativistas”*. Son las relaciones políticas que tienen lugar en un nivel inferior y se producen entre grupos de interés sectorial y el Estado. El *“meso-*

nivel” puede formar parte de un sistema más amplio que comprenda la negociación entre organizaciones de máximo nivel, o puede estar relativamente aislado en un sistema esencialmente “pluralista” en el que los intereses organizados intervienen poco en la formulación de políticas” Cawson Alan (1985, b)).

En el análisis se observan esos niveles de relaciones de poder, aunque como señala Ferner (1990:216), *“la expresión de intercambio a nivel mesopolítico parece apropiada para describir la negociación que se produce en este nivel, es decir, la que está situada entre los procesos micropolíticos internos de la empresa y los más amplios intercambios políticos entre grupos de interés organizados a nivel nacional y el Estado”.*

Se observa algunas de esas negociaciones que se sitúan entre el nivel micro y macro, lo que requiere, entre otras cosas, que los actores adopten estrategias de amplio alcance y que resulten en ocasiones un tanto complejas, ya que las relaciones de poder se cruzan y entrelazan.

En definitiva, como veremos, no sólo basta con contar con determinados recursos, sino que también se requiere contar con un contexto singular propicio para que se puedan dar intercambios políticos, aunque sobre todo, ha de haber voluntad política. Autores/as como Bean Ron (1985) y Lange P. (1984) consideran que en ese contexto son necesarias que se den una serie de condiciones como que la fuerza de trabajo sea estable y perdurable; haber tenido en el pasado experiencias de intercambio político exitosas y que los sindicatos cuenten con un importante grado de unidad organizativa. Otros/as autores/as como Öbert et al. (2011) amplían esas condiciones: que los actores han de tener autonomía para tomar decisiones legítimas y contar con cierto grado de unidad para lograr los apoyos que validen los acuerdos; así como contar con cierta disponibilidad de recursos que son deseados por la otra parte y tener predisposición para el intercambio político. Muchas de esas condiciones se observan en el análisis de la negociación de la reestructuración laboral.

En base a ello, en los intercambios políticos que implica la reestructuración en las empresas ferroviarias, se hace visible el conjunto de intereses cruzados que se dan entre los actores que participan en estos procesos y sobre el que se sustenta el propio intercambio político neocorporativista.

A modo de conclusión:

En la negociación de la reestructuración laboral en las empresas ferroviarias, se producen intercambios entre la dirección y los sindicatos que se enmarcan dentro de la lógica de la empresa privada y pueden analizarse en términos del mercado de la negociación colectiva. Pero la dependencia que tienen las direcciones de las empresas de contar con el apoyo de las instancias políticas para llevar a cabo sus proyectos es *“utilizada”* por los sindicatos. Es decir, en el contexto de la empresa pública, los sindicatos (al igual que lo hacen el resto de actores) adoptan conductas estratégicas singulares y, como reconoce Pérez de Guzmán Sofía, *“en todo caso, diferentes de las que estas organizaciones despliegan habitualmente en las empresas privadas. En el sector privado, el objetivo prioritario que impone una disciplina externa a las actividades de las empresas es la rentabilidad (Grant, 1996:58). Esta es, además, la lógica que subyace bajo los intercambios que se producen en el “mercado de la negociación colectiva” (Pizzorno, 1991:384), en el que el poder de negociación de los sindicatos emana de su capacidad para interrumpir la continuidad del trabajo, lo cual provoca un perjuicio económico a la empresa”* (Papers 2012, 97/4:779).

En este caso, el poder de negociación de los sindicatos proviene de su capacidad para interrumpir la continuidad del trabajo, por ejemplo, mediante una convocatoria de huelga, lo que suele ocasionar importantes repercusiones económicas a la empresa. Debido a que las autoridades políticas *“funcionan con una dialéctica mucho más compleja, caracterizada por la persecución de una gran diversidad de objetivos y por las tensiones existentes entre las estrategias a largo plazo del Gobierno -la reestructuración de un determinado sector industrial en declive, por ejemplo- y las consideraciones políticas a corto plazo, como las consecuencias que la pérdida de empleos o el desorden público podrían tener sobre sus resultados en unas elecciones próximas”* (Ferner Anthony, 1990:80). En este sentido, los intercambios que se dan son diferentes a los anteriores, es decir, cambian, porque el interlocutor de los sindicatos es el gobierno. Además de la dirección, los sindicatos negocian también con los políticos: *“el intercambio pasa a ser político y el poder de los sindicatos descansa sobre la amenaza de destruir el consenso o el orden social”* (Pizzorno Alessandro, 1991:384). El poder que los sindicatos tienen para presionar en las negociaciones se desdobra. No sólo van a negociar con la dirección, sino también con las autoridades políticas. Esto es

así porque en estas negociaciones los sindicatos disponen de recursos que aquellas suelen “valorar” y que, si se aplican, puedan ocasionar repercusiones y consecuencias (por ejemplo, las repercusiones económicas que puede generar una huelga ferroviaria a nivel nacional con el consiguiente bloqueo, colapso o interrupción de la red; o los impactos que puede ocasionar al gobierno los resultados de unas elecciones en el corto plazo, etc.). Estos aspectos se convierten en materia de intercambio político.

Por tanto, los sindicatos cuentan con diferentes recursos que pueden utilizar en su acción (los que se encuadran en la negociación colectiva, como las movilizaciones, concentraciones, huelga, etc., pero también recursos políticos; así pueden “utilizar” las relaciones políticas que los líderes sindicales del más alto nivel suelen tener con los responsables políticos de las empresas e incluso a nivel ministerial para tratar de solucionar determinados problemas).

En las negociaciones políticas, las relaciones “*tradicionales*” que se establecen entre sindicatos y direcciones (situadas en la lógica de la negociación colectiva) ahora se sustituyen por otro tipo de relaciones, las “*políticas*”, que se entablan entre el Estado y los sindicatos. El ámbito de negociación en este caso rebasa al de la empresa, ya que trasladan el problema al ámbito político. Se trata, como consideran algunos/as, de una relación “*privilegiada*” que en otro tipo de empresas o no se da o se da en menor medida. De ahí que las relaciones de poder que se dan entre los actores que conforman las relaciones laborales en las empresas públicas adquieren cierta relevancia y, a su vez, como veremos, dota de cierta complejidad al proceso mismo de negociación de la reestructuración que ha tenido lugar en las empresas.

Además, las negociaciones políticas pueden ser bilaterales o tripartitas. Esa relación se convierte en política, y es de esta forma como los sindicatos pasan a ser los agentes políticos en las negociaciones junto al Estado y la dirección. Aunque esta relación particular que se establece entre el Estado y los sindicatos tiene sus efectos y consecuencias, su alcance también se ve afectado. Es importante tener en cuenta que el alcance de esta negociación puede complicar en cierta medida la naturaleza de la negociación, porque “*además de las tradicionales negociaciones bilaterales entre los sindicatos y la dirección de este tipo de empresas, ambas partes pueden mantener simultáneamente negociaciones con las autoridades políticas*”. Es lo que Anthony Ferner denomina negociación triangular, es decir, una negociación en la que “*cada una*

de las partes tratan de forma bilateral con las otras dos. En ocasiones, la negociación triangular puede sustituirse o complementarse con una negociación “tripartita” en la que participan las tres partes” (1990:83-84). Un ejemplo que visibiliza las relaciones políticas entre las autoridades y los sindicatos fueron los numerosos encuentros y reuniones que llevaron a alcanzar los acuerdos de garantías que se firmaron entre (gobierno, sindicatos y empresas) tras los conflictos que desencadenaron la segregación de RENFE. Asimismo, es normal que en esos niveles de negociación puedan darse reuniones secretas (Ferner Anthony, 1990:151). Es decir, que además de las reuniones formales se dan reuniones secretas. Esta forma de proceder se produce *“cuando el deseo de los gobiernos de evitar trastornos entra en conflicto con otras prioridades, como la necesidad de demostrar que mantienen el control de los salarios o las prácticas laborales del sector público; la intervención puede tener carácter secreto”.* [...]”. Esta práctica sindical de mantener reuniones secretas con los/as responsables políticos se ha mantenido en el tiempo, como reconocen algunos/as sindicalistas.

“Cuando la situación lo ha requerido, pues sí, nos hemos reunido con el Ministerio, al igual que lo hacen CCOO, SEMAF... Nos hemos reunido con el político que está al frente, con el que tiene poder para ello, para tratar de suavizar la situación, si hay algún conflicto o algún problema en las negociaciones de los convenios u otras cuestiones o para llegar a algún acuerdo...”.

Entrevista n.º 24. Responsable sindical UGT (02-10-2020:1).

Los líderes sindicales pueden negociar a tres bandas, no sólo con la dirección, también con el gobierno (éste es el verdadero interlocutor de los sindicatos en este tipo de negociaciones). Esta situación debilita el poder de negociación de la dirección, como sucedió, por ejemplo, en 2005, que después de los conflictos laborales que ocasionó el proceso de segregación de RENFE, las estrategias de negociación de las direcciones fueron anuladas tras los acuerdos políticos logrados entre el gobierno y los líderes sindicales de UGT, CCOO y SEMAF con la firma de los acuerdos de garantías para ambas empresas. Estas prácticas se encuadran en la negociación política y hace más complejo el proceso de la negociación de la reestructuración laboral.

CAPÍTULO V

5.1. PRIMER PERÍODO (1990-2000)

LAS NUEVAS ESTRATEGIAS DE RELACIONES LABORALES DE LA DIRECCIÓN DE RENFE.

En el presente capítulo examinamos algunos de los cambios que, con carácter general, se han producido en las relaciones laborales en RENFE, desde prácticamente principios de los años noventa hasta la actualidad, con especial atención a los cambios de estilo y contenido en las estrategias de la dirección, lo que se observa a través de los procesos de negociación y los conflictos que ha supuesto la aplicación de la estrategia política de reestructuración laboral.

Se observa cómo se introducen en la empresa pública las presiones políticas sobre esas cuestiones a través de las propuestas de la dirección y se profundiza en las negociaciones, especialmente en los intercambios políticos. Se analizan las estrategias de los actores (se observan los cambios de modelo y de estilos en las negociaciones, ya que en ocasiones, especialmente los sindicatos, cuando las situaciones lo requieren utilizan el modelo de colaboración y cuando no es posible por diverso motivos, lo sustituyen por el de confrontación o viceversa). Se abordan los momentos “críticos” en la formación de las “nuevas” estrategias de personal y de relaciones laborales (como veremos, se dan momentos que son determinantes y en ocasiones son “utilizados” por los gobiernos para llevar a cabo los cambios). Se observan los cambios de las reglas en la gestión sectorial y de relaciones laborales. Se analiza el simbolismo político de los

ajustes de las plantillas y la flexibilidad laboral, etc., y los principales conflictos que ha generado.

Las materias objeto de las negociaciones, como veremos, han sido recurrentes por los diferentes gobiernos que se han ido sucediendo durante estas tres décadas: las reducciones de las plantillas, los ingresos de nuevo personal, los incrementos o mejoras salariales, la flexibilidad laboral, pero también la segregación de la empresa, lo que afecta al empleo y a la actividad, los ajustes salariales, etc.

Son materia de las relaciones laborales que a los gobiernos les ha interesado mucho, sobre todo por sus impactos en los Presupuestos Generales del Estado y en el déficit público, pero también porque son materia de intercambio político.

Al tratarse de un período de análisis bastante extenso (desde el año 1990 al 2020), su abordaje se ha fraccionado en tres períodos (3 décadas), lo que nos permite realizar un análisis más detallado y nos facilita una mejor comprensión de los diferentes procesos que han tenido lugar.

1º.- El primer período abarca desde 1990 hasta el 2000.

2º.- El segundo período, desde 2000 al 2010.

3º.- El tercer período, desde 2010 al 2020.

En cada uno de ellos, se han elegido aquellos episodios o sucesos que han sido más relevantes durante el desarrollo de estos procesos y que explican en cierta medida las decisiones estratégicas de los actores.

No obstante, hay que decir que, aunque la franja temporal se centra en esas tres décadas, en ocasiones, en determinadas cuestiones, se retrocede en el tiempo para poder entender las decisiones estratégicas que implicaron las situaciones. De hecho, algunas de ellas comprenden un período temporal que se extiende más allá del período e incluso se solapan.

Además, hay que señalar que los procesos de negociación en determinados casos no se agotan en un ámbito concreto. Es decir, que algunas materias que son objeto de las negociaciones de los convenios son completadas en el ámbito político. Circunstancia que se produce con bastante frecuencia en esta empresa.

5.1.1.- Introducción.

Las estrategias de reestructuración laboral y de relaciones laborales que se vienen desarrollando en la empresa ferroviaria en las últimas décadas tienen su origen en los años ochenta, debido a la decisión política del gobierno socialista de Felipe González. Se puede decir que es a partir de entonces cuando se inicia el proceso de transformación y cambio organizativo y laboral en RENFE que todavía perdura. Esta decisión política que se tomó a mediados de los años ochenta por el Gobierno de España tiene que ver con la política de liberalización del ferrocarril planteada en Europa, a la que el Gobierno se adhirió y se mantiene en la actualidad, como indica un responsable de RENFE Operadora en una entrevista.

“Depende... del Gobierno, aunque, claro... Esto es Europa, el modelo de liberalización del ferrocarril. Esto es Europa, esto es España, porque en Francia no se ha liberalizado todavía; en Alemania hay una liberalización distinta, en Inglaterra es otra cosa; se hizo hace tiempo en poco tiempo. Aquí lo que pasa es que el cambio es más economicista, desde los años 90 con las UN ya se empezó a mover algo la rueda, ya se veía venir... aunque ha tardado mucho. Se ha parado en ocasiones, dependiendo de los gobiernos. Pero sí que es verdad desde Zapatero, en poco tiempo. Porque Zapatero lo primero que hizo fue convalidar, digámoslo así, la Ley del Sector Ferroviario que había hecho Cascos en su día. O sea que ahora no puede venir el PSOE a decir que va a hacer una política distinta cuando ha hecho la misma... Es verdad que esto ya se ultimaba en el Gobierno de Felipe González. Se veía venir... Imagino que una de las cosas que le pondrían en la mesa Europa sería esto ya, pero no sé si se podría haber hecho de otra manera. Cuando se aprobó la Ley del Sector Ferroviario el PSOE quiso modificarla. Presentó enmiendas... incluso cuando estaba gobernando Aznar. Es decir, con el PSOE de Felipe González, sí... y cuando llegó al poder Zapatero no se acordó de lo que había dicho que iba hacer en materia ferroviaria y continuó la política de Aznar; se lo puso en bandeja al señor Rajoy. Rajoy se ha encontrado “todo hecho” y lo empezó el gobierno de Zapatero, Magdalena... o sea, a lo mejor viene Podemos y lo... Pero lo que es cierto es que cada vez estamos más hacia ese lado sí, íbamos hacia un modelo social, público, con su déficit de toda la vida... pero vamos cada vez más hacia un modelo económico. Cada vez... somos menos ferroviarios/as, hay más contratas, empresas privadas en la limpieza, seguridad, en las terminales, etc. Pero es todo de la ley...”

Entrevista n.º 9. Responsable de RENFE Operadora (06-07-2015: 8-9).

Supone un proceso de enorme transformación en el modelo de producción y de gestión empresarial con importantes consecuencias e impactos no sólo para la empresa y sus plantillas, sino también para las relaciones laborales. Este proceso está siendo largo y sostenido en el tiempo por los gobiernos que se han sucedido, pero también, se puede decir que ha sido un proceso “casi” silenciado durante todos estos años. En ocasiones se ha dicho o comentado “algo” en los medios de comunicación o en la prensa nacional e internacional de larga tirada, aunque en la mayoría de los casos se hace de forma indirecta, por ejemplo, a raíz de un conflicto laboral convocado por los sindicatos en la empresa y no como un cambio de modelo.

De manera que la reestructuración laboral y de relaciones laborales llevada a cabo hasta la fecha en la empresa responde, pues, a la política europea ferroviaria a la que el Gobierno de España se acogió en su día. Para ello, los diferentes gobiernos que se han sucedido a lo largo de estos años, tanto de ideología de derechas como de izquierdas, han desarrollado sus estrategias políticas en la empresa que se han orientado a ese fin.

Fue en los años ochenta cuando el gobierno socialista adoptó la decisión política de cambiar el modelo ferroviario que existía entonces hacia otro modelo más comercial. Como reconoce el responsable de RENFE Operadora [...] *“sí, íbamos hacia un modelo social, público, con su déficit de toda la vida... pero vamos cada vez más hacia un modelo económico... cada vez, somos menos ferroviarios, hay más contratas, empresas privadas en la limpieza, seguridad, en las terminales, etc., pero es todo de la ley”*.

Este nuevo modelo de gestión empresarial, “el económico”, que han impuesto los gobiernos en la empresa, se centra básicamente en el aspecto económico y poco o nada en lo social y público. Un modelo de gestión que exige a las direcciones cuadrar los números e incrementar los beneficios. Es decir, ajustes permanentes, sobre todo de los costes laborales, e incrementos continuados de la productividad.

Para llevarlo a cabo, los gobiernos han ideado instrumentos que han facilitado el camino en la empresa, como, por ejemplo, los contratos programa. Estos instrumentos son determinantes en los procesos de negociación que se vienen desarrollando, porque en ellos se definen las partidas presupuestarias destinadas a la explotación del ferrocarril. Es decir, los recursos económicos y financieros que por lo general no son abundantes, sino más bien escasos y, en ocasiones, cada vez más, son muy ajustados.

Este modelo económico exige ajustar las plantillas estables al máximo, externalizar cargas de trabajo que no tengan que ver con la actividad principal, aplicar la flexibilidad en todas sus vertientes, etc. Pero también requiere que dichas propuestas sean aceptadas y pactadas con los sindicatos. Es decir, abordar importantes cambios que afectan no sólo a las plantillas, sino también a las relaciones laborales.

Los recursos públicos que llegan de las arcas del Estado son cada vez más reducidos y limitados. Estos van destinados a cada una de las partidas que son necesarias para atender la gestión del personal y otros aspectos que están relacionados, como los salarios, las compensaciones o complementos por la productividad, los expedientes de regulación de las plantillas, la formación que requieren los puestos de trabajo, los nuevos ingresos de personal, la contratación temporal, etc.

En las negociaciones de los convenios colectivos, el componente salarial y todo lo que lleva aparejado, en ocasiones, es motivo de discusiones entre los sindicatos que tratan de obtener los mejores beneficios para los colectivos a los que representan, por lo que diseñan sus estrategias. Mientras que otros aspectos como el empleo o las garantías de futuro en la empresa que afectan al conjunto de los/as ferroviarios/as se convierten en materia que les permite adoptar otro tipo de estrategias orientadas en ocasiones a la esfera política. De manera que se dan situaciones en que determinados aspectos de la negociación no acaban en su ámbito natural de la empresa, sino que son trasladados a la arena política.

En las secciones siguientes se describen los *“períodos críticos”* del cambio estratégico en la política de personal y de relaciones laborales en la empresa que ha supuesto dicha reestructuración. Seguidamente se analizan los cambios de estilo y los contenidos de las nuevas estrategias de la dirección y se explican en relación a las diferentes circunstancias políticas, a la organización interna y tecnológica del sistema ferroviario.

Como veremos en la investigación durante estas tres décadas, parece haber existido varios períodos críticos en los que se han concretado *“nuevas”* políticas laborales y de relaciones laborales. Las *“nuevas”* estrategias de la dirección no son *“paquetes”* claramente etiquetados y perfectamente diferenciables de los antiguos o de épocas anteriores. De hecho, las estrategias introducidas presentan en ocasiones elementos

de continuidad y no suponen una ruptura total con las anteriores políticas. Debido sobre todo a las presiones externas que se han ido sucediendo a lo largo del tiempo, las estrategias han variado de enfoque y el estilo de la dirección en cuanto a las relaciones laborales ha ido transformándose.

En las negociaciones de la reestructuración laboral, se observan esos cambios y las materias objeto de las transacciones entre los actores son recurrentes. Es decir, con bastante frecuencia se ponen sobre las mesas de negociación materias de las relaciones laborales que a los gobiernos les han interesado, sobre todo, por sus impactos y repercusiones sobre el gasto público como el empleo, los salarios, las prejubilaciones y jubilaciones, entre otras.

Estos cambios se encontraban en los años ochenta en una fase embrionaria en RENFE, y será a partir de los noventa cuando empiezan a desarrollarse, pasando por varias fases hasta la actualidad. De hecho, como veremos, en ocasiones se han formulado políticas que no han llegado a ponerse en marcha, aunque muchas otras sí se han desarrollado.

5.1.1.1.- Los períodos “críticos” en la formación de las nuevas estrategias de personal y de relaciones laborales.

A partir de los años noventa, se hace evidente la estrategia política en la empresa que se iniciaba con el cambio de modelo de gestión por UN's, donde se observa un cambio de rumbo en la gestión laboral y de relaciones laborales por las direcciones al pasar a dirigir la empresa, teniendo como punto de referencia el mercado, y trataron de adoptar otro estilo de negociación con los sindicatos. Así lo reconocen algunos/as: *“Las U.N.E., como se las denominó, introdujeron un nuevo modelo de gestión, se convirtieron en la columna vertebral de la compañía y significaron un vuelco de su filosofía productiva y comercial”* (Muñoz Miguel, 2016:20). En definitiva, se trataba de un cambio sustancialmente importante que se decidió a nivel político y que afectaba a la empresa no sólo a nivel organizativo y estructural, sino también a la gestión laboral que se centraría en la reducción de sus costes y en la búsqueda de la máxima productividad, pero también en tratar de flexibilizar las relaciones laborales.

De manera que estas nuevas exigencias políticas que se imponen en la gestión de la empresa llevan a las direcciones de las diferentes UN a diseñar sus planes de gestión y a someterlos a la negociación con los sindicatos. De ahí que los escenarios de la negociación se conviertan en foco de atención y adquieran cierta relevancia en la investigación. En ellos salen a “*relucir*” las “*nuevas*” estrategias de la dirección, las materias que son objeto de las negociaciones, los estilos que adoptan sus estrategias y sus cambios. También las estrategias de los sindicatos para afrontar las diferentes propuestas de las direcciones que den respuesta a las presiones políticas a las que están sometidas. Unas estrategias que se orientan en ocasiones hacia la colaboración, pero también, en muchas ocasiones, el conflicto se hace visible y latente. Así mismo, las estrategias de los gobiernos se hacen visibles.

El elemento común que une a las partes en estos espacios de negociación son los intercambios que se producen entre ellos y que en numerosas ocasiones se completan en la esfera política.

PRIMER PERÍODO 1990-2000.

Hay que decir que, aunque el primer período de análisis comprende desde el año 1990 hasta el 2000, partimos su abordaje desde mediados de los años ochenta. Franja temporal que consideramos imprescindible analizar para encuadrar mejor los sucesos y acontecimientos que tuvieron lugar los años siguientes y sobre todo, por los cambios que se produjeron en esos momentos.

Hay que señalar también que, con carácter general, en cada período y para contextualizar mejor la investigación, se hace un breve repaso del contexto socioeconómico y político del momento, durante los períodos en que se llevaron a cabo las negociaciones de los convenios colectivos y acuerdos específicos en RENFE. Además, se pone el foco de atención en tres variables que resultan esenciales y que planteamos en forma de interrogantes que señalamos a continuación: el momento en que tienen lugar los principales cambios, los aspectos críticos de las relaciones laborales y se observa cuándo se pasa del modelo consensual a otro centrado en la confrontación.

En este primer período de análisis se puede decir que las partes negociaron un total de cinco convenios colectivos que comprenden desde el VIII al XII.

Como veremos seguidamente, en esta primera década es apreciable la existencia de varios periodos críticos de cambios en las relaciones laborales. En algunos aspectos, el cambio es más brusco y evidente que en otras ocasiones, donde el contenido de las propuestas de la dirección presenta a veces elementos de continuidad y en otras no. Es decir, que en este último caso se trata de elementos nuevos que han ido introduciendo en su estrategia.

En estos procesos de negociación se han sucedido numerosos episodios, algunos con importantes repercusiones y consecuencias para las relaciones laborales, y que se abordan seguidamente algunos de ellos con cierto detalle.

Por tanto, se pone el foco de atención en los escenarios de la negociación de los convenios colectivos de forma general, aunque, se trata con especial detalle aquellos episodios o “*períodos críticos*” que han supuesto ciertos cambios en los estilos de las negociaciones y en las estrategias que han desplegado las direcciones, pero también en las respuestas de los sindicatos.

Este primer período de análisis, que abarca desde 1990 hasta el 2000, se inicia con las negociaciones que implicaron el VIII Convenio Colectivo en RENFE.

VIII Convenio Colectivo (1989-1990).

En España, entre 1987 y 1991, se daba una coyuntura económica de expansión. Aunque hay que señalar que, en el plano institucional, esta etapa se caracterizó por ser un período de confrontación entre Gobierno y sindicatos. El nivel de confrontación que existía entonces era tal que llevó a Marín José M^a, (2001) “*a definir este periodo de la historia política de España como “el enfrentamiento con los sindicatos”*”. Esta situación se debió a que los/as trabajadores/as, durante la última crisis que había sufrido el país, tuvieron que hacer importantes sacrificios a nivel laboral, y ahora, en época de expansión, consideraron que era el momento para recuperar en cierta medida esas pérdidas. De ahí que los sindicatos reclamaran al Gobierno de Felipe González que compensara a la clase trabajadora la “*deuda social*” que mantenía por los sacrificios que habían realizado.

De hecho, en unas declaraciones que hacía el Presidente del Gobierno al periódico *El País*, el 23 de enero de 1983, y que respondía sobre el nivel de desempleo existente, hacía previsiones optimistas sobre la creación de empleo y de crecimiento de la economía española en la segunda mitad de los años ochenta: *“Hay trabajadores/as que cobran el desempleo y trabajan”*, pero para que un trabajador defraude, aseguró, tiene que haber un empresario/a que defraude; luego la responsabilidad es compartida. Preguntado sobre si el Gobierno mantiene su intención de crear 800.000 nuevos puestos de trabajo, Felipe González contestó: *“Con esa voluntad seguimos”*. Agregó que es consciente de que, al término de este año, les pedirán cuentas, y *“hasta hoy mismo nos las piden. El 83 será difícil, el 84 mejor y el 85 y 86 aún mejor”*.

Pero, a pesar de *“sus buenas previsiones”* e intenciones que hacía el Presidente del Gobierno con sus declaraciones a los medios de comunicación, su respuesta a los sindicatos fue nula, porque su prioridad se centró en reducir la inflación que se situaba en el 6,9% en el año 1989 frente al 4,5% de la zona euro.⁴⁴ Por ello... *“Desde 1986 los sindicatos reclamaron al Gobierno una serie de medidas que compensaran la “deuda social” por los importantes sacrificios que había supuesto para los trabajadores la crisis; mientras que el Gobierno mantenía una política económica, cuyo objetivo principal era la lucha contra la inflación y que, por tanto, suponía la negativa a las demandas sindicales”*. (Luque David, 2012:574).

Como reconocen algunos/as expertos/as, esta etapa de los ochenta se caracterizó a nivel institucional en España, sobre todo, por *“el auge y declive de los pactos sociales”*. Y paralelamente *“se produce un desplazamiento de la actividad huelguística hacia los centros productivos, debido al comienzo en serio de la reconversión industrial, con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo como consecuencia de la inevitable aplicación de medidas de ajuste duro. A esto se le suma la escasa disposición del*

⁴⁴ Entre los años 1973, 1983 y 1986 se evidencian los importantes efectos que tuvieron sobre la inflación la crisis del petróleo (la 1.ª en 1973 y la 2.ª en 1979). Aunque este fenómeno tuvo un alcance mundial, en España la inflación aumentó más que en otros países, alcanzando el 6,9% en 1989 frente al 4,54% de la zona euro. Un factor que influyó considerablemente fue la gran cantidad de devaluaciones que sufrió la moneda española, *“la peseta”*. Lo que se prolongó hasta que España ingresó en la Unión Monetaria Europea (con el euro como moneda) a finales de los años 90. Al devaluarse la peseta, todo lo que se compraba fuera del país subía considerablemente su precio algunas materias. Así, la compra de petróleo influyó en todos los demás precios (servicios, maquinaria, alimentos, etc.) En definitiva, en bienes y servicios de elevado consumo por el conjunto de la ciudadanía.

Gobierno al diálogo con los sindicatos, que provocaron un rosario de luchas obreras”. (Marín José M^a, 2001). Entre las medidas de ajuste duro que se aplicaron en numerosas empresas en esos años, los llamados “cierres” “planes de competitividad” y los “contratos-programa”, que supusieron el despido o jubilación anticipada de decenas de miles de trabajadores y que encontraron una ruidosa resistencia sindical, afectaron en sucesivas oleadas hasta bien entrados los años noventa a los sectores de la siderurgia, la minería del carbón, la construcción naval y a otras actividades como los bienes de equipo y los contratistas de defensa” (Luque David, 2012:574).

Es de destacar que a mediados de los años ochenta y tras este escenario que acabamos de exponer en el ámbito laboral, se produce un giro radical en la estrategia que UGT había mantenido con el partido socialista. Es decir, cuando llegó el PSOE al poder en 1982 al movimiento sindical de entonces, especialmente UGT como señala Astudillo Javier (2001; 2004), se le “plantea un “difícil dilema” al movimiento sindical, sobre todo a UGT: intentar obtener sus objetivos en el ámbito político, a través de la colaboración con su partido de referencia, o bien tratar de alcanzarlos en el mercado de trabajo -donde la huelga es el principal medio de presión- cooperando con CC.OO, para lo que debería romper sus lazos con el partido”. En esos años la decisión que adoptaba el sindicato fue que “UGT optó por colaborar con el Gobierno (no en vano, algunos líderes de UGT habían sido elegidos como diputados en las listas del PSOE) y subordinar los intereses del sindicato a los del partido. Entonces, las estrategias de las dos principales confederaciones sindicales tomaron sentidos diametralmente opuestos: CC.OO. -por clara divergencia ideológica- adoptó una posición crítica, rechazando tomar parte en cualquier acuerdo tripartito. Por tanto, desde la óptica del “intercambio político” (Pizzorno 1978), UGT habría optado por mantener una estrecha relación con el PSOE al considerar ésta la mejor estrategia para la defensa de los intereses de los trabajadores como clase y para reforzarse como organización: moderación en el corto plazo en el mercado de trabajo a cambio de mejores expectativas en el medio y largo plazo a través de los recursos políticos (fiscalidad, gasto social, etc.)” (Luque David, 2012:573).

A mediados de los años ochenta se empiezan a vislumbrar algunos síntomas de recuperación de la economía en el país, pero se suceden una serie de hechos que

evidencian que la política de pactos que venía produciéndose entre los principales actores de las relaciones laborales estaba agotándose. Entre ellos, el hecho de que el Gobierno promulgase la Ley 26/1985, de 31 de julio, conocida como la Reforma de las Pensiones. Los sindicatos reaccionaron inmediatamente ante esta medida del Gobierno, ya que se trataba, como reconocen muchos de los/as entrevistados/as, de una *“línea roja”* que hay que respetar... *“Ante la inminente aprobación de la ley, no se hizo esperar. A primeros de junio, la UGT convoca su primera manifestación contra el Gobierno socialista, a la que se une CC.OO., y el día 20 tuvo lugar la primera huelga general de ámbito nacional de la democracia española convocada por los principales sindicatos, a excepción de UGT, de resultado poco espectacular”* (Alonso Luis E, 1991). A pesar de ello, el Gobierno no retiró la ley.

Este hecho fue uno de los principales desencadenantes que llevó a que las relaciones que mantenían PSOE y UGT se fueran desvaneciendo hasta llegar a romperse. Por tanto, las primeras desavenencias entre ambos se sitúan en 1985, cuando el Gobierno socialista aprueba el Decreto-ley de reforma de la Seguridad Social y se recortan las pensiones.

Para entonces, Miguel Boyer estaba al frente del Ministerio de Economía y Hacienda, que fue sustituido por Carlos Solchaga en julio de 1985. El nuevo ministro adoptó un estilo muy duro con los sindicatos, especialmente con UGT. De hecho, incluso se dieron rumores de buscar un nuevo sucesor al máximo dirigente del sindicato en la Secretaría General, Nicolás Redondo.

Aunque 1986 fue un año de elecciones generales en el país (las elecciones se celebraron el 22 de junio), entre el día 2 y el 6 de abril se celebró el XXXIV Congreso de UGT, donde se aprobaba el informe de gestión del sindicato y se revalidaba la permanencia de Nicolás Redondo como secretario general.

En 1987 y tras finalizar la vigencia del Acuerdo Económico y Social (AES del año 1984), los intentos para volver a pactar un nuevo gran acuerdo entre Gobierno y sindicatos fracasaron. Como señalan algunos/as, ese fracaso suponía... *“Para los sindicatos, se evidencia un desgaste en su propia legitimación, al haber asumido los costes de la autolimitación de los salarios sin conseguir las contrapartidas de coberturas sociales o creación de empleo”* (Morán Agustín, 1996).

Además, las nuevas elecciones generales se adelantaron nueve meses, ya que se celebraron el 29 de octubre de 1989. Este adelanto de las elecciones generales se debió sobre todo a los desacuerdos y desavenencias que existían entre el Gobierno y los sindicatos mayoritarios UGT y CCOO. Ante este escenario, el conflicto se veía venir de tal forma que esta situación de tensión que existía entre Gobierno y sindicatos *“desembocó en la convocatoria de hasta tres huelgas generales de ámbito nacional en un período de seis años, que aglutinaron algo más de la mitad (54,5%) del total de participantes en huelgas durante esta etapa. Manteniendo de esta forma el promedio anual de participantes por encima de los 3 millones y aumentando considerablemente el tamaño medio de las huelgas respecto a la etapa anterior”* (Luque David, 2012:574). UGT y CCOO convocaron la huelga general el 14 de diciembre de 1988 contra la reforma laboral del Gobierno que introducía en el mercado laboral la contratación temporal, facilitaba los despidos y reducía algunos derechos laborales. Una huelga que resultó “exitosa” para los sindicatos al conseguir paralizar el país, obligando con ello al Gobierno a sentarse a negociar. Es de destacar que esta huelga ha sido considerada por numerosos expertos/as como la huelga general más “exitosa” de entre todas las que se han producido hasta la fecha en democracia en España.

Durante el transcurso del año 1988 se realizaron en RENFE diferentes huelgas para reivindicar el cumplimiento del convenio colectivo *“que dieron lugar al despido de 5 miembros del Comité de Empresa de Atocha, pero quizás lo más significativo fue la aparición en escena, en este momento, del sindicato SEMAF que, en diciembre de ese mismo año, decidió convocar 58 días de paro para reclamar de la empresa un convenio franja específico para el colectivo que representaba”* (Cayón Francisco y David Cuéllar, (2006:22) (caso que abordamos con detalle en este capítulo).

Es importante señalar que para entonces el SEMAF solo contaba en la empresa con un total del 7,4% de los delegados, lo que implicaba un resultado insuficiente para participar en las negociaciones de los convenios. En relación a la petición que hacía el sindicato de maquinistas a la empresa, hay que decir que esta se negó rotundamente y le ofreció la posibilidad de incluir en el Comité General Intercentros un delegado y, por tanto, de este modo poder participar en el proceso de la negociación colectiva que se iba a iniciar a mediados de enero de 1989, pero los sindicatos mayoritarios se negaron.

A pesar del contexto general de conflicto que existía en el territorio nacional entre el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO, se firmaba el 28 de junio de 1989 el VIII Convenio de RENFE. Su duración era de dos años (ya que entró en vigor el 1 de enero de 1989 y se extendía hasta el 31 de diciembre de 1990).

El nuevo presidente de RENFE, el Sr. Julián García Valverde, fue nombrado por el Gobierno el 12 de septiembre de 1985 y finalizaba su mandato el 16 de marzo de 1991. Era una persona que estaba conectada directamente con el Gobierno socialista y ejerció su papel con los sindicatos ferroviarios, adoptando un estilo de dirección más bien dialogante. Con este nombramiento, el Gobierno pretendía mostrar un cambio notable en la estrategia de la empresa en cuanto a las relaciones laborales.

En materia salarial, durante el período de los pactos sociales de los años 80, los salarios reales de los/as asalariados/as disminuyeron en términos generales, debido a la moderación salarial pactada entre sindicatos y Gobierno al más alto nivel. Posteriormente, entre los años 1987 y 1993, aumentaron de forma continuada, aunque se continuaba destruyendo empleo⁴⁵ a pesar del crecimiento de la economía (la tasa anual crecía sobre el dos por ciento).

A pesar de la rivalidad que existía entre UGT y CCOO, en esas negociaciones desarrollaron una plataforma conjunta donde reclamaban a la empresa una subida salarial de entre el 7 y 8% aplicable a todos los conceptos; reducir la jornada laboral hasta las 38 horas, etc. Mientras que la Dirección solo les ofrecía un 3% de subida salarial. Además, el desarrollo de estas negociaciones estuvo paralizado a la espera de alcanzar la concertación entre sindicatos y patronal.

⁴⁵ Según un estudio de Cecilia Castaño Collado, donde aborda la dificultad de acceder al empleo en España en comparación con la UE en los años 80 y 90, hace una radiografía del mercado laboral durante esos años en base a una serie de indicadores, y señala que *“en realidad la economía española crea y destruye empleos con más intensidad que la media de la Unión Europea. En los períodos de expansión económica, la creación de empleo es más intensa que en la UE, y en situaciones adversas las pérdidas de empleo son también más elevadas. En el transcurso de la crisis económica, entre 1975 y 1985, el empleo se redujo en España en un 1,5 por 100 de media anual, mientras que en la Unión Europea la variación media fue mínima, aunque positiva (0,1 por 100). Por el contrario, entre 1985 y 1990 el empleo aumentó en España anualmente el 3,4 por 100, y en Europa sólo el 1,4 por 100. Entre 1991 y 1994, la recesión determinó pérdidas de empleo aún mayores que en la crisis anterior. En 1996 ha aumentado respecto al año anterior el 2,9 y en 1997 el 3 por 100, mientras que en la Unión sólo ha sido el 0,4 por 100”*. Política y Sociedad, 29. (1998:93).

Continuado el proceso de negociación, la empresa fue variando su propuesta, llegando a ofrecer hasta el 5,9%, aunque con condiciones, pero los sindicatos lo rechazaron y convocaron movilizaciones sobre todo porque no aceptaban la modernización del sistema ferroviario que el Gobierno exigía a la dirección. Estas movilizaciones bloquearon las negociaciones durante un tiempo hasta que los sindicatos asumieron que ya no era posible mantener el antiguo modelo de ferrocarril porque se trataba de una decisión política. De manera que finalmente se firmó el VIII Convenio en RENFE. El nuevo modelo de gestión por UN's que se introducía en la empresa en los años 90 respondía a una decisión política del Gobierno, como reconoce un director.

“El nuevo modelo de gestión que llevó a cabo Julián García Valverde en los años noventa y que implantó en RENFE respondía a una decisión política. Cuando se trata de decisiones políticas... en nuestra empresa, siempre ha sido difícil, por no decir imposible, hacer nada al respecto. Lo tienes que asumir y punto... Son órdenes que vienen de arriba. En este caso... fue una decisión política que a nosotros solo nos queda llevarla a cabo en la parte que nos corresponde o que nos afecta, como responsables de la empresa en el área que tenemos asignada, claro. Son ellos, son ellos... el gobierno, los que mandan y los que toman este tipo de decisiones y nosotros las acatamos”.

Entrevista n.º 21. Dirección de la empresa ADIF. (4-12-2020:2).

Se concedía finalmente un incremento salarial del 6,43%, aunque su distribución se hacía según los criterios que establecía la comisión paritaria que se fijaba para ello. Para el año 1990, el incremento sería de un punto por encima del IPC y se aplicaba la cláusula de revisión. Entre las modificaciones que se incorporaban en el convenio en materia salarial, cabe señalar el concepto de sueldo inicial, ya que en él se incluía el plus de convenio, el plus transitorio de los niveles 1 y 2 y las 6 medias pagas. Con esta modificación se reestructuraba el sueldo de los/as ferroviarios/as con la nueva integración salarial propuesta por la dirección que los sindicatos aceptaron. Otra de las novedades que se introducía en el acuerdo y que resultó un tanto sorprendente, a pesar del éxito de la huelga general del 14 de diciembre de 1988 para los sindicatos, fue que, por primera vez, se hablaba en la empresa pública de efectuar contrataciones temporales. En relación a ello hay que decir que esta propuesta de la dirección ya se había puesto encima de la mesa de negociación en otras ocasiones y los

sindicatos se habían venido negando de forma sistemática a implantar la contratación temporal como vía de empleo, como quedó evidente en la última huelga general. Pero, a pesar de ello, la propuesta fue acordada con los sindicatos ferroviarios CCOO y UGT, aunque en ella se incluían algunas de las condiciones que los sindicatos exigieron a la dirección y que recoge el Convenio art. 20, puntos 1, 2 y 3, como se detalla.

VIII Convenio Colectivo de RENFE

1989-1990

Art. 20. - Contrataciones Temporales y Promoción.

1.- Contrataciones temporales:

“Cuando existan vacantes en las categorías de comienzo y/o entrada que sea preciso cubrir temporalmente, se ofrecerá en reemplazo al personal de niveles salariales inferiores al de las vacantes, cubriendo las vacantes que esta acción produzca si las mismas son de entrada, con contrataciones temporales”.

2.- Promoción:

“Cuando las vacantes existentes en las categorías de comienzo sea preciso cubrirlas con carácter permanente, antes de realizar una convocatoria para personal ajeno a la empresa, se producirá un concurso de ascensos al que podrá presentarse todo el personal de los niveles salariales inferiores. En casos excepcionales, en que sea necesario cubrir las vacantes urgentemente, previa comunicación a la Representación del Personal, se efectuará una convocatoria a la que podrá presentarse cualquier ferroviario/a, que tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las vacantes ofrecidas sobre los aspirantes del exterior. Antes del 31-12-89 se publicará una convocatoria para cubrir vacantes de comienzo e ingreso a la que se podrán presentar todos los trabajadores/as de la empresa, independientemente de sus actuales niveles salariales”.

3.- Contrataciones:

“Se dará a conocer a los Sindicatos y Comités respectivos y se publicará en los tablones de anuncios de las dependencias la previsión de contrataciones que vayan a realizarse al exterior a través de las Oficinas de Empleo, para la posible participación de los interesados dentro de la Red. Estas listas de admitidos se entregarán a los sindicatos y comités, y se publicarán en los tablones de anuncios”.

La propuesta de la dirección para la contratación temporal no establecía un número de contrataciones, que a la fecha ya debería haber estimado; tampoco los puestos a cubrir o las categorías de los puestos, etc. Pero lo que sí recogía eran algunas de las condiciones que exigían los sindicatos en esta materia, como que esta medida era exclusivamente para atender las necesidades puntuales que pudiera tener la empresa. Es decir, se acordaba aplicar esta fórmula de empleo como vía de ingreso temporal, pero sólo en casos puntuales de necesidad de la empresa (por ejemplo, durante la temporada de verano para dar vacaciones a la plantilla fija o en navidades para atender los refuerzos de los servicios) y no como vía general.

Además, los sindicatos exigieron a la empresa en este caso, y que finalmente aquella aceptó, que las vacantes temporales que pudieran existir fueran cubiertas siguiendo un orden de prioridad. Así, en primer lugar, que dichas vacantes fueran cubiertas por el personal ferroviario, aunque sea de forma temporal, ofrecidas en forma de reemplazo a cargo superior e incluso poder presentarse en la convocatoria oficial de ascenso para cubrir las vacantes, y en caso de no ser posible cubrir las vacantes mediante la vía interna. Es decir, en segundo lugar, acudir a la vía exterior, recurrir a aspirantes de fuera de la empresa como última vía.

A cambio, la dirección hacía algunas concesiones a los sindicatos, como el poder disfrutar de un día retribuido al año para asuntos propios y ciertas mejoras en las condiciones laborales de las trabajadoras embarazadas, como la posibilidad de ocupar temporalmente lo que se conoce como puestos *“aliviados”*. Es decir, en el caso de que el puesto de origen de la trabajadora embarazada pudiera generar cierto riesgo al feto o a ella misma, podía ocupar temporalmente otro puesto considerado de *“poco”* o *“bajo”* riesgo, respetando los emolumentos fijos de su nivel salarial y volviendo a su puesto de origen al finalizar el período de gestación.

Además y sorprendentemente, a pesar de la política de ajuste de plantilla que ya se venía dando por entonces, en RENFE se acordaron nuevos ingresos de plantilla para sustituir a los/as trabajadores/as que se jubilaban, aunque en este caso sería mediante la modalidad de ingreso indefinido. Era otro de los logros que conseguían los sindicatos en estas negociaciones. El compromiso empresarial de nuevo ingreso de personal fijo en la plantilla quedaba plasmado y por escrito en el convenio colectivo, en el art. 20, punto 2, que lo recoge expresamente, y además establecía un plazo para hacer

efectivo el acuerdo en esta materia: *“Antes del 31-12-89 se publicará una convocatoria para cubrir vacantes de comienzo e ingreso a la que se podrán presentar todos los trabajadores/as de la empresa, independientemente de sus actuales niveles salariales”*.

Se mantenía con carácter general la jubilación forzosa a los 64 años de edad en las condiciones del RD 1194/85 de 17 de julio (art. 27 del VIII Convenio colectivo).

En definitiva, se puede decir que las concesiones que hacía la empresa a los sindicatos eran algunas de las antiguas reivindicaciones sindicales, como el ofrecimiento de un puesto *“aliviado”* a las ferroviarias embarazadas durante el período de gestación o el ingreso de personal fijo en la empresa para cubrir las jubilaciones que estaban en marcha y atender las necesidades de explotación que crecían cada vez más.

Uno de los cambios más importantes que se acordaba con los sindicatos fue la apertura a la contratación temporal en la empresa. Como veremos, este fue el inicio del *“camino”* que abriría la vía a la precariedad laboral. En relación a ello hay que decir que el empleo estable en RENFE ya se venía reduciendo considerablemente en esos años. De hecho, la plantilla se situaba a principios del año 1980 en 70.850; y a principios de los años noventa se situó en 56.406. De hecho, unos años antes, en 1970, llegó a alcanzar los 82.624 efectivos (Muñoz Miguel, 1995:327). (Anexo nº 4.). Es decir, que en sólo una década, entre 1980 y 1990, la plantilla ferroviaria se redujo en casi 14.500 efectivos. Estas reducciones tan importantes del personal que ya se venían produciendo en esos años se debían fundamentalmente a las jubilaciones y prejubilaciones que la empresa venía pactando con los sindicatos.

Hay que decir que estas salidas en forma de jubilación o prejubilación en esos años eran muy básicas y rudimentarias. Es decir, lo único que lograban los sindicatos en las negociaciones era que se aplicara lo que estaba estipulado en la normativa específica de jubilación, por ejemplo, que se mantuviera con carácter general la edad de jubilación forzosa a los 64 años según las condiciones del RD 1194/85 de 17 de julio.

Aunque determinados colectivos de ferroviarios/as, los considerados *“penosos”*, podían hacerlo de forma voluntaria 4 años antes que el resto, como los maquinistas y fogoneros, personal de vías y obras, personal de talleres, etc. Una condición que, como veremos, se ha mantenido y respetado en la empresa a lo largo del tiempo.

Por tanto, las salidas de la empresa durante esos años y en los siguientes se hacían cumpliendo la norma que había estipulada en cada momento; la fórmula que se eligió

para despedir a tantos ferroviarios/as fue hacerlo de forma “no traumática”, como así lo reconocía un responsable de la empresa.

“En los años ochenta los ferroviarios/as se jubilaban cuando les llegaba su edad a los 65 años, como la mayoría de la gente que trabajaba, pero... la norma de entonces permitía salir un año antes, creo recordar el RD el RD. Creo del año 85 que establecía la jubilación forzosa a los 64 años... aunque, claro, los maquinistas, ayudantes de maquinistas, los de talleres y de vías y obras... se podían ir antes por la penosidad, eh... que tenían. Que siguen teniendo reconocida, en estos puestos ¿eh? Se iban con su pensión, con su pensión solo y no como luego con los ERE. Vinieron más tarde en los 90 y claro, estos...venían con otras condiciones bastante ventajosas que lograron los sindicatos para los que se acogían”.

Entrevista n.º 9. Responsable de RENFE Operadora (06-07-2015: 8-9).

Tras la negociación del VIII Convenio Colectivo y un año después, se iniciaba en la empresa un nuevo “*período crítico*” debido al incumplimiento por la dirección de uno de los aspectos acordados en el convenio: el ingreso de nuevo personal.

El conflicto surgía en noviembre de 1990 cuando los sindicatos mayoritarios UGT y CCOO decidieron convocar movilizaciones por dicho incumplimiento.

En el acuerdo firmado por las partes, la empresa se comprometía a efectuar antes del 31 de diciembre de 1989 un número de ingresos suficiente para que dieran el relevo a los que se jubilaban y, además, el resto del colectivo pudiera disfrutar de los descansos grafiados y poder disminuir el número de horas extraordinarias que venía realizando de forma sistemática. El número de horas extras que se venía haciendo era importante durante esos años. De hecho, existen datos de que en 1977 “*los trabajadores manuales de RENFE realizaban un promedio de unas 7 horas extraordinarias por semana, pero en 1983 esta cifra se había reducido a unas 4-5 horas semanales (según I.G.A.E., 1984, pág.14) hasta totalizar unos quince millones de horas al año*” (Ferner Anthony, 1990:148). Estos datos, aunque son de unos años anteriores, evidencian “*la cultura de las horas extras*” que se vino dando en la empresa durante bastante tiempo. Esta práctica adoptada por la dirección y “*permitida*” por los sindicatos compensaba en cierta medida los escasos salarios de los/as ferroviarios/as. En relación a ello hay que tener presente que el componente salarial siempre se ha considerado un tema complejo en la empresa, porque en él se incluyen numerosos conceptos y partidas,

entre ellos, las horas extras y numerosos complementos y pluses que complementan el salario (toxicidad, nocturnidad, reemplazo a categoría superior, titulación en el puesto, plus de convenio, plus de productividad, polivalencias, toma y deje, etc.). Como reconocen algunos/as, el salario siempre ha supuesto en RENFE *“una cuestión compleja dada la multiplicidad de especificidades y partidas incluidas en los salarios de los trabajadores ferroviarios/as”* (Cayón Francisco y David Cuéllar, 2006:14-15).

En definitiva, se trataba de una práctica muy utilizada entonces y que, después de décadas, como veremos, ha ido reduciéndose, debido sobre todo a las regulaciones que se han ido sucediendo por parte de los gobiernos.

Ante el incumplimiento de la Dirección de lo acordado en el art. 20 del VIII Convenio Colectivo, los sindicatos convocaron movilizaciones, a las que se sumaban meses después los paros de SEMAF (caso que se analiza al final del capítulo).

IX Convenio Colectivo (1991-1992).

El 21 de noviembre de 1990 se celebraron las 5.ª elecciones sindicales en la empresa. Los resultados obtenidos en este proceso electoral reflejan un antes y un después en cuanto a la distribución de la fuerza sindical en RENFE (eran las 2ªs a las que se presentaba el SEMAF). Hasta la fecha, el peso y la fuerza sindical del colectivo ferroviario se habían mantenido casi inalterados y repartidos entre CCOO y UGT, como reconocía un ex sindicalista.

“En los años ochenta los procesos electorales, si tú ves... o ganaba CCOO por abrumadora mayoría, o ganaba UGT por abrumadora mayoría. Había procesos electorales que se iban intercambiando; había bipartidismo sindical, pero con unos cambios grandísimos de proceso electoral a otro”.

Entrevista n.º 32. Exsindicalista (02-10-2019:1).

Pero los resultados obtenidos en estas elecciones del año 1990 reflejan un cambio de tendencia en la fuerza sindical. Por una parte, se constataba la pérdida de votos de CCOO, que obtenía el 44% de los votos frente al 58,6% que obtuvo en el proceso anterior; mientras que UGT mejoraba, ya que obtenía el 36% frente al 29,2% de 1986.

Se observa una importante pérdida de votos en CCOO a favor de UGT y otros sindicatos como el SEMAF, que obtenía el 10,4%; CGT el 5,4% y el 4,2% de los votos fueron a otros sindicatos minoritarios (anexo N.º 1).

Por otra parte, los datos reflejan la irrupción y la fuerza con que arrancaba el SEMAF al obtener un 10,4% de los votos (frente al 7,4% de 1986) cuando se presentaron por primera vez. Estos resultados situaban al sindicato de maquinistas y ayudantes ferroviarios en el escenario sindical y les autorizaban a formar parte del Comité General Intercentros y a participar en la negociación colectiva al mismo nivel que el resto de los sindicatos ferroviarios que estaban legitimados.

Las negociaciones del IX Convenio colectivo comenzaron en los tribunales, aunque hay que decir que aunque... *“No se trataba de cuestiones relacionadas con el convenio de 1991; lo cierto es que afectaron a su negociación. Se trataba de dos litigios de cierto recorrido que estaban a punto de ser resueltos. El primero tenía que ver con los derechos sindicales pactados en 1986, mientras que el segundo se refería a las diferencias existentes entre la empresa y el comité acerca del número de trabajadores/as que componían la plantilla legal de la empresa. Mientras los primeros consideraban que la plantilla debía ser de 53.000 trabajadores/as, la compañía señalaba que debía ser de “casi 50.000”. En primera instancia, los juzgados dieron la razón a los sindicatos en septiembre de 1991, exigiendo a Renfe que cubriese los 3.435 puestos vacantes con nuevos ingresos. Sin embargo, el recurso presentado por la empresa ante la Audiencia Nacional prosperó, dándole la razón en enero de 1992”* (Cayón Francisco y David Cuéllar, 2006:24).

A pesar de ello, las negociaciones siguieron el proceso habitual y el IX Convenio Colectivo se firmaba entre la dirección de RENFE y UGT, CCOO, SEMAF y CGT para una vigencia de dos años. Ahora sí, el SEMAF participaba con fuerza en las negociaciones del nuevo convenio colectivo junto al resto de sindicatos. Aunque no lograba su objetivo de negociar un convenio franja exclusivo para los/as maquinistas, sí introducía algunos aspectos que beneficiaban al conjunto de los/as maquinistas y ayudantes, como fue el acuerdo sobre la banda de las horas de mayor dedicación.

Entre los principales acuerdos que se introducían en materia salarial, aunque el Gobierno había decidido que los incrementos salariales en las empresas públicas no

podían superar el 5%, en RENFE se firmaba el 7%. Las propuestas iniciales de los sindicatos eran del 9%; se acordó finalmente el 7% aplicable a todos los conceptos excepto a las primas, a los viajes de servicio y a los gastos de destacamentos y traslaciones. Además, se pactaba la creación de un plus de productividad anual de 55.000 pesetas; y la revisión salarial se efectuaría cuando el IPC de 1991 superase el 6,5%. El incremento para 1992 se acordaba en el IPC previsto más dos puntos. En ciertos aspectos sociales se lograba ampliar a 2 días las licencias retribuidas de libre disposición y se reconocían, por primera vez, los mismos beneficios sociales a las parejas de hecho al igual que a las parejas con derecho. En materia de empleo se acordaba dos medidas: la contratación indefinida de 1.000 nuevos empleados/as y se establecía un plan anual de contratación temporal de unos 300 trabajadores/as temporales por año, lo que se concretaría en función de las necesidades de la empresa.

El 16 de marzo de 1991, el Gobierno nombraba como nueva presidenta de RENFE a la Sra. Mercè Sala Schnorkowski (que finalizaba su mandato el 18 de junio de 1996). Con este cambio de la presidencia en RENFE, el Gobierno pretendía que se diera un cambio de estilo en la empresa orientado a restar influencia a los sindicatos.

En RENFE ha existido desde prácticamente sus orígenes ciertos núcleos sindicales importantes. Es decir, existían lugares o espacios de trabajo donde se daba una presencia importante de sindicatos, y por lo tanto, desde donde se solía controlar bastante sus condiciones en las negociaciones, especialmente entre los mayoritarios. Pero con la creación del SEMAF, muchos/as maquinistas y ayudantes de maquinistas se afiliaron al nuevo sindicato, lo que les restó afiliación y, en cierta medida, fuerza a los sindicatos mayoritarios. Un responsable sindical reconocía que en determinados talleres la presencia de CCOO era importante, la de UGT en otros y CGT en otros, sobre todo en esos años a mediados de los ochenta y en los noventa.

“Los núcleos sindicales nacen o se fortalecen y se mantienen en los talleres... que es donde más gente hay o había, donde más concentración de gente se daba. Cuando sin reconocerlo, cuando sin reconocerlo... del 9.º al 10.º Convenio... estamos hablando de los años 90, comienzo del 90 cuando, sin reconocerlo CCOO mucho, y UGT en menor medida... tienen que darse cuenta que su poder en Conducción ha desaparecido, porque... ha sido trasladado, ha sido absorbido por SEMAF.

Entonces ¿qué hacen? Lo que hacen es “blindar” su fuerza dentro de los talleres, que es donde la han tenido siempre, ¿vale?”.

Entrevista n.º 10. Responsable sindical de SEMAF (6-07-2015:7).

El responsable del nuevo sindicato consideraba que, a pesar del éxito y avance de SEMAF en esos años, UGT y CCOO han seguido concentrando su poder y fuerza a lo largo del tiempo, especialmente entre el personal de los talleres y otros espacios (oficinas, estaciones, infraestructuras, circulación, intervención, etc.). Actualmente, los talleres han pasado a formar parte de la división de Fabricación y Mantenimiento que pertenece a RENFE Operadora. En la actualidad, los dos sindicatos mayoritarios han diseñado sus estrategias a fin de mantener su poder en esos espacios, a pesar de que desde siempre han sido rivales y competidores.

*“Nosotros, siempre... hemos dicho... los maquinistas que siempre hemos movido la maquinaria de las huelgas, para conseguir que los del taller vivieran muy bien, y a nosotros nos fuera mal... pero, siempre los del taller decíamos que han vivido bien gracias a la fuerza de sus huelgas y la de los maquinistas, que es la que sale en la tele... por decirlo así.
Es verdad que a partir de los 90 ellos... concentraron su poder donde lo tenían, donde lo siguen teniendo...que es fundamentalmente fabricación y mantenimiento. Cada uno, cada uno en su, yo lo llamaría el reino de taifas.
¿No?, muy bien coordinado entre ellos.
El problema que tienen es que ahora... Tendremos que desarrollar una posición de futuro y la posición de futuro para fabricación y mantenimiento entre CCOO y UGT es relativamente opuesta... a la nuestra, pero bueno, por lo menos, tienen idea de qué es lo que hay que hacer”.*

Entrevista n.º 8.1. Responsable sindical del SEMAF (6-07-2015).

Además, para entonces se inauguraba la línea de alta velocidad Madrid-Sevilla el 14 de abril de 1992, que coincidía con la Expo de Sevilla. El 21 de abril de ese año se iniciaba la explotación comercial del servicio AVE con seis trayectos diarios en cada sentido entre Sevilla y Madrid, alcanzando un importante éxito su lanzamiento. Pero, a finales de 1991, los sindicatos ferroviarios convocaron nuevas movilizaciones, que se intensificaron especialmente en junio del año siguiente. Estos nuevos paros se convocaban debido al incumplimiento de lo acordado en el último convenio, y se incrementaron cuando la dirección presentó su plan de empresa para reducir la plantilla en 1.600 puestos de trabajo entre los años 1992 y 1993. Estas movilizaciones

fueron convocadas por los sindicatos ferroviarios CCOO y CGT, y no fueron apoyadas por SEMAF ni por UGT. De hecho, el SEMAF volvía a convocar sus propios paros por incumplimiento de la dirección de algunos aspectos acordados en el convenio y en la normativa laboral en materia de empleo y salud laboral.

X Convenio Colectivo (1993).

Las negociaciones para este convenio no fueron especialmente complejas con respecto a los procesos anteriores. El acuerdo se firmaba por CCOO, UGT, SEMAF y CGT el 6 de mayo de 1993 y su vigencia era sólo de un año. A pesar de ello, hay que destacar que en estas negociaciones los planteamientos de la empresa cambiaron con respecto a los procesos anteriores, como reconoce un responsable de UGT.

“Es verdad que... después del 9º Convenio Colectivo, en el 10º Convenio Colectivo, la tesis de la empresa cambió. Es verdad que todas las cosas... Hasta ese momento hemos mantenido unas relaciones con un equipo de dirección de la empresa que procedía de una etapa socialista, y en ese momento, coincidimos con otro equipo también socialista, pero... claro, totalmente diferente, más duro, sí, más duro...”

Entrevista n.º 8.1. Responsable sindical de UGT (24-06-2015:6).

La dirección de la empresa cambió su estrategia respecto al estilo de negociación que había mantenido hasta la fecha. De hecho, en estas negociaciones plantearon a los sindicatos, y en particular al SEMAF, la necesidad que tenía de aplicar situaciones de agente único, más allá de lo que estaba regulado. Aunque, hay que decir que la Dirección ya había hecho algunos intentos, aunque fueron fallidos de querer llevar a cabo esta propuesta años atrás, como lo manifestaba el responsable del SEMAF.

“Entonces, ya, en el año 89 sí, seguramente, sí 89, aparecieron las primeras intentonas entre comillas. Es decir, las primeras conversaciones... incluso algún director... intentó sacar una regulación de carácter de seguridad para aplicar situaciones de agente único, más allá de las que establecía las Instrucciones Generales. Sí, aquellos libros negros que teníamos entonces que eran dos tochos... Es decir, no el Reglamento General de Circulación que sacamos con posterioridad, sino en el anterior... querían modificarlo a través de una consigna.

Aquello se paró. Fue un... como... diría yo... fue un intento un tanto burdo. Y la empresa aprovechó la finalización de la negociación del 9º Convenio y el comienzo... de la negociación del 10º Convenio, para plantearnos la necesidad que tenía de pactar y regular de forma convencional la extensión de situaciones de agente único”.

Entrevista n.º 8.1. Responsable sindical del SEMAF (24-06-2015:5).

Por tanto, a finales de los años 80 la empresa sabía que necesitaba un número mayor de maquinistas de los que tenía entonces, para poder atender un volumen mayor de servicios ferroviarios que se le iba a exigir a RENFE en un período a corto plazo. Para entonces, el SEMAF hacía poco tiempo que se había constituido (el 26 de agosto de 1986) y en 1990, con las quintas elecciones sindicales celebradas el 21 de noviembre, obtenía el 10,4% de los votos, que le habilitaba a participar en el CGI y en las negociaciones.

Con todos estos cambios que se habían producido en la etapa anterior, sobre todo a nivel sindical y empresarial a finales de los años 80, algún que otro director/a de la empresa “aprovechaba” o trataba de “aprovechar” las conversaciones de las rondas de negociación de los convenios con los sindicatos para explicar la nueva necesidad que tenían. Necesitaban contar con un número mayor de maquinistas en un período corto de tiempo y para ello era necesario modificar diferentes aspectos de carácter normativo, técnico, organizativo, etc. La acción del director/a fue considerada como un intento un tanto burdo e incluso de tratar de “saltarse” el procedimiento establecido, al querer regular algunos aspectos de la seguridad en la circulación que requería la implantación de la nueva situación de extensión del agente único de conducción a través de una consigna, como afirmaba el sindicalista del SEMAF.

Aunque se frenó rápidamente esta acción del director/a por la representación sindical, la empresa trataba de iniciar las negociaciones de la nueva figura laboral, el Agente Único de Conducción, con los sindicatos, aprovechando la finalización del IX y el inicio del X Convenio. Pero, como veremos, este fue un proceso largo (se desarrolló en varias fases) y tuvo numerosas dificultades y complicaciones por diversos motivos de carácter (técnico, normativo, organizativo, económico, etc.).

El estilo de negociación de la dirección había cambiado a peor para los representantes de los/as trabajadores/as, como lo reconocía un responsable de la empresa.

“Había... algunos responsables de la empresa, algunos directores... que querían dejar claro a los sindicatos, especialmente al SEMAF, que los que mandaban en RENFE eran ellos, y no los sindicatos”.

Responsable empresarial RENFE Operadora (24-11-2019:2).

Se llevaron a cabo las negociaciones del X Convenio Colectivo y las partes acordaban un incremento salarial del 4% en los conceptos fijos (3,3% de la masa salarial), congelándose las primas y fijando una paga lineal de 40.000 pesetas por trabajador/a. Una de las novedades que se introducían en el acuerdo fue que la cláusula de revisión del componente salarial recogía que se subiría todo lo que rebasase el 5% del IPC. También se unificaban los niveles 1 y 2, y se creaban algunas comisiones mixtas que se encargaron de debatir y aprobar dos nuevos documentos que eran necesarios para abordar la nueva explotación de los servicios y que respondían al nuevo modelo de gestión por UN's que acababa de implantarse.

Para llevar a cabo sus nuevos objetivos, la empresa necesitaba modificar algunas condiciones laborales de ciertos colectivos para, de esa forma, poder implantar la nueva figura del Agente Único de Conducción que afectaba a los/as maquinistas, ayudantes de maquinistas e interventores/as fundamentalmente; también tenía que modificar algunos aspectos técnicos en materia de seguridad, lo que implicaba cambiar la normativa ferroviaria, etc. Pero todas esas propuestas tenían que pasar por la negociación colectiva, es decir, por el mecanismo establecido, como lo manifestaba el responsable de CCOO.

“La empresa para llevar a cabo el proyecto de Agente Único de Conducción necesitaba modificar... las condiciones de los maquinistas y ayudantes... Además, modificar las condiciones de trabajo de más... personas afectadas fundamentalmente el personal de intervención y alguno más que tuviera relación con la seguridad en circulación. Eso, eso... lo hicimos en fases... La primera parte... eh, el primer gran acuerdo... que firmamos todos los sindicatos porque en aquella época ya se había incorporado CGT al Comité General de Empresa con todo su... Habían pasado las elecciones en el 90. Y fue el primer acuerdo que te voy a contar, fue el primer acuerdo que firmamos por unanimidad todos los sindicatos, incluido CGT, que fue la moratoria o el posterior desarrollo laboral de los efectos que provocaban la puesta en funcionamiento del nuevo Reglamento General de Circulación que era un proyecto del 92, pero el acuerdo es de marzo del 93. Ese acuerdo decía que se ponían en funcionamiento unas nuevas normas de seguridad en España que sustituían a las antiguas Instrucciones Generales. Las cuestiones de carácter laboral que afectaban, pues... Las poníamos

íntegramente en funcionamiento, pero... las cuestiones laborales que afectaban a los trabajadores/as, se diferían a la negociación, ¿vale? Fundamentalmente los temas de conducción, agente único e intervención. Si eran necesarios o no, que por cuestiones de seguridad el interventor en ruta tuviera que desarrollar más o menos funciones dentro del tren, incluso como luego fue posteriormente, fuera del tren, ¿vale?''.

Entrevista n.º 8.1. Responsable sindical de CCOO (24-06-2015:8).

La nueva figura de Agente Único de Conducción era la propuesta que la dirección había puesto a los sindicatos sobre la mesa de negociación. Aunque la idea estaba, faltaba desarrollarla y negociarla. Esta necesidad empresarial fue un proceso largo y complejo. Se desarrolló por fases y era necesario llevar a cabo algunas modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de los/as maquinistas y ayudantes de maquinistas y de los/as interventores/as. Las modificaciones técnicas y de seguridad en el Reglamento General de Circulación se fueron subsanando poco a poco; también requería cambios organizativos que afectaban a la Normativa Laboral de RENFE; y lo que se dejó para el final, como no podía ser de otra manera, era lo más difícil. Y lo más difícil era la forma de cómo extender situaciones de Agente Único a partir del modelo que exista entonces. Lo que se fue desarrollando y negociando poco a poco durante los años siguientes con los sindicatos y especialmente con el SEMAF.

De manera que en la primera fase se llevaron a cabo las modificaciones de las normas básicas donde se negociaron las propuestas de la empresa con los sindicatos. Los acuerdos alcanzados en esta materia se incorporaron al Convenio Colectivo, donde se aprobó por una parte, el nuevo texto de la Normativa Laboral de RENFE, y por otra, el nuevo Reglamento General de Circulación. Se trata de dos documentos normativos y técnicos que son fundamentales para el desarrollo de la actividad ferroviaria, sobre todo en el segundo caso, cuando el trabajo que se desarrolla está relacionado con la seguridad en la circulación (como era el caso de los/as maquinistas y ayudantes de maquinistas, y los/as interventores/as). Estos cambios eran necesarios y permitirían llevar a cabo los objetivos empresariales.

A cambio, los sindicatos se comprometían a garantizar la paz social durante la vigencia del convenio. Para ello, se creaba una nueva Comisión de Conflictos que se encargaría de velar por la buena fe de las partes en la negociación de la solución de los conflictos

que se pudieran dar, y además se establecía la autorregulación del derecho de huelga que se mantenía durante todo el período de vigencia del convenio.

Estas medidas que alcanzaban entre ambas partes *“y suponían para la empresa un importante ahorro, que le posibilitaba sobrepasar el 1,8% de subida que el Gobierno socialista había propuesto para las empresas públicas en ese momento”* (Cayón Francisco y David Cuéllar, 2006:24).

Esta estrategia de los sindicatos ferroviarios centrada en la colaboración con la empresa tenía que ver mucho con la nueva estrategia sindical que habían establecido los sindicatos mayoritarios unos años antes. Tras la Huelga General del 14 de diciembre de 1988, que, entre otras cosas, supuso el rechazo frontal a la política económica del Gobierno socialista, los sindicatos mayoritarios fijaron una nueva estrategia de acción colectiva. Así, lo reconocen algunos/as expertos/as, se daba un *“giro estratégico” en los sindicatos mayoritarios, basado fundamentalmente en el abandono de la tradicional actitud reactiva y de protesta, y el cambio hacia una intervención crecientemente proactiva y propositiva, orientada a la mejora de la cantidad y calidad del empleo*” (Beneyto Pere J., 2008, 26:57-88). De ahí que, en 1989, UGT y CCOO elaborasen y llevaran a cabo conjuntamente una política unitaria, conocida como la Propuesta Sindical Prioritaria.

Pero, unos años después... a principios de los 90, vuelven las movilizaciones sindicales. El 28 de mayo de 1992, los sindicatos nuevamente convocan la segunda huelga general al Gobierno socialista, por el *“Decretazo”* que se centraba en el recorte de las prestaciones por desempleo. En esta ocasión los sindicatos no lograron retirar el decreto del Gobierno.

El 27 de enero de 1994, los sindicatos convocaban la tercera huelga general por la reforma del mercado de trabajo que había anunciado el Gobierno. Aunque, según los datos oficiales, la última huelga general fue seguida por cerca de 5 millones de trabajadores/as. Estos resultados manifestaban la gran capacidad de movilización que tenían los sindicatos, aunque, una vez más, expresaban su limitado impacto político, ya que no pudieron impedir de nuevo la aprobación de la reforma. Además, los ajustes de las plantillas de trabajadores/as eran una constante en *“los sectores siderúrgico, naval, minero y de bienes de equipo, que desencadenan los conflictos socio-laborales más*

característicos del periodo” (Alonso Luis Enrique y Juan Blanco, 1999). Sucediéndose numerosas manifestaciones y conflictos laborales en estos sectores de carácter defensivo ante la política de desmantelamiento del sector público industrial que decidió llevar a cabo el Gobierno. Pero, como era de esperar y a nivel general, *“esta etapa se cierra con un nuevo “examen” al que se han de someter periódicamente las estrategias sindicales: las elecciones a representantes de los trabajadores/as”* (Espina Álvaro, 1999).

Aunque las elecciones generales de 1993 pusieron de manifiesto que la estrategia de confrontación que habían mantenido sindicatos y el Gobierno *“se tradujo en un importante desgaste electoral para este último, no fue lo suficiente como para no ganar las elecciones”*. En cambio, a los sindicatos... *“Las elecciones sindicales de 1994-95 supusieron un duro golpe a la estrategia sindical de confrontación con el Gobierno, sobre todo para UGT, que perdió más de 25.000 delegados respecto a las elecciones de 1990, consiguiendo el 34,7 por ciento del total; CC.OO. obtuvo 10.000 delegados menos que en la convocatoria anterior, pero con el 37,8% del total de votos recuperará la hegemonía sindical perdida en 1982. El mensaje resultante de estas elecciones fue claro: frente a la estrategia de confrontación, impulsada por las cúpulas sindicales, los electores favorecieron a los representantes no alineados -aumentó en términos absolutos y relativos el número de representantes obtenidos por “otros sindicatos” distintos a los mayoritarios-, optando implícitamente por una negociación más próxima a las realidades específicas de la empresa”* (Espina Álvaro, 1999). Entre esos sindicatos se encontraba SEMAF, que acaba de empezar a arrancar su proyecto en RENFE.

XI Convenio Colectivo (1994-1996).

Las negociaciones de este nuevo convenio fueron más complejas que las anteriores. Por un lado, el SEMAF volvía a presentar entre sus propuestas su bandera, que era tratar de negociar un convenio franja específico para los/as maquinistas. En relación a ello hay que señalar que ni la empresa, ni el resto de sindicatos querían saber nada al respecto. De manera que los/as maquinistas se quedaron solos con su bandera. Por otro lado, el resto de sindicatos consideraban que la propuesta que hacía la empresa en materia salarial suponía pérdida de unos 7 puntos de poder adquisitivo.

Lo que implicaba importantes pérdidas económicas que no estaban dispuestos a dejar perder. Además, si lo anterior no era poco... corrían por entonces rumores sobre una posible privatización de RENFE. Esta rumorología que se extendió como la pólvora entre el conjunto de los/as ferroviarios/as generó algunas situaciones de “miedo” y sobre todo de incertidumbre sobre el futuro de la empresa y del empleo entre los sindicatos y especialmente entre los/as trabajadores/as. De hecho, entre las reivindicaciones sindicales para las negociaciones del convenio, exigían a la empresa la garantía de mantener la unidad en la explotación, organización y gestión mientras durase el convenio. Ante esta situación de incertidumbre sobre la posible privatización, los sindicatos ferroviarios decidieron convocar movilizaciones, aunque esta vez UGT no las apoyó. Esta posición del sindicato de no participar en estas movilizaciones concretas la iniciaba a partir de enero de 1995. No obstante, a pesar de todo, se alcanzaba el acuerdo del convenio. En mayo de 1994 firmaban el XI Convenio Colectivo entre la dirección de la empresa y los sindicatos mayoritarios UGT y CCOO. Mientras que CGT no lo firmó y el SEMAF seguía con sus movilizaciones en solitario.

Entre las novedades que introducía el acuerdo en materia salarial, cabe destacar que se vinculaba por primera vez una parte de las subidas salariales a la productividad y a la consecución de los objetivos económicos prefijados. Es decir, la dirección centró su estrategia de negociación en incrementar la productividad y en el logro de los objetivos económicos que el Gobierno le había fijado. Este acuerdo a nivel económico se traducía en una nueva paga anual para los/as trabajadores/as pertenecientes a los niveles salariales del 2 al 9. Pero su cuantía estaba supeditada al logro de los resultados económicos previstos por parte de la empresa. Una fórmula que incentivaba el trabajo cada vez en mayor medida y de mejor calidad para un número importante de trabajadores/as. Mientras que para el año 1994 no había ningún incremento salarial, para el 1995 y 1996 se subirían los salarios el IPC menos el 0,5%. Esa era la propuesta definitiva que aceptaron y aprobaron las partes. Para el colectivo de estructura de apoyo se establecía un nuevo sistema salarial que se dividía en dos partes: un componente fijo y otro variable. Estos cambios a nivel salarial que introducía la empresa y aceptaban los sindicatos implicaban flexibilidad laboral para los colectivos afectados; sobre todo requerían movilidad geográfica para el personal de estructura de apoyo y para los mandos intermedios, flexibilidad salarial.

Las negociaciones del convenio siguieron el proceso normal, a pesar de la inquietud e incertidumbre general que se instaló entre la plantilla por la posible privatización. Algunos sindicalistas afirmaban que la empresa “aprovechaba” ese momento para introducir flexibilidad laboral en sus propuestas en la negociación, que afectaba a los mandos intermedios y al personal de la estructura de apoyo.

“Es decir, pasamos un poco, sin pena ni gloria ¿no? Fue un convenio... normal. Es verdad que se modificaron cosas interesantes que fue la nueva puesta en funcionamiento del nuevo marco regulador de la modificación de la movilidad geográfica y el marco regulador de estructura de apoyo y de los mandos intermedios

¿Implicaban flexibilidad laboral? ¿En qué sentido?

Vale, bueno, sí, pero que no fue excesivamente discutida, ni debatida, yo me atrevería a decir que la propuesta empresarial no disgustaba demasiado a los representantes a los negociadores de entonces, porque no fue, no fue... excesivamente beligerante la firma del convenio.

Aunque la empresa aprovechó esos rumores de posible privatización de la empresa para introducir flexibilidad laboral y, como tampoco decían nada al respecto, pues, pues... No nos quedaba otra que aceptarlo.

Había muchas dudas que no te aclaraban”.

Entrevista n.º 8.1. Responsable sindical de CCOO (24-06-2015:9-10).

La dirección desde hacía tiempo quería abordar el tema de la movilidad geográfica y con carácter general aplicarla a toda la plantilla, pero como ella misma reconocía en una entrevista a un responsable de RR. HH. de RENFE Operadora, en aquellos años existían problemas y dificultades que tenía que solventar antes. Es decir, que la empresa no estaba preparada para llevar a cabo esta iniciativa, ya que necesitaba antes hacer otros cambios como la reestructuración de las categorías profesionales.

“En los años 90 y siguientes, con el nuevo modelo de gestión por UN's la movilidad geográfica era un tema que teníamos que arreglar pero no era un tema fácil de aplicar. La empresa era muy grande entonces y había muchas categorías, sí, muchas categorías profesionales que ya en aquellos años se querían modificar. Y conjugar todo eso... era entonces bastante complejo. Además, los sindicatos tenían que querer... que eso, era otra cuestión que se habían rechazado bastante por diferentes cuestiones”.

Entrevista n.º 20. Dirección de RENFE Operadora (1-12-2020:2).

En estas negociaciones del XI Convenio y una vez implantado el nuevo modelo de gestión con las UN en marcha... se daban pasos y se avanzaba en las negociaciones con los sindicatos respecto a la movilidad geográfica. Así lo reconocía el responsable de la empresa en relación a la nueva regulación de los mandos intermedios y el personal de estructura de apoyo que se logró firmar con los sindicatos.

“Y es verdad que ese cambio de marco nos benefició a todos...pero con el tiempo, como todo... pues sí, sigue siendo bastante farragoso. Es decir, aunque en el año, en el año 96 o por ahí... 97 sería más o menos.

Sí, los nuevos sistemas de movilidad eran mucho más sencillos que los que teníamos anteriormente que procedía de la normativa laboral de trabajo en RENFE, una cosa así... del año, del año 70 y tantos... una cosa... preconstitucionales absolutamente. Nos permitió hacer movilizaciones más, pero, luego con el tiempo, descubres que lo que pones en el papel no se puede plasmar. ¿Por qué? Porque, aunque tengas procesos de movilidad pactados en convenio anualmente, como tú bien sabes.

En la RENFE los únicos que se mueven son los maquinistas; los demás... no se mueven, no se mueven prácticamente nada, se mueven poco, ¿vale? Es verdad que los maquinistas se mueven, pero tampoco... lo hacen todos. Anualmente, es una locura.

Estaríamos continuamente generando procesos de movilidad uno detrás de otro; es una locura, se nos montarían unos procesos con otros.

¿Qué se consiguió a cambio? Se consiguió una subida salarial, la justa... Es verdad que a la empresa le interesaba, tenía un interés particular en lo que luego se desarrolló con posterioridad, tenía un interés particular que se quedara claro, los grupos profesionales tenían intención de solucionar los grupos profesionales. ¿Por qué?

Evidentemente, una cosa que todavía no somos capaces de solucionar y que es los procesos de movilidad funcional y geográfica, en la casa... No supusieran, que continuamente tienes que estar realizando procesos de movilidad funcional o geográfica, con lo que el costo, el tiempo, el trabajo eso lleva. Y es verdad que ese cambio de marco nos benefició a todos... Pero con el tiempo, como todo, pues sí, sigue siendo bastante farragoso”.

Entrevista n.º 23. Dirección de RENFE Operadora (24-11-2020:2-3).

Entre las contraprestaciones que se lograban para los/as trabajadores/as, cabe destacar que se suprimía el límite de los kilómetros que había establecidos en los títulos de transporte, los conocidos “los kilométricos” para uso de los familiares de los/as ferroviarios/as, y se creaba una tarifa especial con descuentos de los billetes.

La empresa necesitaba un importante número de maquinistas para atender las demandas de los servicios que se pretendían llevar a cabo con el nuevo modelo de negocio que se había implantado. Su propuesta era extender lo que pasó a llamarse la extensión de la figura de un solo maquinista. Es decir, el Agente Único de Conducción. Pero, ¿en qué consistía esta nueva figura laboral?

Su propuesta era convertir a todos los/as ayudantes de maquinistas que había entonces en maquinistas y, si cabía, de forma voluntaria reconvertir a todos los/as ferroviarios/as de otras áreas que tuvieran cierta vinculación o relación con Tracción, convertirlos también en maquinistas. Esa era la idea que puso encima de la mesa la empresa a los sindicatos. De manera que la propuesta del Agente Único de Conducción estaba en las mesas de negociación, pero avanzaba lentamente.

En la primera fase se lograba la modificación de las normas de seguridad y técnicas que llevaron al desarrollo y aplicación del nuevo RGC y a la nueva normativa laboral de RENFE donde intervinieron todos los sindicatos, pero faltaba dar más pasos.

Mientras tanto, el SEMAF seguía convocando sus paros con el propósito de lograr el convenio franja, que era su principal reivindicación y que, finalmente, como veremos, no lograba. Los paros fueron desconvocados a mitad de marzo de 1994 tras la reapertura de las negociaciones por parte de la empresa para la implantación, paulatinamente, de un único maquinista. Había que seguir el proceso que se había abierto... porque quedaban cuestiones que resolver. Eran ya los aspectos más difíciles y complicados de esta propuesta, la extensión de la nueva figura y el componente salarial especialmente.

Pero, a la hora de abordar la negociación de esos aspectos, ¿intervinieron todos los sindicatos de la misma forma?

Parece que sus implicaciones fueron diferentes. Aunque les correspondía a todos los sindicatos, como todo lo que se ha ido negociando en la empresa hasta la fecha, en este caso, aunque todos intervinieron, no todos lo hicieron de forma directa; solo el sindicato de los/as maquinistas, el resto lo hizo de forma indirecta, como señala el responsable del SEMAF que estuvo en las negociaciones.

“Como el agente único de conducción afectaba tanto a los maquinistas, el problema que tienen los demás sindicatos es que, evidentemente, asumen que la representatividad de Conducción la tiene quien la tiene, iban un poco, vamos a esperar qué dicen los chicos de SEMAF y nosotros podemos

decir sí o no, pero... un poco como réplica o como apuntarnos a su carro o como réplica a su posición, pero difícilmente iban a inventar algo... porque no tenían como diríamos, capacidad de hacerlo, ¿vale?
Es verdad que lo que toca en ese nivel de negociación, tienes que asumirlo porque te toca a ti; eres el que representas al 85% de los maquinistas del sistema ferroviario español y, por tanto, ya te tienes que dar el do de pecho el que tiene que hacer la primera oferta, evidentemente, somos nosotros”.

Entrevista n.º 8.1. Responsable de SEMAF (24-06-2015:13).

Además, la empresa no sabía cómo abordar esa parte más difícil, ya que no existían referencias de extensión de un solo maquinista en otros países de Europa, y se limitó a plantearles la necesidad a los sindicatos de aplicar esa figura de tal forma que le permitiera llevar a cabo el nuevo enfoque comercial que le exigían. Tampoco dejaba claro el coste económico que podía asumir, ni las condiciones concretas que se podían dar. Es decir, existían muchas dudas... Así que dio esta opción a los sindicatos para que presentaran sus propuestas. Evidentemente, fue el SEMAF el que lideró todo el proceso, desde el diseño hasta su aplicación. El mismo responsable del sindicato reconocía las dificultades que entrañaba el diseño del proyecto, especialmente porque no había referentes del modelo de trabajo, ni las condiciones que requería el agente único para los/as maquinistas en Europa por entonces.

“No había referentes generales... en Europa que nos permitieran tener una visión por comparación. No había... una referencia que nos permitiera ver y comparar... qué regulación tenemos, qué normas tenemos, qué normas de circulación, etc.

Evidentemente, de carácter europeo nada porque en aquella época, todavía en los años noventa estábamos todavía con el 1.º paquete ferroviario.

Es decir, teníamos una legislación europea de carácter comunitario absolutamente... bueno, parca, parca. Bueno, había 3 o 4 directivas que hablaban de ferrocarril y, además, no hablaban... como a nosotros nos gustaba, pero bueno... Se hablaba, el primer paquete era muy parco.

Pero cuando intentamos hacerlo, ya no por derecho comparado, sino por situaciones comparadas, ves que el resto de administraciones ferroviarias del entorno... No nos íbamos a ir a EE. UU. ¿No? Pues te encuentras que no todo el mundo había extendido situaciones de agente único. Incluso... había administraciones ferroviarias que ni se lo planteaban.

Pero es verdad en España que siempre hemos sido muy aventureros... pues siempre nuestros políticos, los del gobierno socialista o los del gobierno popular. A nosotros nos ha dado igual... ¿Vale? Nosotros que somos... profesionales y que no dependemos de una posición política, hemos... hemos negociado igual con los responsables de la empresa puestos por el partido socialista, que los puestos por el partido popular.

No ha habido ostensible diferencia, ¿vale?

Bueno, pues al final te queda que, prácticamente como dice aquel, te queda inventar... y bueno, eso tiene un peligro, pero tiene... una bondad, y es que te permite desarrollar un proyecto desde cero, te permite probar desde cero a ver... hasta dónde se puede llegar, ¿no?.

Entrevista n.º 8.1 Responsable de SEMAF (24-06-2015: 11-12).

SEMAF elaboró una primera propuesta de extensión de un solo maquinista, que presentó a la empresa en sus primeros encuentros a finales de los años 90. Pero, como era de esperar, la empresa no lo aceptó, a pesar de que el equipo de negociación de la empresa procedía de la época del Director General, el Sr. Juan Fernández, y con los que mantenían buenas relaciones. Había algunos aspectos por concretar todavía por la dirección, que no dejaba claro en sus encuentros con SEMAF, que se fueron abordando en los siguientes años.

“Nuestro primer intento de acuerdo fue un intento fallido. Se hizo a finales o mediados, finales del 97, mediados del 98; fue un intento fallido. No fuimos capaces de ponernos de acuerdo internamente. No teníamos muy claro hasta dónde podíamos llegar... Aunque los negociadores de entonces y los directivos de la empresa eran de la época de Juan Fernández, para que te sitúes más o menos como director general. Tenían, digamos, buena sintonía, pero... digamos, que internamente no teníamos muy claro... sí teníamos claro el fin, pero no teníamos muy claro los medios para llegar a ello”.

Entrevista n.º 8.1. Responsable sindical del SEMAF (24-06-2015:12).

Por entonces surgía otro sindicato profesional en la empresa, ya que el avance y el “éxito” que había logrado alcanzar hasta el momento el SEMAF llevaron a otros colectivos de ferroviarios/as a dar el paso y decidirse a formar un nuevo sindicato profesional, entre el personal de Circulación. Se trata del colectivo encargado del control del tráfico ferroviario en estaciones, clasificaciones y puestos de mando a nivel nacional. De manera que el 15 de mayo de 1995 en Sevilla, un grupo de ferroviarios/as de Circulación decidió fundar el Sindicato de Circulación Ferroviario (SCF).

Al igual que lo hicieron los/as maquinistas y ayudantes de maquinistas en su día antes de constituirse el SEMAF, reconocía el colectivo de Circulación que se constituían como el sindicato profesional e independiente, porque los sindicatos más representativos del sector, CCOO y UGT, no atendían los intereses del colectivo. Así lo recoge la propia

acta de constitución del sindicato: este surge... “*ante la falta de reivindicaciones para el colectivo de circulación de la empresa Renfe, por parte de los sindicatos con representación en el Comité General*”. (Acta de constitución SCF, 15 de mayo 1995). El personal de Circulación no se sentía representado por los sindicatos mayoritarios que conformaban el CGI, y viendo el avance que había tenido el SEMAF hasta la fecha, trataron de imitarlo y seguir sus pasos. Así que decidieron constituirse como el nuevo sindicato profesional de Circulación para representar y defender sus propios intereses como colectivo.

En junio de 1996, el nuevo sindicato celebraba su primer congreso en Sevilla; y en 1998 tuvo lugar el congreso extraordinario en Madrid, donde el sindicato tomó importantes decisiones organizativas y estratégicas a seguir. Se presentaron a las elecciones sindicales en RENFE que se celebraban el 26 de febrero de 1999 por primera vez con sus siglas y obtuvieron 8 delegados/as, lo que no les permitió entrar en el CGI.

XII Convenio Colectivo (1997-1998).

El XII convenio se firmaba en junio de 1998 por parte sólo de UGT y CCOO, y no fue suscrito por CGT ni por SEMAF, aunque su duración fue de un año.

Se acordaba un incremento salarial del 1,8% de la masa salarial. Pero, de nuevo, se sucedían los conflictos en la empresa, ya que en diciembre de 1998 el Comité de Empresa convocaba paros parciales⁴⁶ debido a que la empresa no cumplió lo acordado. No desarrolló la nueva clasificación de categorías que permitiera adaptarse mejor a los avances tecnológicos y funcionales que se habían producido en esos años; ni tampoco actualizaba el sistema de primas que era del año 1983.

Tras los paros, finalmente la empresa entró a la negociación y su propuesta fue

⁴⁶ El diario *EL Mundo*, del domingo 27 de diciembre de 1998, se hacía eco de la noticia: “*CC.OO. y CGT secundarán los paros parciales de Renfe los días 28 y 29 de diciembre*”. Estos dos sindicatos fueron los que apoyaron la huelga. Se trataba de paros de cuatro horas por turno que se fijaron entre las 00:00 y las 04:00 horas; entre las 07:00 y las 11:00 h. y entre las 17:00 y las 21:00 h. Los motivos de la protesta se centraban en llevar adelante el plan de incentivos de la productividad, clasificación de categorías acorde a la modernización de la empresa y los mandos intermedios.

Se trataba de la 3.ª jornada de paros parciales que tenían lugar en diciembre de 1998, además del día 30, en los que no participó UGT. Aunque este sindicato había participado los días 21 y 23 de diciembre, finalmente decidió abandonar la convocatoria de paros para acercar posiciones con la empresa que había modificado su oferta y aceptó, después de estudiarla.

de separar los temas que tenía pendientes. Pretendía negociar los nuevos sistemas de incentivos a la productividad, por un lado; y por otro, negociar la clasificación del personal. En relación a este último, quería comenzar por los de las categorías más bajas, los de menor remuneración; y en cuanto a los incentivos, establecía un plazo de dos meses para cerrar los de menor remuneración y abordar el resto de incentivos que faltaban durante el año 1999.

En materia de conflictos laborales, el convenio recoge, al igual que los anteriores, la creación de una Comisión de conflictos laborales como procedimiento de solución de los conflictos que puedan surgir a la hora de interpretar y aplicar el propio convenio y, además, se fijaban límites a los conflictos. Recoge que durante la vigencia del presente convenio *“no podrá ser convocada huelga que pretenda alterar lo acordado en el mismo, sin que tengan la consideración de acordadas aquellas materias que, aun viniendo incluidas en el presente Convenio Colectivo, estén siendo objeto de negociación en este momento o lo sean con efecto posterior a la firma del mismo”* (XII Convenio Colectivo de RENFE).

Pero, ¿qué estaba sucediendo en el SEMAF mientras convocaban sus paros? Se estaban produciendo tensiones internas con debates intensos y discusiones de cómo se estaban desarrollando los procesos. Como señala el responsable del sindicato, se efectuaron algunos cambios internos. Se renovaron ideas y personas responsables del sindicato, porque consideraban que la línea que venía aplicando con la empresa los responsables sindicales de entonces, no les permitía avanzar en sus planes como colectivo.

“En el año 98 nosotros tuvimos un cambio de chip, yo le llamo un cambio de chip y aquello que te había calificado hace un rato “travesía del desierto”. Nos provocó un cambio interno. ¿Por qué?

Entonces, decidimos estas cosas que están tan modernas... renovarnos. Decidimos renovarnos.

Hicimos... pasamos un congreso turbulento, no, pero... donde se debatían bastante las cosas. Como te he dicho, somos un sindicato profesional, pero eso no significa que no tengamos posición; somos... podemos decir que somos neutrales, pero no somos neutros. Cada uno tiene esto que decimos ahora en el Colegio de Huérfanos, somos muy apañados... cuando nos pegamos entre nosotros, pero tenemos sensibilidades diferentes.

Bueno, en aquel congreso tuvimos la idea de renovar ideas y de renovar personas, y lo conseguimos. Fue el congreso de Almería y entonces vinimos con un secretario general nuevo, que sigue aquí y con ideas nuevas.

Entonces retomamos la idea porque no quedaba más remedio... de abordar la negociación del agente único”.

Entrevista n.º 8.1. Responsable sindical del SEMAF (24-06-2015:5).

Tras la negativa de la empresa a la primera propuesta que el SEMAF había elaborado para que aquella pudiera aplicar extensiones de agente único, decidían cambiar su estrategia. Por entonces, se celebraba el III Congreso extraordinario del SEMAF en Almería en 1998. Existía en el mismo sindicato posiciones enfrentadas de cómo se estaban llevando las negociaciones del agente único y se debatieron en profundidad las líneas a seguir. Finalmente, se adoptaron decisiones importantes. Por un lado, se decidió cambiar la estrategia de negociación que habían formulado a la empresa sobre el agente único; y por otro, se decidió también cambiar al secretario general, y sus miembros nombraron a Juan Jesús García Fraile como nuevo líder sindical.

La estrategia era llevar adelante la propuesta del SEMAF sobre el agente único a la negociación con la empresa, aunque manteniendo un talante más negociador, pero a su vez combativo.

Pero, de nuevo, los sindicatos convocaban nuevas movilizaciones en julio de 1999⁴⁷ por diversos motivos (por falta de interés de la empresa para iniciar las negociaciones del nuevo convenio y porque entre sus planes se encontraba su pretensión de externalizar algunas UN's como los talleres para el mantenimiento de algunos trenes, etc.).

Las huelgas de los sindicatos continuaron en septiembre y octubre de ese año, aunque tampoco participó en ellas UGT.

5.1.1.2.- Los cambios de las relaciones laborales en la práctica durante el primer período (1990-2000).

La transición hacia una nueva estrategia de la empresa se inició a finales de los años 80, aunque su desarrollo posterior tuvo lugar a partir de los 90. Se trataba de un proceso que duraría varias décadas.

Los cambios propuestos eran más innovadores que en las décadas pasadas, aunque en algunas ocasiones se mantuvieron algunos aspectos rudimentarios.

El nuevo modelo de gestión por UN's que se iniciaba en los años 90 supuso un cambio sustancial en la filosofía productiva y comercial de RENFE, que le obligó a cambiar el modelo que venía aplicando a otro orientado al mercado y centrado en la reducción de los costes laborales y en la búsqueda de la mayor productividad. Este nuevo mandato político que tenía encomendado la empresa, se vio reflejado en las diferentes propuestas de negociación de los convenios colectivos que se desarrollaron durante este primer período. La plataforma de la empresa para las negociaciones de los convenios colectivos (que comprende del VIII al XII) tuvo un éxito relativo, aunque en ocasiones fue limitado.

En el VIII Convenio Colectivo.

Se introdujeron algunos cambios en diferentes materias (salariales, contratación temporal, etc.). La subida salarial inicial que ofrecía la empresa a los sindicatos era del 3%, mientras que la plataforma conjunta de UGT y CCOO se situaba entre el 7% y el 8% aplicable a todos los conceptos. La empresa fue variando su propuesta hasta situarse en el 5,9%, aunque con condiciones. Los sindicatos no la aceptaron y convocaron movilizaciones para rechazar la modernización que imponía la empresa. Finalmente, se firmaba el 6,43% de subida salarial y su distribución la fijaba la comisión paritaria. Para el año 1990, el incremento fue de un punto por encima del IPC y se aplicaba la cláusula de revisión.

Es evidente el esfuerzo desarrollado por la dirección para introducir cambios en la estructura salarial con su propuesta de concepto de sueldo inicial y lo que implicaba. Asimismo, lograba introducir la contratación temporal, pero solo sería en caso de

⁴⁷ El periódico *El Mundo* del jueves 29 de julio de 1999 recogía la noticia “*Renfe comienza una huelga de 24 horas*”. En ella, señalaba que “*todos los sindicatos de Renfe, excepto UGT, mantienen la convocatoria de huelga en toda la red de ferrocarril para hoy, 29 de julio*”. Los servicios mínimos garantizarán la circulación del 75% de los trenes. [...] Entre las demandas, los sindicatos pedían a la empresa “*que retirase los concursos para la externalización de talleres de mantenimiento de trenes a empresas privadas y adquiriese el compromiso "serio" de negociar la reducción de jornada, el sistema de retribución de primas de productividad y el incremento salarial*”.

Mientras que la empresa consideraba que las subidas salariales que pedían los sindicatos eran excesivas porque superaban los límites previstos por el Gobierno para las empresas públicas... “*que el aumento de los salarios por importe de 40.000 millones de pesetas solicitado por CC.OO. "no es viable", ya que supondría un incremento de los costes de personal del 33%. Además, iría en contra de la política presupuestaria marcada por el Gobierno que fija como tope la previsión de IPC para la subida salarial en las empresas públicas con pérdidas*”.

necesidades puntuales (vacaciones, refuerzo en temporada punta, etc.) y la dirección no tuvo “carta blanca” en este tema, ya que tuvo que aceptar las condiciones que exigieron los sindicatos. Mientras que los sindicatos, a pesar de las numerosas movilizaciones que llevaron a cabo y tras asumir la decisión política de modernización de la empresa a través del nuevo modelo de gestión de las UN’s, sus logros fueron más limitados. Además del incremento salarial, se lograba mejorar las condiciones laborales de las ferroviarias embarazadas y se obtenía un día retribuido al año para asuntos propios.

Un hecho importante fue el surgimiento del SEMAF, que supuso un cambio importante en el panorama sindical de RENFE a partir de entonces, y para la empresa un sindicato profesional fuerte que se incorporaba definitivamente en los próximos años, con el que tenía que lidiar y negociar los temas de conducción.

En el IX Convenio Colectivo

Los resultados de las elecciones sindicales de 1990 generaron un importante cambio a nivel sindical en la empresa. Supuso un antes y un después en cuanto a la distribución de la fuerza sindical. Los datos obtenidos por el SEMAF (10,4% de los votos frente al 7,4% del proceso anterior de 1986 cuando se presentan por primera vez) no sólo reflejan la irrupción y la fuerza del nuevo sindicato, sino que además les autorizaba a formar parte del CGI y a negociar los colectivos junto al resto de sindicatos. Este hecho restó fuerza a los sindicatos más poderosos, CCOO y UGT, que habían liderado la negociación de los convenios hasta la fecha.

Mientras que la empresa tuvo que negociar las cuestiones del colectivo con el SEMAF. Además, realizó importantes esfuerzos para impedir que logran el convenio franja específico para Tracción. Se trataba de “*su bandera*”, que utilizaron reiteradamente como medida de presión en sus movilizaciones y protestas contra las propuestas de la empresa. Aunque no lo lograron, la empresa tuvo que hacer concesiones y negociar con ellos, como fue el acuerdo de la banda de las horas de mayor dedicación, lo que suponía un complemento salarial para el colectivo de Conducción que se incorporaba al IX Convenio Colectivo.

Aunque la empresa hizo importantes esfuerzos por no rebasar el límite fijado por el Gobierno en cuanto a los incrementos salariales de no superar el 5% en las empresas públicas, finalmente, ante las numerosas movilizaciones y protestas, tuvo que ceder a las presiones sindicales y se firmó un incremento del 7% aplicable a todos los conceptos excepto a las primas, a los viajes de servicio, gastos de destacamento y traslados. Además, se firmaba la creación de un plus anual de productividad de 55.000 pesetas; y la revisión salarial cuando el IPC de 1991 superase el 6,5% y para 1992 el incremento se acordaba en el IPC previsto más dos puntos. También tuvo que hacer concesiones en aspectos sociales, con dos días más de licencias retribuidas de libre disposición para todos los/as trabajadores/as y se reconocían los mismos beneficios sociales a las parejas de hecho que a las parejas con derecho. En materia de empleo se pactaba la contratación de 1.000 puestos de trabajo indefinido y 300 contrataciones temporales por año.

En el X Convenio Colectivo

A pesar de que el proceso de negociación se desarrolló con normalidad, se dio un cambio en el estilo de negociación de la dirección de carácter más duro, debido a los logros sindicales obtenidos en los últimos convenios. Algunos/as responsables de la empresa decidieron adoptar un enfoque más duro en las negociaciones que frenara en cierta medida la fuerza de los sindicatos y permitiera llevar a cabo su estrategia. Las medidas que lograba la dirección de la empresa llevar adelante con el “*apoyo*” de los sindicatos en estas negociaciones le generaron importantes ahorros, lo que le permitió sobrepasar el límite de subida salarial que el Gobierno había establecido para las empresas públicas del 1,8%. Así que el incremento salarial pactado fue del 4% en los conceptos fijos (3,3% de la masa salarial) congelándose las primas, aunque se fijó una paga lineal de 40.000 pesetas por trabajador/a y la cláusula de revisión recogía que se subiría todo lo que rebasase el 5% del IPC, y conseguía unificar los niveles 1 y 2. Para avanzar en la estrategia empresarial que requería el nuevo enfoque comercial, era necesario modificar alguna de las normas internas (RGC y Normativa Laboral). Pero la estrategia de la empresa fue hacerlo con la implicación de los sindicatos, lo que le evitaría conflictos y le permitiría iniciar el proceso de modernización. De ahí la

propuesta que la dirección hizo a los sindicatos en la mesa de negociación de crear comisiones mixtas (donde participarían ambas partes) para debatir y aprobar los cambios en dicha normativa, que era necesario modificar para poder implantar en el corto plazo la nueva figura de Agente Único de Conducción. De hecho, fue en estas negociaciones cuando la dirección planteó a los sindicatos y sobre todo a SEMAF la necesidad que tenía de aplicar situaciones de agente único. Aunque no era la primera vez que trataba este tema, puesto que en el pasado se dieron algunos intentos (que fueron fallidos al no ser aceptados por los sindicatos).

Esta nueva figura laboral que la empresa quería implantar afectaba a los/as maquinistas, ayudantes de maquinistas e interventores/as fundamentalmente, por lo que era necesario hacer algunos cambios en las normas de carácter técnico, organizativo y en materia de seguridad. Suponía hacer cambios en algunos aspectos de la normativa ferroviaria y para ello necesitaba contar con el apoyo de los sindicatos. Aunque podía haberlo implantado unilateralmente, su estrategia fue llevarlo a la negociación porque sopesó el precio que podía acarrearle un nuevo conflicto laboral. Se aprobaban el nuevo RGC y el nuevo texto de la normativa laboral. Asimismo, se acordaba crear una Comisión de Conflictos, cuyo cometido era velar por la buena fe en la negociación de la solución de conflictos que pudieran surgir y la autorregulación del derecho de huelga durante la vigencia del convenio. Aunque la huelga es una práctica legal y aceptada en la empresa desde la democracia, el acuerdo de introducir esta medida en el convenio implicaba un cambio en las prácticas laborales que beneficiaba a la empresa y al Gobierno.

En el XI Convenio Colectivo

La dirección decidió mantener el estilo duro en las negociaciones del convenio y fueron más complejas que las anteriores por varios motivos: SEMAF convocaba movilizaciones donde exigía a la empresa la negociación de un convenio franja para el colectivo de Tracción; el resto de sindicatos no aceptaban la propuesta salarial de la dirección que implicaba pérdidas en torno a 7 puntos del poder adquisitivo; además, los rumores de la posible privatización de la empresa generaron cierta incertidumbre que llevaron a los sindicatos a convocar movilizaciones, en las que UGT no participó

(esta decisión de no participar en las movilizaciones la adopta el sindicato a partir de 1995).

A pesar del contexto de conflicto que se dio, el convenio se firmaba en 1994 entre la dirección de la empresa, UGT y CCOO; mientras que CGT y SEMAF no lo firmaron.

La estrategia de la dirección estaba marcada; se centraba en avanzar cada vez más en mejorar la productividad e incrementar la flexibilidad laboral.

El acuerdo salarial que se pactaba vinculaba por primera vez una parte de la subida salarial a la productividad y al logro de los objetivos económicos prefijados por el Gobierno. Lo que se traducía en una nueva paga anual para los niveles salariales del 2 al 9, aunque su cuantía estaba supeditada al logro de los resultados económicos que había previsto la empresa. Para 1994 no había incremento salarial y para 1995 y 1996 se subirían los salarios el IPC menos el 0,5%.

La empresa avanzaba en su estrategia al lograr introducir la flexibilidad salarial y geográfica para el colectivo de estructura de apoyo con su propuesta del nuevo sistema salarial que establecía un componente fijo y otro variable; e introducía la movilidad geográfica para ese colectivo y los mandos intermedios.

Entre los logros sindicales, la supresión del límite de km en los kilométricos y se introducía una tarifa especial que suponía descuentos en los precios de los billetes para los/as ferroviarios/as y sus familiares.

Por otro lado, se constituía en mayo de 1995 un nuevo sindicato profesional, el Sindicato de Circulación Ferroviario (SCF). Es el sindicato que representa al colectivo de Circulación, el de *“la gorra”*, como muchos/as lo conocen. Para los sindicatos más representativos, este hecho les generó no sólo pérdidas de afiliados/as, sino que además les restaría fuerza.

La competencia sindical era cada vez mayor; además del SEMAF, surgía ahora el SCF. Esta situación de competencia que se daba entre los sindicatos ferroviarios por ocupar el mayor espacio sindical en la empresa y liderar ciertos temas en las negociaciones, beneficiaba en cierta medida a la empresa. Es decir, esta lo utilizará en su estrategia de negociación.

En el XII Convenio Colectivo

La empresa mantuvo la línea dura en las negociaciones del convenio. Aunque se firmaba por UGT y CCOO con la dirección de la empresa en junio de 1998, al igual que el convenio anterior, CGT y SEMAF no lo suscribieron. En él se alcanzaba solo el 1,8% de incremento salarial por parte de los dos sindicatos mayoritarios.

El conflicto laboral se iniciaba en diciembre de 1998 con paros parciales de 4 horas por turno para varios días que habían sido convocados por el Comité de Empresa, donde participaron todos los sindicatos excepto UGT, por el incumplimiento empresarial sobre el nuevo plan de incentivos de productividad y nueva clasificación de categorías. La empresa modificaba su propuesta inicial que fue aceptada por UGT. De esta forma entraba a negociar con los sindicatos, pero establecía sus condiciones de cómo llevar a cabo estas cuestiones en la negociación. Con esta “nueva” actitud que la dirección decidía aplicar, trataba de cambiar las reglas informales existentes en las relaciones laborales hasta el momento. Era ella la que trataba de poner en marcha otras reglas de juego en este caso. Esta posición más dura de la dirección, que ya venía adoptando desde hacía tiempo y que se hacía visible en el contenido de sus propuestas, ahora con el cambio de las reglas informales que trataba de imponer a los sindicatos, de cómo abordar la negociación de dichas materias y los plazos que establecía para ello, se hacía evidente el cambio en el clima de las relaciones laborales. Esta era la estrategia que la empresa decidía llevar a cabo y, como consecuencia, el clima de las relaciones laborales se volvió más tenso y duro, y lejos de acercar posiciones, se distanciaba cada vez más. Propuso separar los temas a negociar (por un lado, los nuevos sistemas de incentivos a la productividad, donde fijaba un plazo de 2 meses para cerrar la negociación de los colectivos de menor remuneración y para el resto, hacerlo a lo largo del año 1999; y por otro, negociar la clasificación del personal, empezando primero por los colectivos de menor categoría).

Los sindicatos no aceptaron ni la forma ni el estilo de la dirección. Es decir, no aceptaron el cambio en las reglas informales con el que la dirección pretendía llevar las negociaciones. Por ello, convocaban movilizaciones en julio de 1999 y continuaron en septiembre y octubre del mismo año (tampoco participó UGT). Entre los motivos que alegaban de la nueva protesta, la falta de interés de la empresa para negociar el nuevo convenio y su intención de externalizar el mantenimiento de algunos trenes.

En 1999 hubo elecciones sindicales en RENFE y el sindicato SCF se presentaba por primera vez. Al igual que sucedió con SEMAF, los resultados obtenidos no fueron suficientes para formar parte del CGI ni de la negociación, ya que sólo obtuvieron 8 delegados/as sindicales.

A modo de conclusión.

Se observa un cambio importante en las estrategias de gestión del personal y de las relaciones laborales durante este decenio (1990-2000). Aunque durante esta primera década se han producido varios momentos críticos, el punto decisivo se iniciaba durante el período de las negociaciones del X Convenio Colectivo, donde la dirección cambió el estilo de negociación que había mantenido hasta el momento a otro más duro. Este cambio se debió sobre todo a que en el anterior convenio, el IX, los sindicatos pudieron arrancar importantes concesiones a la empresa debido al incremento de la conflictividad laboral que habían convocado.

La desconvocatoria de la huelga del SEMAF llevó a la empresa a ceder y negociar un complemento salarial que implicó el acuerdo de la banda de las horas de mayor dedicación. Su prioridad se centró en evitar negociar un convenio franja exclusivo para los/as maquinistas y en reducir el conflicto. Por lo que no le quedó más remedio que firmar el 7% de incremento salarial, a pesar de que el Gobierno había fijado el 5% para las empresas públicas; un plus de productividad de 55.000 pesetas y la revisión salarial. También concesiones en aspectos sociales y pactaba la contratación de personal.

No obstante, estas concesiones que hacía la dirección fueron el preludio de un cambio de estrategia mayor que se iniciaba en los años 90 y se extendió durante toda la década. Tras este episodio se hacía evidente el cambio de estilo de la dirección en las negociaciones del X, XI y XII Convenio. Se centró en algunos aspectos representativos, aunque simbólicos, de las relaciones laborales como la mejora de la productividad, el *“ataque”* a los derechos adquiridos y la reducción de la plantilla.

Los argumentos que se han expuesto nos plantean tres cuestiones que son fundamentales y que se abordarán seguidamente.

La primera cuestión hace referencia al momento en que tienen lugar los cambios. Es decir, al calendario de los cambios que tuvieron lugar. Aunque se dieron algunos

elementos de continuidad, la ruptura con el pasado se hacía evidente tanto en el contenido de las iniciativas como en el estilo de la dirección. Lo que nos permite formular el siguiente interrogante: ¿por qué los cambios que se produjeron se dieron en el momento en que se hicieron?

Como veremos, los cambios que se llevaron a cabo tuvieron una relación cronológica con las presiones externas que se dieron, como ya hemos visto. El modo en que el Gobierno modificó el marco normativo y las expectativas desencadenaron nuevas estrategias de la dirección y de las relaciones laborales.

La segunda pregunta tiene que ver con los contenidos de los proyectos empresariales. Es decir, con las cuestiones críticas de las relaciones laborales que se trataron, como la productividad, la flexibilidad laboral y las prácticas laborales. Los principales ataques de la dirección se centraron en los derechos y privilegios adquiridos (que comprenden desde las prácticas laborales y las prestaciones sociales). Pero también, puso un interés especial en reducir el tamaño de la plantilla ferroviaria.

El nuevo enfoque comercial llevó a la dirección a plantear a los sindicatos la necesidad de extender las situaciones del agente único. Aunque para entonces ya contaba con la tecnología necesaria para implantarlo (tren-tierra y otros equipos de seguridad), necesitaba modificar las normas técnicas y de seguridad (RGC y Normativa Laboral). No sólo debía modificar las condiciones laborales de los/as maquinistas, ayudantes de maquinistas e interventores/as, sino que además no contaba con el número de maquinistas suficiente. De ahí su propuesta de convertir en maquinista a todos los/as ayudantes de maquinistas y al personal de otros puestos vinculados en cierta medida a Tracción que voluntariamente lo solicitase.

La cuestión que nos planteamos es: ¿por qué una serie concreta de aspectos de las relaciones laborales adquirieron un carácter crítico durante el período “*divisorio*”?

El modo en que se trataron estas cuestiones críticas indica que cumplieron su papel simbólico y práctico en la transición hacia la nueva estrategia.

En los siguientes apartados lo abordaremos con más detalle, donde sostenemos que en la elección de las cuestiones críticas por parte de la empresa influyeron ciertas presiones políticas a las que se han enfrentado los ferrocarriles en esos momentos y el foco de atención elegido fue el diálogo entre los ferrocarriles y las autoridades políticas como un elemento de una estrategia interna.

El tercer interrogante que hemos formulado tiene que ver con el cambio de estilo de las relaciones laborales. ¿Por qué se pasa del estilo consensual al de confrontación?

Se observa una importante deriva del estilo en las negociaciones. De hecho, se pasa de un estilo consensual a otro más duro y tendente a la confrontación. El contenido y el estilo de la estrategia no surgieron a la vez, sino que las políticas de cambio son anteriores al deterioro de las relaciones laborales y al declive del consenso.

En relación a ello, afirmamos que cuando fracasaron las estrategias de cooperación de los sindicatos para aplicar los cambios en la empresa, es cuando se impuso el estilo duro de la dirección y no antes. El fracaso se debe, como veremos, a la propia dinámica del intercambio político tripartito entre los sindicatos, la dirección y el Gobierno.

5.1.2.- El cambio de reglas.

Se ha comentado en anteriores capítulos que los gobiernos han tenido algunos problemas para efectuar el control político en las empresas públicas, y que los objetivos políticos que éstas deben lograr se transmiten por vías complejas. Para tratar de paliar estas cuestiones, los gobiernos han diseñado mecanismos que les han ayudado en gran medida a ejercer un mayor control en las empresas, los contratos programas. Estos instrumentos han ejercido un papel importante. Mientras que para la transmisión de los objetivos políticos, a través de la negociación colectiva, aunque se han introducido algunos cambios a nivel formal, como reconoce Anthony Ferner, *“no basta con modificar el marco legal y las directivas ministeriales formales, aunque, desde luego, ambas medidas tienen importantes repercusiones en los objetivos de las empresas. Se trata asimismo de cambiar las “reglas del juego” informales, que determinan en gran medida hasta qué punto se tomarán en serio los cambios introducidos en las normas formales”* (1990:179). Es decir, se trataría de cambiar el marco formal, pero también el informal en cuanto a las prácticas de relaciones laborales. En relación a ello, en esta primera década se han hecho algunos avances por parte de la dirección, aunque insuficientes. Además, cuando el Gobierno decide cambiar las reglas de juego, lo hace mediante actos de demostración. De manera que *“las nuevas reglas de juego pueden “comunicarse” a las empresas mediante “acciones de demostración”: incidentes dramáticos orquestados por el Gobierno, ilustrativos de*

las nuevas prioridades. Estos factores se combinan para modificar los costes y beneficios relativos, para la dirección de las distintas vías de acción” (1990:179-180).

Se analiza seguidamente algunos de los efectos indirectos del “cambio de reglas” en las relaciones laborales en la empresa, es decir, las tensiones que ocasionaron el “cambio de reglas” y la acción recíproca entre las presiones externas y los temarios de la dirección, donde se pone atención en el momento en que se produjeron los principales cambios. Lo que nos permitirá responder a nuestro primer interrogante planteado en la investigación: ¿por qué los cambios que se produjeron en la empresa, se dieron en el momento en que se hicieron?

5.1.2.1.- El marco formal: los objetivos del Gobierno y las relaciones laborales.

En anteriores capítulos se han descrito los cambios globales que se dieron en el marco formal de los controles gubernamentales en RENFE. Aunque estos cambios solo tuvieron un efecto indirecto (aunque profundo) en las relaciones laborales, se fijaron nuevos objetivos formales en materia de las relaciones laborales. Entre ellos, los ajustes de la plantilla, *“la reducción de costes laborales”* y el incremento de la productividad que contempla los contratos-programa que tuvieron lugar en este primer período.

Contrato-Programa 1988-1991.

Se trataba del 2.º Contrato-Programa que se firmaba entre el Estado y RENFE para el período 1988-1991. *“Este plan se desarrolló dentro de la Ley de Ordenación de Transportes Terrestres de 1987 (LOTT y del PTF-Plan de Transportes Ferroviario). En este Contrato-Programa se destaca la realización de un importante esfuerzo inversor en infraestructuras y equipos de transporte, iniciándose la construcción de nuevas líneas y la introducción de la alta velocidad en España. Este Contrato-Programa inició una nueva etapa de esfuerzo inversor y de mejora de la inversión, planteando como perspectiva de futuro el diseño de un sistema de transporte integrado, competitivo y desarrollado en términos de eficacia económica y capacidad tecnológica”* (García Juan, 1996).

En materia de relaciones laborales, en el contrato programa se aprobaba un crédito extraordinario por un importe de 11.075 millones de pesetas destinado a las jubilaciones anticipadas del ejercicio 1988. Es decir, que en el diseño del nuevo sistema de transporte que el Gobierno pretendía llevar a cabo y en términos de eficiencia económica, uno de sus objetivos era reducir la plantilla facilitando la aprobación del crédito económico necesario para ello. Además, en las negociaciones de los Convenios Colectivos (en concreto VIII y IX) se “esperaba” por parte del Gobierno, como señalaba un responsable de RENFE, que las partes acordaran el fin de una serie de condiciones de trabajo y prestaciones extraeconómicas y romper con el estilo de negociación que había existido hasta la fecha, que era más bien de talante paternalista y que funcionó en su día, pero en el nuevo escenario no resultaba viable.

“Fue complicado para nosotros que veníamos de un modelo muy diferente y ahora, bueno, entonces... había que romper totalmente con ese modelo de negociación, más, quizás... sí, más paternalista por nuestra parte. De hecho, en las negociaciones de los convenios el 8º y el 9º, creo recordar que era cuando empezamos las UN, esperábamos acabar con una serie de condiciones de trabajo y prestaciones extraeconómicas... porque así lo quería el Gobierno... que representaban costes importantes a la empresa y que nos impedían lograr los objetivos de productividad que había que lograr a partir de entonces. Aunque, claro, a su vez nos suponían ciertas ventajas, de disponer de cierto margen de maniobra para negociar”.

Entrevista n.º 28 Dirección de RENFE-Operadora (24-09-2019:2).

Contrato-programa 1994-1998.

Se trataba del 3.º Contrato-Programa que se firmaba el 23 de septiembre de 1994 entre el Estado y RENFE, con una duración de cinco años. Con este contrato el Gobierno daba pasos importantes en su estrategia general en RENFE, ya que establecía las nuevas normas formales que ésta debía seguir... *“Se establecía la plena separación y distinción contable de las cuentas, derivadas de la gestión de la infraestructura y de cada uno de los servicios de transporte, juntamente con la financiación de los efectos derivados de la deuda que el Estado mantenía con RENFE, lo que permitiría una evaluación independiente de cada una de las unidades de negocio creadas y, en consecuencia, de toda la empresa. A través de este Contrato-Programa se deseaba que*

la tutela del Estado fuese cada vez más eficaz, con el propósito de evitar los déficits de explotación que debían ser financiados por los P.G.E.” (García Juan, 1996).

El documento recogía una cantidad económica específica para atender el coste de personal, en la que se establecía que a partir del año 1995 se disponía de una partida anual de 5.000 millones de pesetas para financiar el coste de reestructuración de la plantilla ferroviaria. Este ajuste se acordó realizarlo mediante un plan de bajas voluntarias que la empresa evaluó en unas 6.485 personas, al que podían acogerse voluntariamente los/as afectados/as con jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas. Coincidiendo con la aprobación del Contrato-Programa, la dirección de la empresa y los sindicatos firmaban un acuerdo marco de relaciones laborales, el conocido Plan Social. Este acuerdo, a juicio de la empresa, *“permitirá desarrollar los nuevos retos del Contrato-Programa en un clima de paz social”*. Proponía reducir la plantilla que finalmente sería de 4.350 trabajadores/as y, a su vez, reducir los costes laborales.

A cambio de los incrementos salariales pactados y las expectativas de continuidad en el empleo, se comprometía a no externalizar cargas de trabajo, aunque señalaba que *“se procuraría”* recuperar y captar cargas de trabajo que venían realizando algunas empresas privadas, como sucedía en las áreas de mantenimiento del material rodante y también en infraestructura fundamentalmente.

Para incrementar la productividad de la plantilla, el plan social recoge el desarrollo de planes de formación para la readaptación del personal a nuevas funciones; se acordaban traslados, ascensos y movilidad geográfica para cubrir las vacantes y poder acoplar al personal sobrante (salvo cierre de las dependencias). Estos movimientos se harían de forma voluntaria y no forzosa (*Vía libre*, octubre 1994: 4-6).

Medidas incluidas en las plataformas de negociación de la dirección, especialmente en las del XI y XII Convenio Colectivo. De esta forma, los objetivos que el Gobierno tenía para la empresa se integraron en la estrategia de negociación de la dirección.

5.1.2.2.- Cambio de clima.

Durante este período el Gobierno hizo algunos intentos para modificar las reglas de juego de las relaciones laborales, a través de los contratos-programas como acabamos de ver, pero también mediante las comisiones de investigación.

Las relaciones laborales durante los años 80 sufrieron algunos cambios implícitos, debido a la creación de un determinado clima de expectativas sobre las mismas y porque también se dieron ciertas presiones políticas sutiles en algunos casos sobre los ferrocarriles. Esta dinámica se continuó dando en los años siguientes. Se trataba de cambiar el clima en torno a las relaciones laborales en la empresa. Para ello, el Gobierno socialista puso a trabajar a las comisiones de investigación que había nombrado durante su mandato, como fue CEFE (Comisión para el Estudio de los Ferrocarriles Españoles). Esta Comisión ejerció su papel al atraer la atención de la opinión pública sobre algunos aspectos de las relaciones laborales de RENFE. Sus informes al respecto eran bastante críticos a finales de los años 80 y siguientes. Como recoge Anthony Ferner, esta... *“Se mostraba extraordinariamente crítica con la administración de personal y relaciones laborales, a la que calificaba de rígida, burocrática y normativista. Atacaba la inflexibilidad de las prácticas laborales y rechazaba el estilo de las relaciones laborales por considerarlo un “paternalismo benevolente”, erigido en torno a las concesiones de numerosas prestaciones “corporativistas” y antieconómicas que en su tiempo sirvieron para compensar a los trabajadores/as por los bajos salarios que percibían, pero que en la actualidad constituían privilegios injustificados”* (CEFE, 1983:27-34; 1984:69-73).

Las comisiones especiales parlamentarias eran otro instrumento que ayudaba a crear un clima de preocupación sobre cómo se estaban desarrollando las relaciones laborales en la empresa y que sacaban a la luz pública.

De manera que la dirección de la empresa se enfrentaba también a este tipo de presiones, que en ocasiones ella misma fomentaba, ya fuera de forma deliberada o no, para atraer dichas presiones.

También, el *“Libro Blanco de la Negociación”* recogía planes para cambiar las relaciones laborales y reformar las prácticas laborales.

Los conflictos laborales y el cambio de reglas en RENFE.

Como hemos visto en RENFE, se sucedieron durante el primer período (1990-2000) numerosos conflictos laborales en torno a los procesos de la negociación de los convenios. Asimismo, se aprecian diferencias entre los realizados durante el mandato

socialista y los realizados durante el mandato del Partido Popular. En el primer caso y con carácter general, los paros que convocaron los sindicatos ferroviarios eran un complemento más en las negociaciones colectivas, una táctica de la negociación, y no un elemento a “utilizar” por la dirección de la empresa en su estrategia para cambiar las relaciones laborales, aunque al final el estilo de negociación se endureció. Mientras que en el segundo caso, con el cambio de gobierno y la situación de conflicto general que atravesaba el país, el cambio en el estilo de las negociaciones se dio en mayor medida y se hacía más evidente.

Un elemento a destacar es que, aunque los decretos que fijaba el Gobierno establecían los servicios mínimos durante las jornadas de paros, los políticos, con carácter general y desde los inicios de la democracia debido a la debilidad de las instituciones laborales, trataron de evitar en numerosas ocasiones los conflictos más graves, especialmente en sectores estratégicos como es el ferrocarril.

El contexto socioeconómico del país a principios de los años 90 se encontraba muy agitado a nivel general, con importantes conflictos laborales que se venían produciendo desde mediados y finales de los años 80, especialmente por los sectores que sufrieron la reconversión industrial (siderurgia, naval, minería del carbón, etc.) con medidas de ajuste muy duras que llevaron al despido de decenas de miles de trabajadores/as. Estos conflictos se sucedieron hasta bien entrados los años 90.⁴⁸

Se produjeron varias huelgas generales: la del 17 de junio de 1991 contra el Plan de competitividad del Gobierno (que rechazó UGT); la del 27 de enero de 1994, contra la creación de las empresas de trabajo temporal, movilidad geográfica y funcional, flexibilización de la contratación temporal, etc. Es decir, contra la precariedad laboral.

Por otro lado, en abril de 1994 se celebraba el Congreso Confederal de UGT, donde se nombraba en funciones al nuevo secretario general y sucesor de Nicolás Redondo.

⁴⁸ Respecto a los conflictos que se produjeron a finales de los años 80 en el país, cabe señalar que durante la primavera del año 1987 *“se observó una fase de actividad obrera sin precedentes, a lo largo de la cual se produjeron huelgas y acciones de protesta contra las condiciones salariales y la reestructuración en los sectores del transporte, la construcción, la industria de maquinaria, la industria del automóvil, la construcción naval...”* (Ferner Anthony, 1990:189).

Aunque hubo “sus más y sus menos” porque se dieron dos candidatos para ocupar el puesto, finalmente, en febrero de 1995, en el Congreso extraordinario de UGT, se nombraba al Sr. Cándido Méndez como nuevo secretario general. Este nuevo líder sindical mantuvo una línea más dura con el Gobierno socialista.

El Gobierno aprobaba en materia de pensiones con los votos del PP, IU y CIU en febrero de 1995 el conocido “*Pacto de Toledo*” y en enero de 1996 se firmaba el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-I) sin el apoyo de los sindicatos. Se producía la ruptura de la alianza que el Gobierno había mantenido hasta el momento con el sector socialista del movimiento obrero, con la UGT.

Este cambio en el contexto político llevó al PSOE a hacerle creer que el sistema podría aguantar un mayor nivel de conflictividad y que podía gobernar sin contar con el apoyo de UGT. El Gobierno, ante el escenario de conflicto general que se extendió en el tiempo hasta bien entrados los años 90 y tras su fractura con el sindicato “*hermano*”, como muchos lo llamaban, quiso aprovechar este momento y sopesó los posibles costes políticos que le podía generar una demostración de fuerza en RENFE. Es decir, utilizaría la situación de confrontación general del momento para introducir un cambio en la empresa. La dirección de la empresa “*contaba*” en cierta medida con el apoyo del Gobierno en el supuesto de llevar un conflicto con los sindicatos ferroviarios. De ahí que esperaba que la confrontación que habían ocasionado sus iniciativas sobre la productividad y flexibilidad laboral planteada a los sindicatos en las negociaciones de los convenios (del VIII al XI) se tradujera en un impulso para llevar a cabo el cambio deseado. Pero esto no le resultó nada fácil, sobre todo porque durante este período se sucedieron varios hechos, tanto a nivel interno como externo, que le dificultaron en cierta medida el avance del cambio.

A nivel interno, surgieron nuevos sindicatos ferroviarios en RENFE, los profesionales, el SEMAF primero en agosto de 1986 y el SCF después en mayo de 1995. Los nuevos sindicatos con los que no contaba ni la empresa ni el Gobierno, además de los tradicionales, “frenaron” en cierta medida el impulso de su estrategia.

Estos nuevos sindicatos desarrollaron una estrategia más combativa en su primera etapa ante las iniciativas de la dirección a las que tuvo que hacer frente, especialmente y en mayor medida a las planteadas por SEMAF, ya que en sus protestas y paros laborales convocados una de sus principales reivindicaciones era lograr “*su bandera*”,

es decir, un convenio franja para Conducción. Ni el Gobierno ni la empresa estaban dispuestos a ello porque estimaron más perjuicios que beneficios (de haberse logrado, podía ser un precedente, un modelo a seguir por otros muchos colectivos que el Gobierno no iba a aceptar de ninguna manera). Para que desconvocaran los paros, la dirección tuvo que negociar y hacer concesiones a los/as maquinistas, como fue el acuerdo de la banda de las horas de mayor dedicación que se incorporaba al IX Convenio. Este primer *“pulso de fuerza”* que el sindicato demostró a la empresa y al Gobierno supuso un importante éxito para el SEMAF y un fracaso para la empresa. Mientras, el SCF acababa de aterrizar en el año 1995 y aún tenía que ser reconocido legítimamente en los siguientes procesos sindicales.

A nivel externo, a mediados de los noventa se dio un cambio de gobierno en España. Las elecciones generales celebradas el 4 de mayo de 1996 llevaron al poder al Partido Popular presidido por el Sr. José M^a Aznar López.

Aunque la dirección ya venía aplicando una línea *“dura”* en las negociaciones de los convenios (VIII al XI), con el nuevo Gobierno y el cambio de responsables políticos en la empresa, como era habitual, las negociaciones se endurecieron aún más. De hecho, en 1995 se extendieron los rumores de una *“posible”* privatización de RENFE.

¿Utilizaría este rumor la nueva dirección para presionar a los sindicatos?

Lo más probable es que sí, por el talante duro que mantuvieron los/as negociadores de la empresa y la respuesta de los sindicatos durante las negociaciones del XII Convenio.

“El equipo de negociación del XII convenio era otro nuevo y se endurecieron más los planteamientos de la empresa. Además los rumores de privatización de Renfe, que oficialmente nadie... se atrevía a decir hasta qué punto eran ciertos o no. El nuevo gobierno del PP, con su planteamientos de modernización de la empresa, las reformas laborales anunciadas, el paro, todo ello influyó”.

Entrevista n.º 47. Sindicalista de CCOO (02-06-2020:1).

Pero fue a partir de la finalización del XII Convenio Colectivo cuando se aprecia un avance más duro aún en la estrategia del Gobierno. La empresa decidió no cumplir lo acordado en el convenio (sobre el nuevo plan de incentivos a la productividad y la

clasificación de categorías que se había acordado), y en diciembre de 1998 el Comité de Empresa convocaba nuevos paros parciales.

La empresa modificó su propuesta inicial que solo apoyó UGT y cambiaba las reglas de juego. Era ella la que establecía de forma unilateral las condiciones de qué negociar y cuándo, sobre los temas señalados. Es decir, su pretensión era cambiar las reglas informales de la negociación que habían existido hasta la fecha en la empresa.

Este nuevo estilo de negociación que la dirección trataba de imponer a los sindicatos generó un clima duro y de confrontación.

Los sindicatos ferroviarios no aceptaban ni la forma ni el estilo que el Gobierno y la dirección querían imponerles, a través del nuevo equipo de negociación, y en 1999 convocaron un “*chorro*” de movilizaciones en julio, septiembre y octubre, en las que UGT no participó. Mientras, en el resto de España se continuaban las movilizaciones y las protestas que UGT y CCOO habían convocado en abril de 1998 a favor de la semana laboral de 35 horas y por la mejora de la protección de los/as desempleados/as.

En noviembre y diciembre de ese año se desencadenaron grandes manifestaciones en el país contra la política del Gobierno del PP.

La constante ambigüedad de los objetivos del Gobierno.

Las contradicciones que se dieron entre las prioridades del gobierno socialista le llevaron a disuadir que finalmente el mismo provocara un enfrentamiento serio en RENFE. Mientras que el gobierno de Aznar, que se incorporaba en 1996, tenía claro que había que hacer un ejercicio de demostración de fuerza en la empresa, para que así de esta forma sirviera de lección al resto de movilizaciones que se estaban desarrollando en España. En el próximo período de análisis, veremos hasta dónde llegó su fuerza.

Aunque muchos de los conflictos laborales fueron resueltos internamente, el nuevo Gobierno del PP siguió mostrando cierta preocupación por las ramificaciones políticas que se daban en las relaciones laborales de la empresa. A pesar de ello, los nuevos ministros/as mantuvieron la práctica de que la dirección de la empresa debía informarles inmediatamente cuando los sindicatos ferroviarios anunciaban llevar a cabo acciones de protestas y sobre todo de paros en el ferrocarril.

5.1.2.3.- La transmisión del cambio de reglas dentro de la empresa: gestión sectorial y relaciones laborales.

La cronología prevista por los gobiernos para iniciar los cambios y las tácticas empleadas en las negociaciones por los responsables fueron esenciales. Durante el mandato socialista, las prioridades en la empresa ferroviaria variaban constantemente y la alta dirección de RENFE deseaba, en cierta medida, ser ella la que escogiera el momento para adoptar una posición dura. El resultado fue que se generó una importante confusión entre los/as responsables de la empresa sobre cómo y cuándo llevar el cambio, si es que había cambio en las reglas informales de las relaciones laborales. Mientras que durante el mandato del PP se dieron algunas muestras de cambio en la empresa (que estudiaremos en el próximo período).

No obstante, esta forma de proceder del Gobierno en la empresa refleja en cierta medida la ambivalencia que se dio durante este primer período sobre el cambio de las reglas de juego que caracteriza el macro-nivel de relaciones existente entre el Consejo de Administración y el Gobierno socialista.

Principales resultados.

En este primer decenio (1999-2000) se observa un cambio en la estrategia de gestión de personal y de las relaciones laborales desarrollada por la dirección. Los cambios se introdujeron a través de los procesos de negociación de los convenios colectivos. En ellos, se observa tanto un cambio en el contenido de las diferentes propuestas como en el tenor de la estrategia de relaciones laborales. Este cambio empezó a vislumbrarse a principios de los años noventa en las negociaciones de los convenios IX, X y XI, aunque con tímidos avances al principio, y cogiendo algo más de impulso al final del mismo en las negociaciones del XII. Aunque el éxito con que las direcciones han llevado a la práctica su estrategia general ha ido variando.

La percepción que tenía la dirección de los costes y beneficios de los diferentes enfoques de las relaciones laborales que había tenido durante esta década se vio alterada por los cambios de las reglas políticas formales e informales. Los cambios en

las reglas formales no mostraron un apoyo tan decidido en forma de acciones de “*demonstración*” del Gobierno del PSOE.

Los problemas que plantean los objetivos contrapuestos o poco claros del Gobierno parecen persistir con el nuevo modelo de gestión por UN’s. Se mantenía la constante preocupación por el consenso social y las alianzas políticas. El Gobierno decidió “utilizar” los enfrentamientos en cuestiones que pudieran darle las máximas ventajas con bajos costes.

El inicio del cambio se produjo durante los diferentes períodos críticos que tuvieron lugar, donde la atención se centró en unas determinadas cuestiones representativas y simbólicas como las propuestas de mejora de la productividad, el incremento de la flexibilidad laboral, los ataques a los privilegios adquiridos y la reducción de plantilla.

Estas medidas que introducía la empresa en esta primera etapa (sobre todo, la socialista) eran el preludio de un cambio de estrategia mucho más amplio y profundo que se fue concretando y aplicando a lo largo de las siguientes décadas.

Es destacable el protagonismo que adquiría SEMAF desde sus inicios en la estrategia de la empresa. La dirección desde el primer momento reconocía que era un colectivo estratégico y que “arrancaba” con mucha fuerza, como evidenciaron los resultados de sus primeras elecciones sindicales en diciembre de 1986, al obtener el 7,4% de los votos y reafirmandose en las segundas elecciones sindicales con el 10,4%. La clave para la empresa era tener al sindicato en cierta medida “controlado” para llevar a cabo su estrategia. De ahí, que desde el principio le facilitara estar en la negociación de los convenios colectivos y en el CGI. Además, necesitaba contar con todos los/as maquinistas y ayudantes de maquinistas para poner en marcha la nueva figura de Agente Único de Conducción que necesitaba para atender el servicio ferroviario. Ante este reto, que implicaba la nueva figura en Conducción y que tenía que poner en marcha la dirección, ¿qué mejor estrategia que ofrecer a SEMAF la oportunidad de que fuera el propio colectivo el que diseñara el modelo con el que querían trabajar en los próximos años? De ahí que el Gobierno, a través de la dirección, decidiera dar al sindicato la oportunidad de diseñar su modelo de agente único, aunque, como veremos, en un primer momento lo rechazó.

Los dos gobiernos han tenido el control sobre la cronología y el contenido de las principales “*demonstraciones*” del cambio de reglas. Aunque sus prioridades y objetivos políticos se han diferenciado. No obstante, el cambio del modelo de gestión comercial a través de las UN “*capacitaba*” a la dirección para activar los temarios que habían sido relegados en tiempos pasados y a partir de ahora podían salir a la luz. La dirección casi siempre se había negado a que sus políticas internas fueran del dominio público, pero su planteamiento cambiaba (aunque sabía que tenía sus riesgos, estimaba que le podían servir para lograr el cambio deseado en la empresa).

En la próxima sección se repasan los cambios comentados; seguidamente, se observa el papel que han desempeñado algunas presiones más difusas como el cambio político cambiante, las expectativas creadas por los comités de investigación y la intervención del Gobierno en algunas cuestiones de las relaciones laborales.

5.1.3.- La política simbólica del cambio de las relaciones laborales RENFE.

Introducción.

Se ha comentado que las empresas públicas disfrutaban de cierta autonomía relativa y de poder de negociación que ocasiona problemas al control político por parte del Estado. Los nuevos objetivos que el Gobierno fijaba para RENFE a partir de los años 90 se introdujeron mediante el proceso de negociación.

Observamos seguidamente la naturaleza de las transacciones políticas, es decir, el tipo de bienes que son objeto del intercambio entre las partes.

La aplicación de la lógica de mercado en la empresa pública mediante la implantación del nuevo modelo de gestión por UN’s requiere, entre otras cosas, que la dirección de la empresa disponga de autonomía y libertad suficiente para gestionar los recursos con los que cuenta, al igual que lo hacen las empresas privadas. Pero hay que recordar que esta decisión política se producía entonces para dar respuesta a los problemas del gasto público y la crisis económica. Se da, pues, la paradoja de que la nueva lógica de mercado está en contradicción con el control político que existe en la

empresa pública y que forma parte de él. La introducción de la lógica de mercado en RENFE fue una decisión política. De manera que no sólo es un objetivo estratégico de la gestión, sino un marco donde los políticos pueden evaluar su rendimiento.

Para llevar a cabo la estrategia de mercado, la dirección de la empresa se ve obligada a realizar una doble tarea. Por un lado, debe actuar de forma *“empresarial.”* Es decir, ha de diseñar las estructuras y los planes que le permitan ser más eficiente y rentable. Y, por otro lado, debe actuar políticamente, dando pruebas al Gobierno del éxito de su nueva gestión. Son estas pruebas el recurso negociador con el que cuenta la empresa en el intercambio político. Con ello, espera obtener a cambio el apoyo político y financiero del Gobierno del que dependen sus estrategias. A su vez, el rendimiento de la gestión ha de convertirse en bienes *“utilizables”* para los gobiernos. Es decir, que dichos bienes les aporten un determinado valor, al poder *“utilizarlos”* en sus políticas. Pero, ¿qué características particulares tienen esos bienes?

Sus características provienen de la propia naturaleza de la acción política (Ferner Anthony, 1990:198), y autores como Edelman Murray destacan la importancia que tienen los *“actos simbólicos”* en la actividad política (1971; 1976).

Los cambios que se proponen llevar a cabo en la empresa para aplicar la lógica de mercado suelen requerir un periodo de tiempo largo, mientras que la lógica electoral que tienen que cumplir los políticos durante su mandato se mueve con un período de tiempo menor. Además, los objetivos de los políticos son variados, complejos y cambiantes. Por ello han de *“movilizar”* los apoyos necesarios para conseguir que las políticas y objetivos de sus programas políticos salgan adelante, a través de demostraciones simbólicas. Los actos políticos que llevan a cabo las autoridades políticas son, como indica Ferner, *“señales que se emiten con el fin de formar alianzas, apoyos o desarmar incluso a los “oponentes”. Encierran y simplifican objetivos complejos a largo plazo. Como tales, hacen uso de una especie de “simbolismo condensado” o taquigráfico que significa mucho más de lo que expresa abiertamente. Ello implica que cuando los ferrocarriles participan en el intercambio político, deben ofrecer a las autoridades políticas una representación del comercialismo que los agentes políticos puedan utilizar en la persecución de sus objetivos. Debe ser una “condensación” simbólica del comercialismo, susceptible de expresión pública y concisa y, por tanto, de formar parte del discurso convencional de los políticos”* (1990:

198-199). Lo que resulta especialmente importante en los procesos de intercambio político.

El estudio de caso que examinamos en este primer período ilustra la importancia de la acción simbólica en el intercambio político. Se observarán las tensiones que tienen lugar entre la representación simbólica de la lógica de mercado y la práctica real en la empresa. El caso corresponde al período “*divisorio*” del cambio en las estrategias de las relaciones laborales en el que la atención del Gobierno se centró en una serie de cuestiones que consideran que eran fundamentales abordar, como fue la reducción de la plantilla, el impulso de la flexibilidad laboral y la evitación del convenio franja para Conducción. Estas cuestiones cumplieron su función política simbólica que iba más allá de la gestión en la empresa. Su análisis nos permite responder al segundo interrogante: ¿por qué esas cuestiones concretas de las relaciones laborales adquirieron un carácter crítico durante ese período?

Sostenemos que en la elección de las cuestiones críticas por la empresa influyeron ciertas presiones políticas a las que se ha enfrentado el ferrocarril en esos años. El foco de atención elegido fue el diálogo entre la empresa y las autoridades políticas como elemento de una estrategia interna.

5.1.3.1.- La importancia simbólica de las reducciones de la plantilla.

Los convenios colectivos que se lograron firmar en este primer período muestran un carácter simbólico importante. En el X Convenio que se firmaba en mayo de 1994, la dirección presentaba el acuerdo (que fue aceptado por el Gobierno) como un ejemplo de ruptura con el estilo anterior de negociación que había existido hasta el momento, donde se daban numerosas concesiones a los sindicatos, como reconoce un responsable de relaciones laborales de la empresa.

“Sí, con el nuevo modelo de gestión por UN’s llegó el momento de acabar con el modelo de negociación generoso anterior, el que había entonces, con numerosas concesiones a los sindicatos. Entonces ese modelo no nos servía. Y tuvimos que cambiar el paso, sí, cambiar, no solo con los sindicatos, sino también con los negociadores de la empresa. Aunque esto se decidió antes, sino era por una cosa, era por otra... y se alargó un poco... pero, cuando negociamos el X y XI convenio colectivo, sobre todo a partir del XI. Es

cuando realmente... se hizo efectivo el cambio en la forma de llevar las negociaciones, eran más exigentes, más duras quizás, y por nuestra parte, no nos quedaba otra”.

Responsable de relaciones laborales de ADIF n.º 29 (2020:1).

La dirección consideró entonces que ese era el momento para romper con el modelo de negociación anterior. Sin embargo, esta pretensión que aquella hacía al Gobierno tuvo unas repercusiones limitadas. Como hemos visto, la propuesta inicial en materia salarial de la dirección para ese convenio suponía pérdidas de unos 7 puntos del poder adquisitivo que los sindicatos no aceptaron. Pero, tras el episodio de confrontación, las concesiones que lograron fueron relativamente suavizadas, porque la empresa también lograba introducir cierta flexibilidad laboral. Se vinculaba por vez primera una parte de la subida salarial a la productividad y al logro de objetivos económicos prefijados por la empresa. Suponía una paga anual para los niveles del 2 al 9, y su cuantía se supeditaba al logro de dichos objetivos. No había incremento salarial para 1994; y para 1995 y 1996 se subirían los salarios el IPC menos el 0,5%. Mientras que para el colectivo de estructura de apoyo y los mandos intermedios se introducía un nuevo sistema salarial con un componente fijo y otro variable, y movilidad geográfica. El estilo de negociación que se imponía en esas negociaciones de carácter más “duro” fue otro de los aspectos de las prácticas de las relaciones laborales que la dirección trató de modificar.

Otra cuestión que adquirió gran importancia en esos años fue el control de los costes laborales. Se aplicaron varias medidas para lograrlo. Por un lado, el Gobierno controlaba los incrementos salariales de los convenios, fijando límites y topes en las bandas salariales para los/as empleados/as de las empresas públicas, y por otro, a través de la reducción de la plantilla. En relación a este último, hay que decir que ya se venían dando con anterioridad ajustes importantes desde hacía un tiempo en RENFE, y ahora era una de las prioridades del Gobierno, como lo recogen los contratos-programas.

Contrato-Programa para 1988-1991.

En él, se fijaba una partida específica para las jubilaciones anticipadas de un montante de 11.075 millones de pesetas. Además, a partir de los años 90 se producían importantes cambios en la norma oficial de la Seguridad Social, que afectaban, entre otras, a las jubilaciones anticipadas. Así, el día 1 de enero de 1992 se producía la integración total del Régimen Especial Ferroviario de la Seguridad Social en el Régimen General. Esta integración implicaba la imposibilidad para la empresa de realizar planes de jubilaciones anticipadas en las mismas condiciones que venía realizando con anterioridad. (Revista: Líneas del Tren n.º 234 del 01/12/2000, págs. 20-22).

A partir de entonces, las reducciones de la plantilla se han continuado haciendo en la empresa, a través de los ERE. Estos mecanismos han adquirido un considerable protagonismo en las negociaciones con los sindicatos. Entre las principales novedades que introducían podemos señalar que, antes de acogerse a la pensión, había que pasar por una situación de desempleo y poder salir del mundo laboral a una edad temprana (antes de los 60 años).⁴⁹ Se trataba en el fondo de despidos colectivos importantes en cuanto al número de personas afectadas y en cuanto al tipo de empleo que se perdía (estable y de calidad). La clave residía en hacerlo de forma *“no traumática”*, donde sus condiciones se concretaban a través de la negociación entre las partes.

Como veremos, la utilización continuada de estos mecanismos por la gerencia forma parte de su estrategia de reducción de los costes laborales y de flexibilidad laboral (ajustes en el número de la plantilla) que se introducía a principios de los noventa y que van a seguir utilizando hasta la actualidad, aunque sus condiciones han ido variando.

Contrato-Programa para el período 1994-1998.

El mismo acordado en octubre de 1994 entre RENFE, el Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, y el Ministerio de Economía y Hacienda

⁴⁹ La edad normal de jubilación en la empresa era en esos momentos a los 64 años, pero algunas categorías profesionales por su condición de condiciones laborales *“penosas”* podían hacerlo antes; por ejemplo, los/as maquinistas o el personal de maniobras podían marcharse de la empresa cuatro años antes como máximo, aunque dependía del tiempo que habían estado trabajando en las categorías consideradas como *“penosas”*.

regula, al igual que lo hacían sus antecesores, los compromisos que se establecen entre las partes en materia de transporte ferroviario. El Gobierno pretendía reducir la deuda que arrastraba la empresa; *“va a permitir invertir la tendencia de crecimiento de la deuda de Renfe. Mientras la compañía ferroviaria en los próximos años tiene los retos de reducir de manera progresiva y creciente sus costes y de autofinanciar sus inversiones vía amortizaciones, el Estado reconoce la deuda histórica que mantenía con Renfe, y que a 1 de enero de 1994 ascendía a 486.461 millones de pesetas”*. (Revista: Vía Libre, octubre 1994:5).

Al igual que el anterior, el nuevo Contrato-Programa, que tenía una vigencia de cinco años, establecía una cantidad específica para el ajuste del volumen de la mano de obra. El Gobierno fijaba 5.000 millones de pesetas por año para que la empresa llevara a cabo la reestructuración de la plantilla negociada con los sindicatos.

La dirección estimaba que podían prescindir de un volumen total de 6.485 efectivos, al que podían acogerse de forma voluntaria mediante jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas a través del ERE. Su pretensión era hacerlo como lo había hecho en los casos anteriores, negociando las condiciones de las salidas con los sindicatos y hacerlo de tal forma que no generara conflictos o que estos fueran los menos posibles. El *“Plan Social”* se firmaba entre la dirección y los sindicatos (excepto CGT), y afectó a un total de 4.350 trabajadores/as, lo que se efectuaba a través de bajas voluntarias. La empresa con este nuevo plan de recursos humanos podía continuar adaptando de forma *“no traumática”* el número de trabajadores/as a las necesidades productivas. Este acuerdo, como señalaba la empresa, *“permitirá desarrollar los nuevos retos del Contrato-Programa en un clima de paz social”*. A cambio, ofrecía a los sindicatos los incrementos salariales que se habían pactado y las expectativas de continuidad en el empleo, se comprometía a no externalizar cargas de trabajo y medidas específicas para incrementar la productividad mediante planes de formación para la readaptación de la plantilla a las nuevas funciones; se acordaban traslados, ascensos y movilidad geográfica para cubrir las vacantes que generase este plan y acoplar al personal sobrante de forma no forzosa (Revista: Vía Libre, octubre 1994:4-6).

Entre los objetivos que el Gobierno tenía para RENFE estaba seguir reduciendo la plantilla global e introducir flexibilidad laboral, lo que quedaba integrado en la estrategia de negociación de la dirección. La empresa reducía la plantilla en 4.350

trabajadores/as y con ello, reducía los costes de explotación de forma rápida, notable y sin apenas conflicto. Esta vez la dirección fue más selectiva a la hora de conceder las solicitudes a los/as afectados/as (lo hizo de forma gradual y estudiando cada caso). Es decir, ejerció un mayor control en cuanto al número y la forma de ejecución del plan con respecto a otros anteriores. Así, por ejemplo, como sucedió en el plan de jubilaciones anticipadas de 1984, que aunque se hizo el correspondiente control por parte de la dirección, éste fue muy reducido, generándole dificultades de explotación al producirse desequilibrios en la plantilla en determinadas zonas; se produjeron salidas de personas claves para la explotación que la empresa hubiera retenido un cierto tiempo; y el volumen de salidas fue importante, más de 7.000 efectivos en algo más de un año (Ferner Anthony, 1990:199-204).

Este ajuste de la plantilla formaba parte de la estrategia de la dirección que le exigía el Gobierno. El plan tenía sus costes, como era de esperar. Entre los costes económicos, además de la pensión normal que le corresponde a cada afectado/a y que va a cargo de las arcas públicas, se ofrecieron indemnizaciones para estimular la salida. Éstas oscilaban, según un responsable de RR. HH. de RENFE, *“entre los 2 y 4 millones de pesetas para los colectivos de menor nivel salarial; y entre los 12 y 14 millones aproximadamente, para los niveles superiores”* (nota de campo). Éstas se cargaron a la cuenta de la empresa y supuso una importante carga económica para su cuenta de capital, además de que reducía los fondos para las inversiones que tenía previstas realizar. También, se incrementaron otros gastos como fue el de formación. Aunque el nuevo personal que se incorporaba a la empresa para dar el relevo a los que se prejubilaban y jubilaban y que respondía a la tasa de reposición que se acordó entre las partes le resultaba a la empresa más *“barato”* y contaba con un nivel mayor de estudios con respecto a los/as salientes. También hubo que formarlos, como era habitual en el oficio que iban a ocupar, lo que requirió sus correspondientes gastos.

El ejercicio de la jubilación anticipada y los inconvenientes que le ocasionaron a la empresa fueron aceptados, porque los beneficios que le reportaría en el corto y medio plazo iban a ser mayores y, por tanto, se asumieron como era de esperar.

Desde el intercambio político, el precio que asumía la empresa para llevar a cabo el plan era relativamente reducido en comparación con los beneficios que obtenía a cambio por parte del Gobierno. La reducción de la plantilla en más de 4.000 efectivos

tuvo un considerable significado simbólico. Tanto el Gobierno como la empresa pudieron apuntarse un éxito importante: se conseguían los objetivos fijados en el Contrato-Programa de 1994 en cuanto al ajuste de personal previsto. El mensaje político que se trasladaba a la opinión pública era que la empresa reducía los gastos de explotación que eran importantes y que repercutían en su déficit. Con dichas salidas, los costes laborales de la plantilla se redujeron bastante. Posiblemente, tuvo sus consecuencias negativas respecto a la calidad de los servicios y a las inversiones que la empresa quería llevar a cabo entonces (lo que tuvo que aplazar para más adelante).

La dirección consideró que las posibles consecuencias negativas que podía acarrear el ajuste de la plantilla tardarían en ser percibidas por la opinión pública y además que eran en cierta medida más difusas, menos visibles y difícilmente cuantificables desde el punto de vista político. Con ello, la posición de negociación de la dirección salía reforzada por el importante recorte del gasto en la explotación que había logrado con la aplicación del plan. Desde la perspectiva del intercambio político, la empresa optó por ofrecer al Gobierno un *“bien utilizable”* a cambio de cierto detrimento de la coherencia de su estrategia de gestión. De esta forma, el Gobierno podía alardear y presumir de la *“reestructuración laboral”* que se había producido en RENFE sin traumas, a diferencia de las reestructuraciones duras que se habían producido en años anteriores en sectores de la industria que sí sufrieron traumas importantes.

Para la dirección, la forma que se hizo en RENFE, consideró que podía *“paliar”* en cierta medida los efectos negativos que le había ocasionado al Gobierno la reestructuración de los sectores deficitarios. Lo que podía influir sobre la opinión pública para movilizar el apoyo a los programas del Gobierno y reducir en cierta medida a la oposición. A cambio, la empresa recibía su recompensa: el apoyo financiero al plan de inversiones. Mientras que los sindicatos con su estrategia de colaboración lograron obtener ciertas contrapartidas, como unas indemnizaciones cuantiosas para los/as afectados/as y atender las peticiones de muchos afiliados/as de poder marcharse antes de tiempo con buenas condiciones. Así lo reconocía un responsable sindical de CCOO que sufrió presiones de sus afiliados/as, no sólo de los que se iban, sino también de los que se quedaban, y había que dar respuesta a todos/as.

“En esos primeros EREs de los años noventa... pensamos que lo hicimos lo mejor que pudimos porque... claro, había mucha gente que se quería ir y las condiciones estaban cambiando. Había mucha incertidumbre y muchos despidos duros en otros sectores. Y aunque es verdad que suponen eliminar muchos puestos de trabajo con garantías y estabilidad que otros, a lo mejor no tienen o tienen en menor medida. Acordamos que a cada 10 que se iban, entrara 1 fijo, la tasa de reposición. Pero, claro, teníamos que velar por los intereses de nuestros afiliados/as, no sólo... de los que se quedaban en la empresa, sino también de los que se marchaban, que querían hacerlo con buenas condiciones”.

Entrevista n.º 22. Sindicalista de CCOO (02-10-2019:2).

Principales resultados.

Los ajustes de la plantilla, la introducción de la flexibilidad laboral y el cambio del estilo de la dirección en las negociaciones con los sindicatos y la evitación del convenio franja para Conducción son básicamente las cuestiones de las relaciones laborales que adquirieron un carácter crítico durante este primer período de análisis. El modo en que se trataron dichas cuestiones indica que cumplieron su papel tanto simbólico como práctico en la transición hacia la nueva estrategia de las relaciones laborales en la empresa ferroviaria.

La estrategia llevada por la dirección tuvo una doble finalidad. Por un lado, seguía en cierta medida una racionalidad empresarial interna centrada en la reducción de los costes laborales y en el aumento de la eficacia y la flexibilidad laboral. Por otra parte, siguió una lógica política externa, tendente a conservar el apoyo del Gobierno y de la opinión pública. Las jubilaciones anticipadas pueden verse como parte de los planes de la dirección, pero presentan determinadas características que sólo se entienden en el marco de los intercambios simbólicos con el Gobierno. Así, tanto el volumen de los ajustes de la plantilla, que tuvieron lugar más de 4.000 afectados/as, pero sobre todo la forma en que se hizo, negociada con los sindicatos y *“sin traumas”*, representaban importantes logros para el Gobierno, ya que dichos logros resultaban ser políticamente visibles. Este bien *“utilizable”* que la dirección de la empresa ofrecía al Gobierno fue ampliamente reconocido y aplaudido, ya que le permitiría movilizar los

apoyos a sus programas políticos de mayor alcance en el país y mitigar algunas de las resistencias que se dieron.

5.1.4.- La nueva estrategia de relaciones laborales e intercambio político tripartito.

Introducción

Hemos comentado que, mediante la negociación política, se introducen los nuevos objetivos del Estado en RENFE. En esos procesos participan los actores legitimados, entre ellos los sindicatos que se conforman en agentes políticos. Seguidamente examinamos la medida y los límites de su participación.

Los sindicatos cuentan con recursos de poder político que pueden “utilizar” y utilizan para generar perjuicios a las empresas, es decir, pueden “comerciar” con ellos. Utilizando la terminología de Alessandro Pizzorno (1978), pueden, con los “*bienes políticos*” con los que disponen, comerciar en el mercado político, como puede ser la conservación del “*consenso social*” mediante su capacidad para resistirse a los cambios o/e incluso “*apoyarlos*”.

Como se viene apuntando, algunos de los sindicatos ferroviarios ofrecieron su cooperación a la dirección para que aplicara la estrategia empresarial en RENFE, a cambio de la obtención de ciertos “*bienes políticos*” que sólo dispone el Gobierno, por ejemplo el desarrollo y mantenimiento de un determinado modelo de relaciones laborales, etc. El caso de UGT es uno de los ejemplos más evidentes (ver el análisis desarrollado por Anthony Ferner (1990:219-237) del sindicato ferroviario de UGT y el 5º Convenio de RENFE), pero también otros sindicatos han utilizado esta estrategia como SEMAF o CCOO.

En este apartado se pone el foco en las relaciones que entablan los actores políticos en estos procesos, donde participan desde los distintos niveles de negociación el “*macropolítico*” y “*mesopolítico*”. Abordamos las *relaciones “mesocorporativistas”,* que son las que se producen en el nivel inferior, es decir, las que tienen lugar “*entre grupos de interés sectoriales y el Estado; por ejemplo entre el Estado, las organizaciones patronales y los sindicatos en sectores industriales... como es el ferrocarril*” (Lehmbruch Gerard, 1982; Cawson Alan, 1985a).

Consideramos, al igual que lo hace Anthony Ferner en su investigación de 1990, que la expresión “intercambio mesopolítico” *parece apropiada para describir la negociación que se da en ese nivel, es decir, el situado entre los procesos micropolíticos internos de la empresa y los más amplios intercambios políticos, entre grupos de interés organizados a nivel nacional y el Estado*” (1990:216).

El Gobierno con frecuencia se convierte en participante “*de facto*” en las relaciones laborales de RENFE. Como hemos visto, tiene poder para influir en ciertos aspectos de las relaciones laborales (salarios, empleo, ajustes de plantilla, etc.), pero también intervienen en sus objetivos y actividades. Por ello, en esas negociaciones se convierte en el interlocutor potencial con los sindicatos y la dirección.

El episodio que analizamos a continuación corresponde al período “*divisorio*” del cambio en las estrategias de las relaciones laborales en la empresa.

Se aborda el caso del sindicato SEMAF respecto al proceso que tuvo lugar para lograr su “*participación*” en la negociación de los convenios colectivos a partir del VIII y IX.

Su análisis se inicia a mediados de los años 80 y se prolonga hasta principios de los 90. En esta franja temporal se produjeron importantes cambios en RENFE que resultan esenciales conocer para poder entender los sucesos que acontecieron con posterioridad.

El SEMAF es el primer sindicato profesional que surgía en la empresa a mediados de los 80. Su participación en los órganos de decisión y en la negociación de los convenios ha sido determinante para el reconocimiento y valoración del colectivo de Conducción. En la actualidad, constituye una de las principales fuerzas sindicales en la empresa junto a los sindicatos mayoritarios.

Su principal reivindicación desde sus inicios ha sido el poder participar en los órganos de decisión de la empresa. Se trata del “*bien político*” con el que ha podido negociar y obtener ventajas y beneficios para el colectivo.

Pero, lograr su participación no fue nada fácil, al menos en los primeros años de su existencia. El sindicato vio una oportunidad de perseguir sus propios objetivos mediante el desarrollo de una estrategia de intercambio mesopolítico.

Se analiza el proceso “político” que se dio para lograr su “participación”. Destaca las tensas relaciones que había en los inicios del sindicato con la empresa y con los sindicatos mayoritarios. Lo que ha ido variando con el tiempo. Los intereses que están en juego y que cada agente político ha defendido explican en gran medida esas relaciones. Para poder entender su evolución, se hace necesario conocer algunos de los motivos que llevaron a la creación del nuevo sindicato. Aunque esta cuestión se aborda en la investigación de forma general, hay que reconocer que ella misma tiene contenido y consistencia suficiente para llevar a cabo un trabajo posterior. No obstante, considero que este tema en sí mismo, la creación del SEMAF, el papel que ha jugado en el ferrocarril y en las relaciones laborales, sus logros y fracasos, el modelo de sindicalismo que ha representado y representa en la actualidad, etc., es un modelo singular que ha tenido repercusiones a lo largo de su existencia, y que incluso sindicatos de maquinistas de otros países han tratado de imitar. En definitiva, se trata de un tema apasionante que tiene entidad suficiente para desarrollar una línea de investigación en toda regla. De hecho, mi intención es tratar de abordarlo en próximas investigaciones.

Se analizan esas relaciones y la participación de los sindicatos en dichos procesos, especialmente la del SEMAF. Su análisis nos permitirá responder a la tercera cuestión que nos planteamos en la investigación: ¿cuándo los actores políticos pasan del estilo consensual a otro más duro y centrado en la confrontación?

Consideramos que, después de fracasar las estrategias de cooperación de los sindicatos, se impuso el estilo “duro” o más beligerante por parte de la Dirección.

5.1.4.1.- El caso del sindicato ferroviario SEMAF y el VIII y IX Convenio Colectivo.

La estrategia de intercambio mesopolítico de SEMAF:

En busca de la participación.

Se ha apuntado que los inicios del SEMAF en la empresa no fueron nada fáciles. Se constituía oficialmente el 26 de agosto de 1986⁵⁰ y dos años después, existía un nivel importante de conflictividad laboral en todo el territorio nacional, debido a las medidas de ajuste y de reestructuración del sector industrial que el Gobierno había puesto en marcha y que respondía a su política de racionalización y saneamiento.

En RENFE, aunque el VIII Convenio Colectivo se firmaba el 28 de junio de 1989 entre la dirección y los sindicatos UGT y CCOO, el conflicto laboral también irrumpía por el incumplimiento empresarial de lo acordado en su art. nº 20, que establecía la contratación de personal antes de finalizar el año. Por ello, los sindicatos mayoritarios convocaron movilizaciones y a esta situación se sumaba, dos meses después, los paros que convocaba el SEMAF, para exigir a la dirección el cambio de ciertas percepciones variables, convertirlas en fijas y que habían acordado con los/as maquinistas, a cambio de la desconvocatoria de los paros anteriores, y que aquella ahora se negaba a hacer efectivo. En relación a ello hay que decir que, al igual que la empresa, CCOO y UGT no veían con buenos ojos la petición que hacía el nuevo sindicato en ese momento, ya que consideraban que atender esa reivindicación exclusiva para el colectivo de maquinistas podían llegar a constituir un convenio franja que no aceptaban de ninguna manera. Además, el sindicato de maquinistas acababa de constituirse; todavía tenía que presentarse a las elecciones sindicales y obtener los resultados suficientes y necesarios para negociar las condiciones laborales con el resto de sindicatos.

Uno de los principales motivos que llevaron a la creación del SEMAF, como reconoce el presidente del CGE de RENFE Operadora, el sindicato de maquinistas, residía en que los sindicatos ferroviarios CCOO y UGT no atendían las peticiones que venía haciendo año tras año el colectivo de Tracción, y hartos de ser “utilizados” por aquellos en sus movilizaciones sin apenas obtener compensaciones.

“El Semaf surgió como consecuencia del malestar de los/as maquinistas y ayudantes con los sindicatos mayoritarios UGT y CCOO principalmente, porque no atendían sus demandas como colectivo”.

Entrevista n.º 8.1. Presidente CGE, RENFE Operadora (24-06-2015:1-2).

⁵⁰ SEMAF es el Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios, y se creaba el 26 de agosto de 1986. Esta, es la fecha en que se aprobaba el acta de su constitución y posteriormente sus estatutos se publicaron en el BOE (Boletín Oficial del Estado) el 15 de septiembre de ese mismo año.

Pero habría que preguntarse, ¿qué puede suceder si los sindicatos más poderosos, los más representativos en el sector ferroviario, en este caso CCOO y UGT, no atienden las demandas de un número importante de trabajadores/as que además se sienten utilizados y consideran que sus recompensas obtenidas en las negociaciones son escasas o casi inexistentes? Evidentemente, se corren ciertos riesgos que pueden generar efectos y consecuencias no deseados para los sindicatos más poderosos. Atendiendo a los argumentos de Alessandro Pizzorno, *“el sindicato ha de controlar no sólo las reivindicaciones de sus afiliados/as, sino también las de los grupos nuevos o de aquellos que no se consideran representados por los sindicatos mayoritarios”*, como eran en este caso las de los maquinistas y ayudantes de maquinistas. Lo que *“resulta especialmente relevante porque, si no se controlan dichas demandas por parte de los sindicatos que tienen el control, es posible que se genere “un proceso de formación de identidad colectiva, que tiende a distorsionar la pauta de mediación que controla o debe controlar el o los sindicato/s líder/es”*. Asimismo, considera que para evitar esa situación existen mecanismos de equilibrio que los sindicatos más poderosos deben aplicar en sus estrategias. Estos *“se centran en el ejercicio del control que los sindicatos poderosos han de ejercer sobre las nuevas incorporaciones, y sobre la dispersión de las decisiones”*. De lo contrario, *“advierde que, a los sindicatos que hasta la fecha tenían el control de la pauta de la mediación y la negociación en la empresa, les puede generar ciertos perjuicios”*, como ocurrió con el caso de los/as maquinistas en RENFE, en materia de afiliación sindical que resultó en cierta medida afectada, pero también de fuerza sindical.

En otros países antes, y en España en aquellos años, los sindicatos profesionales de oficio venían constituyéndose en diferentes sectores de actividad, como en la aviación, función pública, etc., desde finales de los años 70 y principios de los 80, como el SEPLA, CSIF y, a mediados de los 80, el SEMAF sería otro más. De manera que lo que estaba en juego era la estrategia de los sindicatos mayoritarios y de la empresa para llevar a cabo el control sobre el nuevo sindicato (de forma directa o indirecta).

Como veremos, la estrategia de control se puso en marcha, pero cabría preguntarse: ¿se hizo correctamente ese control o todo lo contrario?

Cuando indagamos un poco más sobre los *“verdaderos”* motivos que llevaron a la creación y conformación del SEMAF, se aprecia que se dieron ciertos elementos de

desequilibrio entre las fuerzas sindicales en la empresa. Es decir, que además del motivo anterior, como confirmaba el responsable sindical entrevistado, existían otras razones más profundas que llevaron a su creación, y que tienen que ver con la existencia de ciertos desequilibrios.

“Soy el chico de los papeles del SEMAF y yo lo guardo todo; siempre hablo mucho de las historias, de las historias, eh, es decir, ¿por qué pasó lo que pasó? ¿Cómo pasaron las cosas que pasaron? ¿Vale? Que los que estaban por allí, pues, no siempre cuentan... ¿No?

Es verdad... que el SEMAF se constituyó oficialmente o legalmente en agosto del 86, pues, pues nació fundamentalmente por la destrucción o la desaparición de un elemento vertebrador de la RENFE antigua, de la de verdad, esa que ya no existe o, bueno, ahora... es la que se llama ADIF. Y no RENFE Operadora, que no es la RENFE original.

Pues se destruyó un elemento de gestión de los maquinistas que se llamaba el Pleno Nacional de Conducción, se destruyó internamente por causas exclusivamente sindicales en las que no voy a entrar, porque... CCOO te podrá decir por qué, UGT te podrá decir por qué, y la Unión Sindical Obrera que todavía existe te puede dar su versión.

El caso es que internamente el sistema se dinamitó... ¿Por qué? Porque... El Pleno Nacional de Conducción estaba teniendo, sin ser un instrumento plenamente... legal, pero sí, sí...de participación abierta de todas las organizaciones sindicales y legalmente, el único órgano reconocido como tal era...lo que entonces era el Comité General de Empresa o el Comité General Intercentros, que se llamaba entonces.

Y fue precisamente esa pugna, esa lucha de "poder", entre comillas, la que dinamitó, sí, sí... el Pleno Nacional de Conducción, en favor de la preponderancia del Intercentros como elemento vertebrador... de la negociación colectiva o de la unidad de negociación, por decirlo así.

Eso perjudicó básicamente o siempre te diré de forma subjetiva... pero mayoritariamente perjudicó los intereses del personal de Conducción, y eso dio pie a que entre finales del 85 y principios del 86 se pergeñara o se gestara la creación del SEMAF”.

Entrevista n.º 8.1. Responsable sindical del SEMAF (24-06-2015:1-2).

Es decir, existían luchas internas de “poder” a nivel sindical que llevaron a destruir el instrumento de participación y debate, el Pleno Nacional de Conducción, que hasta la fecha había funcionado a nivel interno como vía de participación informal, donde se debatían los diferentes temas y daba cabida a todas las realidades a nivel sindical que conformaban el colectivo ferroviario.

De forma que la estrategia de control ya se había puesto en marcha. Los sindicatos mayoritarios UGT y CCOO eran conscientes de que había la posibilidad de que

surgiera un nuevo sindicato para los/as maquinistas, como ya había sucedido con los pilotos de aviación con el SEPLA. Pero fue a partir de la destrucción de ese órgano cuando dicha estrategia se endureció aún más. Hay que señalar que en ella no sólo participaban los sindicatos mayoritarios, sino también el Gobierno a través de la empresa.

El presidente del Pleno Nacional de Conducción era por entonces Juan Oliver Barranco, un maquinista concienciado del valor de su oficio y sindicalista carismático que lo “apoyaban” en general todos los sindicatos ferroviarios. Este líder sindical vino a desempeñar un papel clave en esos años previos a la creación del SEMAF. Su discurso se centraba en el reconocimiento del trabajo de los/as maquinistas y ayudantes, y en poner en valor su “oficio”, trabajando para ello un elemento esencial, la conciencia de grupo, que tiene que ver en cierta medida con lo que Pizzorno identifica como “*formación de identidad colectiva*”. Este elemento resultó clave y esencial en ese momento para identificarse como miembro del grupo y sumar fuerzas como colectivo. Así lo reconocía un compañero/a maquinista (1) que lo vivió de cerca...

“El Pleno estaba presidido por un señor que era Juan Oliver Barranco. Que estaba apoyado por todos los sindicatos y él, yo siempre digo, que era un gran pragmático; otros dirán otras cosas. Pasó por... yo creo que, salvo CCOO, debió pasar por la... UGT, por la Unión Sindical Obrera y no sé si por el Sindicato Libre, no voy a poner la mano en el fuego... pero estuvo, en varios sindicatos afiliado, donde él reivindicaba fundamentalmente... sí, la labor o la imagen... del colectivo de Conducción. Es verdad que eso... se ha mantenido toda la vida... es decir, independientemente de las siglas, el personal de Conducción tiene una gran conciencia de grupo. Esa es su fortaleza y, por qué no reconocerlo, también su debilidad, porque tener conciencia de grupo también, algunas veces, te hace “endiosarte” un poquito”.

Entrevista n.º 8.1. Maquinista (1) (24-06-2015:8-9).

En unas declaraciones que hacía el abogado del SEMAF, el Sr. Manuel Prieto Romero, a la revista del sindicato BIAS, en un número especial realizado para la celebración de su veinte aniversario (en agosto de 2006), reconocía el papel clave y necesario que había desempeñado Juan Oliver en esos primeros años... “*El SEMAF precisa que el colectivo sea consciente de que su única posibilidad de llegar a unas cuotas dignas de logros sociales pasan por unirse todos en la misma organización,*

luchar juntos por ello, y eso requiere muchas asambleas, muchas reuniones, muchos viajes. Estábamos sin medios, sin locales, sin teléfonos, pero se hizo, se hicieron muchos kilómetros para llevar el mensaje directamente a todos. Juan Oliver fue esencial en ese aspecto; quizás otro también lo habría hecho, pero lo cierto es que quien lo hizo fue él, y eso es justo reconocerlo. Luchó lo indecible para que SEMAF fuera la casa de todo el colectivo de Conducción, y hoy podemos decir que así es” (Revista BIAS, 2006:6).

El Pleno Nacional de Conducción era, por así decirlo, una estructura informal paralela al Comité General Intercentros (éste sí, oficial y reconocido legalmente) donde sólo cabían los sindicatos que obtenían los votos legítimos y suficientes en los procesos electorales, mientras que en el Pleno Nacional cabían todos/as.

Existía en esos años en la empresa, a nivel sindical, dos estructuras, la informal y la formal, que aunque durante tiempo funcionaron y convivieron internamente, llegó un momento en que fue tal la rivalidad y las presiones que se daban entre ambas, lo que llevó a la desaparición de la estructura informal, prevaleciendo la formal.

Pero, cabe preguntarse, ¿en qué se concretaba esa “*punga de poderes*” entre los sindicatos ferroviarios en esos años? ¿Y qué sindicatos fueron los implicados en la destrucción del Pleno Nacional de Conducción o, mejor dicho, en la expulsión del colectivo de Conducción del mismo?

Como reconoce el mismo maquinista entrevistado (1), en el Pleno participaba mucha gente, de todos los colectivos que conformaban el conjunto de los ferroviarios/as, y que incluso apoyaban la creación de un sindicato específico para los/as maquinistas y ayudantes de maquinistas, pero fue CCOO la que decidió finalmente la destrucción del Pleno.

“SEMAF no nació de la nada, es decir, los estatutos originales del SEMAF que se registraron... son una traducción un poco libre, en algunos párrafos bastante literal de los estatutos del SMAQ portugués, que todavía existe, el sindicato de maquinistas portugués, cuyo presidente es Antonio Medeiros. Con el que tenemos un hermanamiento en la medida en que trabajamos en la misma federación sindical.

[...] Había mucha gente ahí, participando en eso, incluso... hubo gente de CCOO que pretendía... que SEMAF fuera algo así como un organismo o un elemento sindical serio, independiente o autónomo, pero que tuviera un brazo que dependiera de CCOO.

Es verdad que al final... eso no fraguó y se constituyó como es.

[...] Ahora bien, cuando el Comité General Intercentros decidió poner fin al Pleno Nacional de Conducción lo hizo con una intención política.

La intención política... vino de CCOO. ¿Por qué? Porque CCOO

veía que se le escapaba la capacidad de decisión en aquellos momentos. Según los procesos electorales, si tú ves o ganaba CCOO por abrumadora mayoría o ganaba UGT por abrumadora mayoría, había procesos electorales que se iban intercambiando, había “bipartidismo” sindical”.

Entrevista n.º 8.1. Maquinista 1 (24-06-2015: 8-9).

En aquellos años, CCOO y UGT eran los sindicatos mayoritarios en los que se concentraba el poder sindical en RENFE, a pesar de la competencia y rivalidad que existía entre ellos. De hecho, en el proceso electoral de 1986 (que correspondía a las 4.ª elecciones sindicales celebradas el 16 de diciembre) el CGI, lo componían 13 miembros que se repartían exclusivamente entre los dos sindicatos: 9 de CCOO y 4 de UGT. Estos sindicatos, aunque conocían las inquietudes y necesidades del colectivo de Tracción, ya que todas las organizaciones sindicales participaban en el Pleno Nacional que destruyeron, en el fondo, no querían que se constituyera como sindicato específico de maquinistas donde negociaran solo y exclusivamente para ellos. Eso suponía, entre otras cosas, dar la razón a una de sus aspiraciones, que era negociar un convenio de franja exclusivo para Tracción, al margen del convenio colectivo general para el resto de ferroviarios/as. Esta situación consideraban los mayoritarios que les restaría poder. De hecho, como reconoce el maquinista (1) en sus propias palabras... *“CCOO quería que surgiera el SEMAF, pero que dependiera de ellos, [...] que tuviera un brazo que dependiera de CCOO.”* Es decir, que el sindicato o, mejor, los sindicatos que tenían en esos años el control en la mediación y en la negociación en la empresa eran fundamentalmente CCOO, pero también UGT, y no estaban dispuestos a perder ese poder. Como así lo evidencia en sus palabras el responsable del SEMAF: *“[...] porque CCOO veía que se le escapaba la capacidad de decisión”*. De ahí que los dos sindicatos más poderosos en la empresa conformaran su estrategia y que a la dirección también le beneficiara.

En las declaraciones que hacía el abogado del SEMAF, explicaba algunos de los motivos que llevaron a su creación, así como se desarrolló la idea de crear el sindicato. Hay que decir que esta persona ha ejercido como abogado del sindicato desde antes de su constitución y es conocedor de muchos detalles y asuntos... algunos de gran relevancia, como indicamos a continuación. Señalaba el abogado que fue Juan Oliver Barrancos (que posteriormente será elegido el Secretario General del SEMAF) el que

inició el proceso, aunque (como reconoce el maquinista (2) y participante directo del proyecto la idea de crear el sindicato ya se venía fraguando entre el colectivo de Tracción en toda España.

“En realidad, la idea se puso en marcha... por 1.ª vez entre el colectivo de Tracción de Zaragoza, aunque seguidamente... el personal de Tracción de Barcelona intentó abanderarla, y querían llevar al sindicato a Barcelona, y desde allí... querían dirigirlo. Pero, pero... tras una reunión celebrada en las antiguas cercanías de la estación de Barcelona-Término (actualmente, Barcelona (estación de Francia), se decidió... que el sindicato debía estar ubicado en Madrid. Fue allí, en Barcelona, el lugar donde escuchamos por primera vez, el nombre de Juan Oliver como futuro líder del sindicato. Finalmente... el proyecto se llevó a Madrid, ya que es desde Madrid donde se toman las principales decisiones...”

Entrevista n.º 30. Maquinista 2. (2-10-2019:1).

En las reuniones del Pleno Nacional que tenían lugar, y como expone el propio Oliver en dicha revista: *“En una asamblea de la mesa de conducción, tras una propuesta por parte de algunos integrantes de otros sindicatos de rebajar la subida salarial a los maquinistas y ayudantes en la firma del siguiente convenio, propuse hacer una lista con aquellos que no estaban conformes con la forma de llevar la mesa hasta el momento, con la idea de formar un sindicato exclusivo para conducción como los ya existentes en Portugal y Francia. Se apuntaron algunos de los integrantes y pasamos a consultar con el abogado...”* Así lo explicaba el abogado tras un encuentro con Juan Oliver desde su punto de vista, de cuáles fueron los motivos que llevaron al surgimiento del sindicato y algunas de las dificultades con las que se encontraron... *“Me explicaba Juan que el personal de conducción no se sentía representado por los sindicatos, y que aunque se había creado un órgano al que llamaban “pleno de conducción” que trataba de coordinar la problemática del colectivo, este órgano estaba dirigido y seguía las directrices de las direcciones sindicales, lo que en la práctica no representaba al colectivo, que era usado como grupo de presión contra la empresa, y los frutos se los llevaban otros. El colectivo de conducción no se veía representado por esos sindicatos, y sus intereses y derechos no eran defendidos; incluso las condiciones cada vez eran peores. No sólo no se avanzaba, se retrocedía. El colectivo necesitaba una organización, creada y dirigida por ellos mismos, y eso sólo se*

podía conseguir con la creación de un sindicato de conducción. [...] Nos pusimos en marcha. En el mes de septiembre de 1986, se publicaba en el BOE la legalización de SEMAF; no pensaba en unos comienzos tan complicados, pero pude descubrir qué mal sentó aquello en la Empresa, y sobre todo en los dos sindicatos mayoritarios en RENFE: les había salido un “duro grano”, que entonces sospechaban y después tuvieron que aceptar porque ya ni la cirugía tendría efectos; la máquina marchaba por vía libre”. (Revista BIAS, 2006:6).

De forma que para velar por los intereses de Conducción era necesario crear un nuevo sindicato que estuviera controlado y dirigido por los/as maquinistas, que son los que realmente conocen sus problemas y necesidades. Así, que tras la destrucción del Pleno Nacional, se constituía oficialmente el SEMAF en agosto de 1986. Pero, como todo sindicato que nace por primera vez, los comienzos no fueron nada fáciles y hasta que empezó a crecer y a desarrollarse se hicieron cosas.

*“Cuando tú generas o gestionas un sindicato nuevo, pues te tienes que hacer hueco, como diría aquel, a codazos.
En la medida en que el proceso electoral acababa de pasar, en agosto se constituyó oficialmente el SEMAF. Y en diciembre del 86 fueron las 1.ª elecciones sindicales en las que el sindicato se presentaba con sus siglas. Gente que evidentemente procedía fundamentalmente de cuadros de CCOO y no tanto de UGT, y la afiliación mayoritaria era de CCOO, UGT, USO y de gente en principio no adscrita.
Las elecciones nos fueron bastante bien... para ser las primeras, pero evidentemente, no nos permitían en una empresa como era Renfe en aquel momento, con ese volumen de trabajadores... tener una representación suficiente o necesaria para participar del CGE., no así de la negociación colectiva”.*

Entrevista n.º 8.1. Responsable sindical del SEMAF (24-06-2015:1-2).

El SEMAF se presentaba por primera vez a las elecciones sindicales en la empresa en diciembre de 1986. Aunque obtuvieron buenos resultados, el 7,4% de los votos, éstos no fueron suficientes para poder participar en el CGI. Se trataba del órgano oficial reconocido donde participaban los sindicatos legitimados a través de los resultados obtenidos en los procesos electorales, y donde se trataban los principales temas en materia laboral y de relaciones laborales, entre ellos la negociación colectiva.

En esas elecciones sindicales, CCOO obtenía el 58,6% de los votos; UGT, el 29,2%; SEMAF, el 7,4%; USO el 2,2%; CNT, el 1,5% y el resto del porcentaje se distribuía entre otros sindicatos minoritarios ([anexo N.º 1](#)).

El CGI lo conformaban un total de 13 miembros y se repartían exclusivamente entre CCOO (9) y UGT (4). Es decir, el poder sindical se repartía básicamente entre los dos sindicatos mayoritarios, como lo reconoce el maquinista (1): *“En aquellos momentos... según los procesos electorales [...] o ganaba CCOO por abrumadora mayoría o ganaba UGT por abrumadora mayoría... Había procesos electorales que... se iban intercambiando. Había “bipartidismo” sindical, vale”*. (Entrevista nº 8.1. Maquinista 1).

De manera que la estrategia de control sobre el nuevo sindicato ya se había puesto a funcionar con anterioridad. En octubre de 1986, la dirección y los dos sindicatos mayoritarios *“firmaron un acuerdo de derechos sindicales, con un nuevo mapa electoral, y unos derechos que se reservaban para ellos solos”*. SEMAF se presenta a sus primeras elecciones sindicales a finales del año 1986 (apenas tres meses de vida) y obtiene más de 80 representantes, lo que suponía más del 7% de representación en el conjunto de la empresa, pero esos derechos sindicales que habían firmado meses antes nos impedían estar presentes en el C.G.E., y tampoco se nos permitía formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo; los acuerdos que firmaron requerían una representación global del 10%. Así, firmaron el VII Convenio Colectivo, que SEMAF impugnó judicialmente, se había bajado el valor de las horas de exceso de jornada, desapareciendo los porcentajes y concretando una cantidad fija para cada tipo de hora de exceso, obviamente el colectivo más afectado por ello fue el de conducción, en una época en que las horas de exceso eran un factor fundamental en sus retribuciones, pero el punto clave de la impugnación, y que nos podía dar éxito fue la discriminación sindical de SEMAF, al no permitirnos ser parte de la comisión negociadora, eso hizo que se negociara, por primera vez entre SEMAF y la empresa, unos derechos sindicales para SEMAF, que contribuyó de forma definitiva al desarrollo y la expansión del mismo, necesitábamos recursos y lo habíamos conseguido”. Estas eran las palabras del abogado del SEMAF que han sido extraídas del artículo publicado en la revista BIAS (2006:5-7).

En esa estrategia de control, hay que reconocer que los sindicatos mayoritarios habían tocado una de las partes más sensibles del colectivo de Tracción, el precio de las horas

extras, cuando en aquella época los excesos de jornada complementaban y suponían una parte muy importante del sueldo. Aunque, hay que decir que esta situación no era exclusiva de este colectivo, sino que había otros como Talleres, Circulación, etc., que también en cierta medida les perjudicaba. A pesar de ello, el colectivo “*diana*” de la estrategia era sin duda Tracción. Las jornadas reales del colectivo excedían con creces a las horas grafiadas por día, llegando incluso a doblarlas y más. Así, por ejemplo, la jornada grafiada para un tren de mercancías de Valencia a Zaragoza en “*campaña de la naranja*” era de entre 8 y 9 horas, cuando realmente se realizaban 15 o 16 horas. Lo que suponía un enorme desarraigo personal y familiar, debido a la considerable dedicación del colectivo a su trabajo para poder tener un sueldo digno.

El acuerdo que habían cerrado los sindicatos mayoritarios con la dirección de bajar el valor de las horas extras obligaba al colectivo a trabajar lo mismo por menos e incluso a exceder aún más sus jornadas para completar el sueldo. Lo que suponía un retroceso y deterioro considerable para Tracción. La discriminación que consideraba el SEMAF se había producido por no permitirles participar en la negociación sobre la bajada del precio de las horas; fue lo que les llevó a convocar movilizaciones y a entablar acciones judiciales. Aunque poco después, la empresa en cierta medida “*reconocía*” la discriminación que denunciaba el sindicato y entraba a negociar con el sindicato. El SEMAF aprovechó esta circunstancia y la “*utilizó*” en su estrategia de intercambio mesopolítico para obtener de la dirección un delegado sindical que participara en el CGI, a cambio de desconvocar los paros. Es decir, aquellos vieron la oportunidad de hacer efectiva una de sus principales demandas, la participación en uno de los órganos de decisión de la empresa. Para ellos, dicha participación era considerada un bien valioso, aunque se hacía al margen de la norma.

La dirección, tras lo acordado con el sindicato de maquinistas, propuso al CGI que acogieran a un representante del SEMAF, pero los sindicatos mayoritarios se negaron con base en que el nuevo sindicato no había obtenido los votos suficientes y necesarios en el proceso electoral de 1986. Ante dicha negativa, la alternativa que le quedaba a la dirección era negociar con el SEMAF “*las cosas*” de los/as maquinistas, como reconoce el mismo maquinista (1).

“El 87 fue el año este de que me constituyo y el año 88 para nosotros fue un año importante... Fue, fue el año en que hicimos las segundas huelgas, las segundas... aunque la mayoría de la gente pensaba que eran las primeras. Fueron las segundas huelgas que hacía el Semaf... pero, pero las primeras huelgas que tuvieron un éxito rotundo con un acuerdo de desconvocatoria que firmamos con Julián García Valverde, para, para... que posibilitó fundamentalmente situar en el escenario político-sindical a lo que era el SEMAF. No sé si recordarás que era una desconvocatoria un poco parca... No era muy largo, que venía a decir...que voy a negociar con SEMAF las cosas que tenga que negociar, sí, el SEMAF. Es decir, negociaré... con el SEMAF, si el CGE no acoge en su seno a un representante del SEMAF, básicamente. Luego otras cuestiones de derechos sindicales que son de menor calado. Pero ese era el quid de la cuestión. Es decir, sí el CGE no reconoce que el SEMAF debe participar en el CGE, pues negociaré con él en solitario”.

Entrevista n.º 8.1. Maquinista 1 (24-06-2015: 8-9).

El presidente de RENFE era por entonces el Sr. Julián García Valverde. Una persona vinculada al PSOE y que contaba con una importante trayectoria en materia de reestructuración de sectores industriales. De hecho, llegó a ser vicepresidente del Instituto Nacional de Industria (INI) entre 1982 y 1984, y jugó un importante papel en el proceso de reconversión industrial y ajustes estructurales que se hicieron en España durante esos años para la integración en la Unión Europea, ya que fue el coordinador de la reestructuración de la industria del acero, los astilleros, la minería del carbón, entre otras. Estos procesos de reestructuración industrial, como era de esperar, generaron numerosos e importantes conflictos laborales en todo el territorio nacional; mientras que otras empresas públicas también sufrirían otras reestructuraciones y ajustes importantes (Telefónica, Tabacalera, Renfe...).

Julián García Valverde fue nombrado presidente de RENFE en 1985 por el Gobierno socialista de Felipe González y desarrolló una importante labor en la empresa. No sólo impulsó la primera línea de alta velocidad española, el AVE Madrid-Sevilla que se inauguraba el 14 de abril de 1992, sino que, sobre todo, fue quien sentó las bases para su reestructuración. Es decir, fue quien introdujo la modernización del sistema ferroviario que el Gobierno decidió aplicar en la empresa, a través de la implantación del nuevo modelo de gestión por UN's.

Este cambio de modelo que tenía encomendado llevar a cabo el nuevo presidente de la compañía era considerado por el Gobierno como un *“bien político”* muy importante

a nivel político y empresarial, y sabía que requería contar con el mayor apoyo posible para llevarlo a efecto. Pero, cuando García Valverde se incorporaba a la empresa, se encontraba con el problema añadido de las luchas sindicales y el surgimiento del SEMAF, por lo que tuvo que diseñar muy bien su estrategia.

Tras la celebración del primer Congreso Constituyente del SEMAF en febrero de 1987 y aprovechando la llegada del nuevo presidente de la empresa, deciden convocar su primera huelga en diciembre de 1987, cuyo objetivo era lograr los derechos sindicales y, entre ellos, la tan valorada participación en el CGI, aunque el motivo oficial que abanderaron desde su origen era lograr el convenio franja. Como el sindicato no había obtenido los votos suficientes en el proceso electoral de diciembre de 1986 para participar en ese órgano y en la negociación colectiva, fue la empresa la que propuso a CCOO y a UGT que acogieran un representante del sindicato de maquinistas en dicho órgano, pero, aunque éstos se negaron en principio, tardaron un tiempo y finalmente lo aceptaron. De esta forma, la dirección conseguiría a cambio la desconvocatoria de la huelga.

Cabría preguntarse, ¿por qué la empresa decidió hacerlo de esta forma?

Ante los cambios que debía introducir el presidente en la empresa con la implantación del nuevo modelo de gestión que le exigían a nivel político, reconoció que para lograrlo tenía que contar con el mayor apoyo posible del conjunto del colectivo ferroviario, también de los/as maquinistas.

De manera que la estrategia política del Gobierno de incorporar a Valverde como presidente en ese momento resultó un éxito. El conflicto del SEMAF se disolvía y los/as maquinistas obtenían finalmente dos liberados sindicales.

Pero, tras finalizar el VII Convenio, se formaba la comisión para negociar el VIII Convenio y SEMAF continuaba sin poder participar en la negociación. Por ello, decidieron convocar su segunda huelga en diciembre de 1988 para exigir a la empresa que se hiciera efectivo lo que había acordado con ellos, su participación en la comisión negociadora del nuevo convenio, que, aunque habían logrado obtener dos liberados sindicales, seguía sin poder participar.

La estrategia del SEMAF esta vez se centró en hacer coincidir su huelga, *“la de los maquinistas”*, con la huelga general del 14 de diciembre de 1988 (una huelga de

carácter nacional que afectaba a todos los sectores y en la que participaban todos los sindicatos). De esta forma, el nuevo sindicato irrumpía con fuerza en el escenario sindical español y aprovechaba las movilizaciones convocadas por los sindicatos mayoritarios. Querían que el conflicto de *“los maquinistas”* saliera a la luz y se embarcaron en una estrategia de intercambio político explícito.

La empresa decidió no nombrar servicios mínimos y la huelga fue histórica para el sindicato de maquinistas, ya que consiguieron paralizar el ferrocarril a nivel nacional, generando un importante caos en todo el territorio. Aunque algunos medios de comunicación de la época recogían todo lo contrario, es decir, que la huelga de SEMAF había sido un fracaso (El País, 19-12-1988). Pero lo cierto es que el ferrocarril se colapsó en prácticamente todo el territorio nacional.

En esa decisión de la empresa de no nombrar servicios mínimos durante la huelga, influyeron también las opiniones de UGT y CCOO. Los sindicatos mayoritarios y la empresa tuvieron un fallo importante: infravaloraron la fuerza que podía llegar a tener el SEMAF en las huelgas de 1988. El presidente de la compañía se dejó aconsejar por los sindicatos mayoritarios de que no era necesario establecer servicios mínimos, como así lo hizo. Aunque la mano dura de la empresa se iniciaba días antes contra los convocantes de la huelga. La cúpula sindical del SEMAF sufrió presiones por parte de la dirección para que desconvocaran la huelga, pero ante su negativa, la empresa les retiraba los derechos sindicales que les había dado, las dos liberaciones sindicales, los locales, etc., y les entregaba cartas de despido a todos los/as maquinistas que hacían la huelga. El objetivo de la empresa era reventarla.

El nivel de tensión y de conflictividad se incrementó considerablemente. De hecho, muchos/as maquinistas y ayudantes que tenían servicios nombrados ese día, en solidaridad con sus compañeros/as que fueron despedidos, no acudieron a prestar el servicio que tenían asignado o simplemente acudían y no lo realizaban; algunos/as iban y pedían su carta de despido directamente a su responsable. Esta medida de presión del colectivo de tracción se extendió como la pólvora por todo el territorio nacional. Lo que generó un importante caos a nivel general, así lo expresaba un maquinista que estuvo en esa huelga.

“Sí, claro, muchos de los viajeros que tenían billete para circular esos días. No sabían con certeza si iban a circular o no; había trenes que salían. Había otros que no... Se generaron muchos problemas en este sentido”.

Entrevista Maquinista n.º 2 (6-07-2015:6).

La empresa, que no había previsto con tiempo los servicios mínimos, tuvo que hacerlo en el momento, y aunque trató de cubrirlo como pudo (utilizando todos los medios a su alcance para tratar de paliar los efectos negativos que ocasionaron los conflictos de los/as maquinistas a los viajeros/as), en el fondo se vio superada por la situación.

En definitiva, estos hechos fueron una demostración de fuerza entre SEMAF y la empresa. Sacaron a la luz la verdadera capacidad de presión del sindicato que ni la empresa ni los sindicatos mayoritarios supieron o quisieron ver.

Un dato importante que evidencia el verdadero apoyo al conflicto de los maquinistas fue su afiliación. Esta se multiplicó por diez durante el año siguiente. Es decir, entre las dos huelgas del SEMAF, se pasó de unos 500 a 600 afiliados/as en la primera huelga a más de 5.000 después de la segunda huelga. De manera que la afiliación al nuevo sindicato creció exponencialmente después de los paros de diciembre de 1988, como reconoce un responsable del sindicato de maquinistas.

“En el año 1989, es decir, en el año siguiente... nosotros teníamos afiliados. Tuvimos el tope de afiliados, claro, ya no tenemos... los maquinistas que había entonces, pero yo creo que sobrepasamos con creces... los 5.000 afiliados después de las huelgas del 88. Yo en el 89 vi listados con 5.000 y 5.500 afiliados, vale...”.

Entrevista n.º 10. Responsable del SEMAF (6-07-2015:6).

Por tanto, la huelga general del 14 de diciembre de 1988, junto a la de los maquinistas ese mismo día, aunque algunos/as no quisieron reconocerlo entonces, llevó al SEMAF al “éxito”, aunque éste fue relativo como vernos.

“[...] Por eso esas huelgas fueron exitosas, porque los trenes se pararon, no conducía nadie, no circulaba nada... Entonces intentamos sacar rédito de aquella movilización y una vez que el CGI nos acogió en su seno pues, no quedaba más remedio que utilizar el procedimiento que era incorporarnos a la negociación colectiva que ya estaba prácticamente finalizada. En el 8.º convenio hubo cosas que pudimos aportar e impugnamos

luego el 8.º convenio por una cuestión de carácter jurídico, que... luego resolvimos con acuerdo. Y donde ya nos implantamos bien... fue en la negociación del 9º Convenio colectivo”.

Entrevista n.º 8.1. Responsable sindical del SEMAF (24-06-2015:1-2).

La empresa e incluso el Gobierno no querían negociar nada con el nuevo sindicato y menos un convenio franja. Pero la situación se tensó tanto entre los implicados que el Gobierno tuvo que pedir al Presidente de la compañía que pusiera fin a dicho conflicto y entrara a negociar con los/as maquinistas. Así lo reconoce un miembro de SEMAF que estuvo presente en el conflicto.

“Vamos a ver, la empresa no quería negociar con el nuevo sindicato nada... Es verdad que cuando la presión suficiente te obliga, porque el gobierno no dice... tiene usted que firmar un acuerdo con SEMAF que ponga fin a esta huelga salvaje, pues el procedimiento era... o negocio solo con SEMAF o insto a los demás sindicatos a que acojan a SEMAF en el CGE, que es lo que le están negando y por el que tienen interpuesto un conflicto”.

Entrevista n.º 10. Responsable del SEMAF (6-07-2015:5).

Finalmente, tras la petición del Gobierno a la dirección, la empresa entraba a negociar con los/as maquinistas y readmitía a todos los que habían sido despedidos, restituía los derechos sindicales y se hacía efectiva la participación de Juan Oliver en la comisión negociadora del VIII Convenio. A cambio, el sindicato de maquinistas desconvocaba la huelga. La estrategia de intercambio mesopolítico del SEMAF había funcionado.

La petición de la empresa de incluir un responsable sindical del SEMAF en el CGI, sin tener los votos suficientes en esos momentos, ¿fue una estrategia del Gobierno a través de la empresa? ¿Qué buscaba?

El nuevo sindicato era ya una realidad y *“ahora había que restarle fuerza o tratar de controlar su fuerza”*. Una estrategia que beneficiaba a la empresa, pero también a los sindicatos mayoritarios.

“Esto que luego anduvimos en llamar los famosos convenios franja, vale que siempre ha sido un tatachin reiterado, y que se convirtió en cierta bandera del Sema, pero luego, como diría mi secretario general, que ya no está, que era Juan, pues lo que se convirtió luego no fue en un convenio franja... sino que convertimos muchas franjas en el convenio. Entonces, introducimos muchas cuestiones nuestras dentro del convenio colectivo.

¿Cómo lo hicimos? Pues, pues mira, eh, el Comité General Intercentros fue inteligente, fundamentalmente CCOO, que admitió que la mejor forma de luchar con tu enemigo sindical es unirse a él. Entonces lo que hicieron fue abrir de par en par las puertas del Comité General a un representante del SEMAF, y por lo tanto... Juan Oliver, que era el secretario general de entonces, se incorporó a la... con lo cual, cercenaron o taponaron la posibilidad de que hubiera... un convenio franja, específico para Conducción, independiente del general del resto de los ferroviarios de la antigua RENFE.

¿Por qué crees que lo hicieron así?

¿Cómo evolucionamos? Pues, es verdad que en aquella época estábamos a la altura del 8.º convenio colectivo. Como todos los sindicatos pequeños lo que ahora le pasa mucho a CGT y en menor y en menor medida al SF que tienen unas capacidades económicas siempre... muy limitadas, pues nosotros nos dedicábamos en aquella época... a interponer demandas de conflictos colectivos o cuestiones de índole jurídico, porque... era el único ámbito donde podíamos actuar en la medida en que nuestra acción sindical estaba muy limitada, en la medida en que estábamos creciendo”.

Entrevista n.º 8.1. Responsable sindical del SEMAF (24-06-2015:1-2).

El secretario general del SEMAF era Juan Oliver, maquinista y sindicalista que muchos conocían, especialmente entre los sindicalistas. Los sindicatos mayoritarios “sabían” que si daban el visto bueno a la petición que les hacía la empresa de que pudiera entrar un representante de los maquinistas en el CGI, éste iba a ser Oliver. Con ello, los/as maquinistas lograrían los derechos sindicales y la participación, pero sacrificaban el convenio franja, al menos en ese momento.

Al principio CCOO y UGT se negaron, pero finalmente lo aceptaban y se hacía efectiva la participación. Entonces, ¿hubo una estrategia del Gobierno de forma implícita? Era evidente que sí. Así lo reconoce un miembro del SEMAF.

“El partido socialista que estaba en el Gobierno entonces fue el que instó a los sindicatos de clase a que abrieran al CGE a Semaf para evitar, para evitar tener que negociar con SEMAF un convenio exclusivo para... conducción. La empresa, por su parte, Julián García Valverde era un señor conectado directamente con el Gobierno, por lo tanto evidentemente. Pero que al final esto, ¿esta maniobra era una estrategia del Gobierno? O sea, le interesaba al Gobierno que el SEMAF estuviera en el CGE. ¿Para de esa forma evitar que hubiera un convenio franja? Sí, porque eso era un poder sobre poder, sí, sí, pero también le interesaba fundamentalmente a CCOO. Se juntaron en el camino... se juntaron en el camino. Fíjate que estoy diciendo CCOO, que podría decirte UGT, pero no CCOO”.

Entrevista n.º 10. Responsable del SEMAF (06-07-2015:6).

La participación de esta persona en dicho órgano a finales de los ochenta beneficiaba a la empresa, pero también a los sindicatos mayoritarios. Con esta estrategia, como reconocía el responsable del SEMAF meses después, tanto la empresa como los sindicatos más representativos “[...] cercenaron o taponaron la posibilidad de que hubiera un convenio franja, específico para Conducción”.

La estrategia que habían acordado entre los sindicatos mayoritarios, sobre todo CCOO y la empresa era dejar entrar a Juan Oliver en el CGI, y de esa forma, el convenio franja nunca vería la luz. Así lo reconoce un responsable del SEMAF.

“Entonces ¿la posición de la empresa? La posición de la empresa era la misma que CCOO, que era la que tenía la mayoritaria en aquel momento. Era la mejor forma... de no negociar con SEMAF, puesto que lo firmado es que los acoja en el Comité General, porque acogerlo en el Comité General los diluís, diluís su capacidad... efectivamente.

Y por eso, después de las huelgas del 88, nos restituyeron los derechos sindicales que teníamos, pero en vez de negociar con nosotros un convenio franja, como tiene, por ejemplo, el SMAC portugués que tiene un convenio propio para los maquinistas en Portugal, sigue vigente. Otra cuestión son las cosas que dice; no es comparable a lo que tenemos en España, vale... Su escenario de negociación es independiente. Es decir, en el convenio de Portugal, los maquinistas negocian su convenio por un lado, y el resto del personal por el otro. Nosotros, claro, cuando el Comité General se reúne a instancias de CCOO, y te dice bien, bienvenido al club... pues te hace con perdón, una pequeña “putadita” porque te acoge en su seno y, por lo tanto, se acabó esto... de voy a negociar un convenio franja para los temas de Conducción con la empresa”.

Entrevista n.º 10. Responsable del SEMAF (06-07-2015: 5-6).

Que se “taponara” el convenio franja del SEMAF también beneficiaba a los sindicatos mayoritarios, aunque la afiliación se resintió bastante. Como reconocía el responsable del SEMAF, su afiliación creció mucho después de las huelgas de 1988, pero a costa de que muchos ferroviarios/as se desafiliaran de CCOO y UGT e incluso de cuadros sindicales, como consideraban algunos/as *“muy buenos cuadros sindicales”*. Por este y otros motivos, los sindicatos mayoritarios tenían que evitar que se firmara un convenio franja para los/as maquinistas, ya que podía generar un “efecto de imitación” en otros colectivos, que no estaban dispuestos a permitir, y por eso negociaron con el Gobierno que acogieran un representante de aquel.

“[...] Entonces desde mi visión reconozco que CCOO es que CCOO era el topic en aquella época... lo copaban todo.

Precisamente, te digo esto porque cuando en el año 89, es decir... en el año siguiente, nosotros teníamos afiliados, tuvimos el tope de afiliados, claro, ya no tenemos los maquinistas que había entonces, pero...

Yo creo que sobrepasamos con creces los 5.000 afiliados, después de las huelgas del 88. Yo, en el 89, vi listados con 5.000, 5.500 afiliados, vale.

O sea, que eso a CCOO, les hundió en la miseria, porque se fueron los afiliados y los cuadros, buenos cuadros; en algunos casos me atrevería a decir que magníficos cuadros. A UGT, fíjate... no le dolió tanto... que también le dolió... porque sí... le dolió perder base... pero no tenía tantos cuadros sindicales en conducción como tenía CCOO, que eran muchísimos más comparados con UGT. Digamos que esa, todavía en algunos núcleos en algunos reductos de CCOO, sigue habiendo un poquito de inquina contra el SEMAF, vale, sin embargo en UGT no tanto...”.

Entrevista n.º 10. Responsable del SEMAF (06-07-2015: 5-6).

Con esta estrategia de la dirección impulsada por el Gobierno, no sólo se evitaba negociar un convenio franja exclusivo para los maquinistas que el Gobierno quería evitar a toda costa. A nivel macropolítico y en términos generales, era visto como “un lujo” que no se podía permitir, y además, si se hubiera aceptado la propuesta, podía haber tenido importantes repercusiones en otros sectores. A nivel mesopolítico, en la empresa existían opiniones similares y consideraban que el “precio” que tenían que pagar era demasiado alto y se podía prescindir al menos en ese momento. Así lo reconocía un miembro asesor del Ministerio de Transportes que estuvo presente.

“El convenio franja que quería conseguir el SEMAF a finales de los 80 y principios de los 90, era visto entonces como un “lujo” y un ejemplo que podían “seguir” otros sindicatos que el Gobierno, ni quería entonces, ni se podía permitir”.

Entrevista n.º 31. Miembro asesor Ministerio Transportes (02-06-2015:1).

Además, la dirección lograba con ello obtener el apoyo del nuevo sindicato para llevar a cabo el cambio del modelo de gestión en la empresa. Por tanto, fue Julián García Valverde quien posibilitó que SEMAF estuviera en el CGI, junto al resto de sindicatos, articulando su estrategia al “situar en el escenario político-sindical a lo que era el SEMAF entonces”. No le quedaba otra, ya que tenía que acometer el mandato político de introducir el nuevo modelo de gestión en la empresa, y necesitaba contar con el apoyo de todos, incluido el de los/as maquinistas.

Mientras que CCOO y UGT mantenían su poder en las negociaciones del VIII Convenio, que a esas alturas estaba casi finalizado y que afectaba a todos los/as ferroviarios/as. Es decir, éstos pudieron “vender” no sólo entre sus afiliados/as, sino al conjunto de los/as trabajadores/as que el nuevo convenio era fruto de ellos.

En relación a la petición de los/as maquinistas en estas negociaciones del convenio, aunque estaban casi cerradas, la empresa consideró que el aumento de las dietas que habían exigido afectaría a todos los/as ferroviarios/as que trabajasen fuera de su residencia y no sólo a los/as maquinistas.

Poco después, la estrategia de la dirección cambió respecto a las relaciones que había mantenido con el SEMAF. De hecho, la empresa denunció los paros que había convocado el sindicato de maquinistas como ilegales y el Juzgado de lo Social n.º 12 de Madrid condenaba al sindicato a indemnizar a la empresa con 50 millones de pesetas por daños y perjuicios. Este hecho generó una importante “inquietud” entre los sindicatos por las consecuencias que podía tener llevar a cabo el derecho de huelga con nuevas movilizaciones. No obstante y en relación a ello, el sindicato recurría el fallo y en abril de 1991 el Tribunal Supremo lo anulaba y daba la razón a SEMAF al considerar que la huelga que había convocado era legal. Ya que el fallo del Tribunal Supremo reconocía que... *“porque las reivindicaciones venían de 1985, por los incumplimientos de la empresa, y porque el fallo anterior supondría negar al sindicato minoritario la facultad de convocar huelga e impedir el derecho subjetivo a ciertos colectivos de trabajadores”* (Cayón Francisco y David Cuéllar, 2006:23).

El 21 de noviembre de 1990 se celebraron las 5.ª elecciones sindicales en la empresa y los resultados obtenidos dieron un vuelco en cuanto a la distribución de la fuerza sindical. Se iniciaba un cambio de tendencia; el *“bipartidismo sindical”* CCOO-UGT empezaba a tambalearse. CCOO reducía sus votos, ya que obtenía el 44% frente al 58,6% del proceso anterior, y UGT los mejoraba al obtener el 36% frente al 29,2% de 1986. Mientras que SEMAF obtenía el 10,4% frente al 7,4% anterior (ahora sí, este resultado les autorizaba legalmente a participar en los órganos de decisión y a negociar los convenios colectivos).

Las negociaciones del IX Convenio Colectivo siguieron el proceso habitual y se firmaban entre la Dirección y UGT, CCOO, SEMAF y CGT para dos años.

La estrategia del SEMAF cambió; dejaron en un segundo plano el convenio franja y se centraron en introducir en la negociación del nuevo convenio cuestiones específicas para el personal de conducción.

“Y, por lo tanto, pasamos luego a lo que yo te decía de cambio de estrategia. Vamos, vamos a poner franjas en el convenio que probablemente sea más “conveniente”.

Entrevista n.º 10. Responsable del SEMAF (6-07-2015:5).

Por tanto, la “bandera” que decidieron llevar a estas negociaciones era lograr la banda de las horas de mayor dedicación. Se trataba de una de las viejas reivindicaciones del colectivo que ahora pretendían que viera la luz, como afirmaba el responsable del sindicato que asistía a las negociaciones.

“El SEMAF en las negociaciones del IX Convenio Colectivo jugamos... a pergeñar una parte específica para Conducción que, que diferenciara al colectivo del resto. Y en aquel momento fue la bandera... por decirlo así. Fue lo que se llamaba la banda de las horas de mayor dedicación. Es decir, una parte del antiguo artículo 212 de la normativa laboral que te garantizaba cuando hacías un determinado número de horas el poderlas cobrar directamente, y con el acuerdo que se pergeñó permitir cobrarlas siempre... aunque no siempre se revertía, vale. Es decir, tenía una parte interesante para la empresa porque te podía entre comillas obligar a trabajar 20 horas de dedicación más allá de las que entonces eran obligadas, que como contrapartida... sí, la empresa no te requería para ello; las 20 horas las tenías garantizadas todos los meses. Era un complemento, ¿vale? Ese, ese fue un acuerdo importante para lo que era el SEMAF del año 90. En el año 90, en definitiva, éramos entonces unos “bebés”, por decirlo así. Eso lo introducimos... fue un acuerdo de desconvocatoria del SEMAF que luego se introdujo dentro del texto del 9º Convenio colectivo. Pero, en el 9.º Convenio colectivo hubo, como dice aquel, café para todos. Lo que te tocó y la única específica era el acuerdo de la banda introducido dentro del convenio colectivo. Tardamos un año, tardamos un año en introducirlo, o sea... no fue sencillo. “Convencer al resto de sindicatos de que hicieran suyo, también el acuerdo para introducirlo dentro del convenio; al final llegamos a ello”.

Entrevista n.º 8.1. Responsable sindical del SEMAF (24-06-2015:1-2).

En esas palabras del responsable de SEMAF se aprecia que existían ciertas fricciones o asperezas de algunos dirigentes de CCOO y UGT al tratar con SEMAF en estas negociaciones, a pesar de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales de 1990, que reconocían legítimamente su participación en los órganos de decisión y en las negociaciones de los convenios colectivos. Como se observa, por ejemplo, cuando dice: *“[...] Pero, en el 9º Convenio Colectivo [...] la única específica era el acuerdo de la banda introducido dentro del convenio colectivo. Tardamos un año, tardamos un año en introducirlo... o sea... no fue sencillo convencer al resto de los sindicatos de que hicieran suyo también el acuerdo para introducirlo dentro del convenio”*.

Esta actitud que mantenían, sobre todo algunos/as sindicalistas de los sindicatos más poderosos, frente al nuevo sindicato, se dio especialmente al principio. Es decir, *“los malos”* gestos y comentarios fuera de lugar... se manifestaron durante las rondas de las negociaciones que se producían durante la negociación del convenio. Aunque, con el tiempo, esa actitud fue cambiando porque les interesaba.

Aunque el Gobierno había decidido que los incrementos salariales en las empresas públicas no podían superar el 5%, en RENFE se firmaba el 7%. Además, se lograba un plus de productividad anual de 55.000 pesetas; y la revisión salarial se efectuaría cuando el IPC de 1991 superase el 6,5%. Mientras que el incremento para el año 1992 era del IPC previsto más dos puntos. Se ampliaba a dos días las licencias retribuidas de libre disposición y se reconocían, por primera vez, los mismos beneficios sociales a las parejas de hecho al igual que a las parejas con derecho. Se acordaba la contratación de 1000 empleos indefinidos y un plan anual de 300 contratos temporales por año.

Las mejoras o los logros conseguidos fueron para el conjunto de los/as ferroviarios/as: *“Hubo, como dice aquel... café para todos”*. En cuanto a las propuestas específicas de los/as maquinistas, *“la única específica era el acuerdo de la banda introducido dentro del convenio colectivo”*. Este fue el único cambio en el contenido del convenio. De forma que el *“famoso convenio franja”*, que se había convertido en su *“bandera”* durante un tiempo, solo se quedó en negociaciones concretas de temas de los/as maquinistas, que era lo que la empresa quería desde el principio, y acabó con la idea del convenio franja, como reconocen los propios responsables del sindicato.

“Esto... que luego andábamos en llamar los famosos convenios franja, vale, que siempre... han sido un tatachín reiterado, y que se convirtió en cierta bandera del SEMAF, pero luego, como diría mi secretario general, que ya no está, que era Juan, pues lo que se convirtió luego no fue en un convenio franja, sino convertimos muchas franjas en el convenio. Entonces... introducimos muchas cuestiones nuestras dentro del convenio colectivo”.

Entrevista n.º 8.1. Responsable sindical del SEMAF (24-06-2015:2).

Aunque los/as maquinistas habían demostrado su fuerza y conseguido algunos logros específicos para el colectivo, la estrategia de intercambio mesopolítico que se habían propuesto llevar a cabo fracasaba, ya que con el nuevo cambio de estrategia que decidían adoptar, el convenio franja finalmente quedaba anulado.

Existían en la empresa ciertos grupos profesionales (talleres, circulación, maquinistas, interventores, etc.) que habían demostrado tener cierta capacidad para arrancar concesiones a la dirección en las negociaciones de las mesas específicas “al margen” del convenio colectivo. Esta práctica de negociación que “demostraron” los grupos profesionales en numerosas ocasiones, para la dirección era un problema y estaba dispuesta a eliminarlo. Pero ahora, esta situación que se venía produciendo en la empresa durante bastante tiempo no sólo permanecería, sino que se agravaba con el surgimiento del SEMAF.

El Gobierno socialista decidió cambiar al Presidente de RENFE y el 16 de marzo de 1991 nombraba como Presidenta a la Sra. Mercè Sala Schnorkowski, que finalizaba su mandato el 18 de junio de 1996 tras el cambio de Gobierno. Fue la primera mujer Presidenta en la empresa y vinculada al Partido Socialista. Con este cambio, el Gobierno esperaba que se diera un giro, un cambio de estilo de la Dirección orientado a restar influencia a los sindicatos. Es decir, que la nueva dirección que se incorporaba con la nueva presidenta debía introducir cambios en las prácticas de las relaciones laborales que en cierta medida restaran fuerza a la influencia que habían demostrado los sindicatos, especialmente el SEMAF. Pero como veremos, este objetivo no será posible al menos en los próximos años, ya que lo prioritario en esos momentos era consolidar el nuevo modelo de gestión por UN’s que había introducido Valverde.

5.1.4.2.- Conclusiones.

A continuación se exponen algunos de los límites que tiene el intercambio político como mecanismo de transmisión.

Como hemos podido ver, el uso del intercambio político tripartito como *“mecanismo de transmisión”* de los objetivos del Gobierno en la empresa nos ha permitido sacar a la luz algunos de los riesgos que esta estrategia política puede ocasionar a los sindicatos. Esta estrategia tiene sus ventajas, como puede ser el hecho de que éstas o sus beneficios son más abstractos y a largo plazo con respecto a las que se pueden llegar a obtener con el uso de las estrategias sindicales tradicionales. También tiene sus desventajas y peligros. Según Marino Regini (1984), cuando se decide llevar a cabo una estrategia de intercambio político, ¿en qué medida puede el Gobierno garantizar el resultado esperado? Este puede no tener la capacidad necesaria para embarcarse en una estrategia de intercambio político, como ocurrió en el momento en que SEMAF estaba dispuesto a lograr un convenio franja. El deseo del sindicato de lograr un convenio específico para Conducción les llevaría a sobrevalorar la disposición del Gobierno a participar en este intercambio. En ese momento, se encontraba muy limitado: por un lado estaba tratando de paliar los efectos negativos que le había generado el proceso de reestructuración industrial en otros sectores y, por otro, existían fuerzas importantes a nivel empresarial y político que *“impidieron”* que la propuesta de los maquinistas del convenio franja saliera adelante; y además tenía que introducir el nuevo modelo de gestión en la empresa.

Las condiciones necesarias para el intercambio político que requería el lograr el convenio franja no eran las apropiadas. Es decir, la dinámica del intercambio político tripartito llevó al fracaso de la estrategia del SEMAF. Aunque el Gobierno *“valoró”* la jugada... finalmente concluía en que tenía menos motivos para comprometerse en ese intercambio. De ahí que decidiera apostar por los derechos sindicales y la participación del nuevo sindicato en el CGI y en la negociación. Consideraba que esta segunda opción le resultaba más *“ventajosa”* y le generaría menos costes (económicos, políticos, sociales) que comprometerse en el convenio franja que le hubiera generado más costes y perjuicios.

Este resultado apoya la idea de Regini sobre que *“las condiciones para la “estabilidad” del intercambio político difieren de sus condiciones de “aparición”* (1984:131-136). Como reconoce Ferner, consideramos que *“la estabilidad depende de la forma de interacción de las complejas estrategias de los agentes”* (1990:236).

En el caso analizado del sindicato de maquinistas, el potencial de inestabilidad aumentó sobre todo porque en el intercambio mesopolítico participaron más actores de los que debían haber intervenido, que eran el Gobierno y SEMAF.

¿Por qué lo hizo así el Gobierno?

Porque estaba en juego el cambio de modelo de gestión en la empresa pública y quería contar con el apoyo suficiente y necesario para llevarlo a cabo, aunque *“contaba”* con el de los sindicatos mayoritarios, también quería el apoyo de los/as maquinistas. Además, todas las partes que intervinieron directa e indirectamente en ese intercambio político tenían que obtener beneficios superiores a los costes.

Aunque algunos/as han argumentado que cuantos más sean los que participen en el intercambio político, más posibilidades de inestabilidad pueden llegar a tener el acuerdo, este caso evidencia que puede ocurrir lo contrario. El Gobierno vio que la mejor forma de *“utilizar”* el intercambio político en el caso del convenio franja era implicando a más personas en ello, lo que le generó más ventajas que perjuicios. De manera que articuló su estrategia y supo *“vender”* a todos/as los participantes del intercambio lo que estaba en juego en ese momento, para tratar de obtener las máximas ventajas.

El caso ha demostrado la variabilidad que puede llegar a tener los recursos de poder político de los sindicatos. La fuerza económica de los sindicatos se ha reducido, pero su capacidad para alterar el consenso social responde más a una dinámica más contingente y a corto plazo.

5.2. SEGUNDO PERÍODO (2000-2010)

LAS NUEVAS ESTRATEGIAS DE RELACIONES LABORALES DE LA DIRECCIÓN DE RENFE:
ADIF Y RENFE OPERADORA

5.2.1- Introducción.

En la siguiente década, la empresa no sólo continuaría con el proceso de transformación organizativa que había iniciado a finales de los años ochenta y principios de los noventa, sino que además desarrollaría nuevos procesos con importantes consecuencias para las relaciones laborales. De hecho, este período de análisis (2000-2010) se caracteriza especialmente por el considerable impulso desarrollado en este sentido. Algunas de sus “nuevas” estrategias presentan elementos de continuidad y no suponen una ruptura con las anteriores, aunque han ido variando de enfoque y de estilo en cuanto a las relaciones laborales.

Se han sucedido diferentes episodios entre los/as protagonistas de las relaciones laborales en la empresa que ha requerido adoptar en ocasiones estrategias de distanciamiento o de confrontación, pero también de colaboración.

La influencia de los factores internos y externos se ha dejado sentir en las decisiones de los actores en los procesos negociadores. Desde las restricciones presupuestarias, las alianzas, la politización, la fuerza sindical, etc., pero también, y especialmente, la crisis económica que se iniciaba en 2008, el nuevo modelo ferroviario que se impone tras la aplicación de la Ley del Sector Ferroviario 39/2003 de 17 de noviembre en 2005,

la elevada tasa de paro y temporalidad, las políticas de ajustes y las restricciones desarrolladas por los gobiernos para reducir los efectos negativos de la crisis, etc.

En las negociaciones de los convenios colectivos y de los acuerdos que se han pactado durante este intenso período se observan importantes cambios, aunque las materias objeto de la negociación siguen siendo las habituales, como los incrementos salariales (sus ajustes o congelaciones), el empleo, la reducción de las plantillas, la formación, los aspectos sociales, etc. Pero también la adaptación de las condiciones laborales a las nuevas exigencias que requiere el nuevo modelo de gestión por UN's y/o la aplicación de la Ley del Sector Ferroviario, consecuencia de la política ferroviaria europea de la que España forma parte. En cuanto a las reducciones de la plantilla, hay que decir que se trata de uno de los aspectos "*críticos*" al que se le ha dado un peso relativamente importante, de ahí que se haya optado por hacer un análisis detallado en cada uno de los periodos. Estos cambios que se encontraban a principios de los años 90 en una fase embrionaria, a inicios de la primera década del nuevo milenio adquieren un cierto impulso, aunque su avance no es automático, sino que requiere un período largo para su desarrollo y adaptación, todavía algunos de ellos por acabar.

5.2.1.1.- Los períodos "*críticos*" en la formación de las nuevas estrategias de personal y de relaciones laborales.

A finales de los noventa y con el cambio de siglo, RENFE entraba de lleno en el desarrollo del modelo de gestión por UN's. El ahorro de costes laborales y el incremento de la productividad abanderan sus iniciativas, pero también se dan pasos para flexibilizar las relaciones laborales en cuanto a las reglas de juego.

Las propuestas empresariales de sus proyectos se someten a la negociación con los sindicatos. En estos espacios salen a relucir sus estrategias, las materias objeto de las negociaciones, los estilos que adoptan y sus cambios. Pero, también las respuestas de los sindicatos, es decir, sus estrategias y las de los gobiernos.

SEGUNDO PERÍODO 2000-2010.

Este segundo período de análisis, que abarca desde el año 2000 hasta el 2010, arranca desde finales de los noventa y se extiende hasta finalizar el 2010. Se trata de una franja temporal que resulta imprescindible para entender los acontecimientos que tuvieron lugar en los años siguientes y especialmente por los numerosos cambios que se produjeron. Las variables a las que se les pone el foco de atención siguen siendo las mismas: el momento temporal en que se producen los principales cambios, las materias de las relaciones laborales que resultan críticas y se observa el cambio del modelo de relaciones laborales.

Durante este nuevo período de análisis, las partes negociaron un total de cinco convenios colectivos y cuatro prórrogas (dos en ADIF y dos en RENFE Operadora).

Tras la segregación de RENFE en 2005, cada empresa negociaba sus correspondientes convenios colectivos. De manera que hasta dicha fecha se negociaron en RENFE tres convenios colectivos (XIII, XIV y XV); y tras la separación se negociaron dos más (I Convenio Colectivo de ADIF y I Convenio Colectivo de RENFE Operadora) y dos prórrogas en ADIF (Iª y IIª Prórroga correspondientes al I Convenio Colectivo de ADIF) y dos prórrogas en RENFE Operadora (Iª y IIª Prórroga correspondientes al I Convenio Colectivo de RENFE Operadora).

La negociación de los convenios y/o acuerdos, y los intercambios que tienen lugar entre las partes siguen siendo el centro de atención, así como sus acciones y estrategias. Durante esta década también se sucedieron varios *“períodos críticos”* que implicaron cambios en las relaciones laborales debido a las *“nuevas”* propuestas de la dirección. Se aborda con mayor detalle algunos de los episodios que han supuesto cambios en los estilos de las negociaciones y en las estrategias de las direcciones, pero también en las respuestas de los sindicatos. Se analizan dichos cambios y los contenidos de las *“nuevas”* estrategias empresariales y se explican en relación a las circunstancias contextuales, a la organización interna y tecnológica del sistema ferroviario. Cabe destacar que durante esta década se produjeron numerosos e importantes cambios en la empresa y en su organización laboral, con importantes impactos sobre las plantillas y las relaciones laborales; la mayoría han sido negociados debido a las medidas de presión adoptadas por los sindicatos.

Seguidamente y tras contextualizar las estrategias desarrolladas en los principales procesos de negociación que tuvieron lugar, se observa cómo algunos factores han “condicionado” en cierta medida las decisiones de los actores; se analizan los diferentes procesos y sus resultados.

Al final del capítulo se aborda uno de los procesos que fue especialmente “crítico”, no sólo por cómo se desarrolló el proceso en sí mismo, sino también por sus resultados, como fue el Acuerdo de Agente Único de Conducción. A continuación se extraen los principales resultados y conclusiones.

El período se inicia con las negociaciones del XIII Convenio Colectivo en RENFE.

XIII Convenio Colectivo (1999-2001).

Contexto general

A mediados de los años noventa se producían importantes cambios a nivel organizativo y estratégico en los dos sindicatos más representativos de ámbito nacional. En 1994, UGT, tras la crisis interna que había sufrido, renovaba su ejecutiva; y en 1995 y 1996, CCOO celebraba su VI Congreso, *“en el que el sector antagonista fue separado de todas las tareas ejecutivas y quedó en abierta minoría formando el autodenominado “sector crítico”* (Luque David, 2012:576).

Tanto en UGT como en CCOO los principales líderes Nicolás Redondo y Marcelino Camacho fueron sustituidos por Cándido Méndez y José María Fidalgo, que ocuparon sus puestos en la dirección de los sindicatos.

Existían en el país altos niveles de desempleo y elevada temporalidad; además, se producían cambios profundos en la estructura ocupacional y se avanzaba en la segmentación e individualización de las relaciones laborales. Todos estos factores llevaron a los dos sindicatos mayoritarios a examinar sus estrategias y a reorientarlas, como señalan algunos/as. *“Como resultado del “proceso de aprendizaje institucional” de la etapa anterior, los líderes sindicales llegaron a la conclusión de que la estrategia de confrontación tuvo resultados contraproducentes para sus intereses, al erosionar tanto su influencia política no pudieron evitar las reformas orientadas a liberalizar el mercado de trabajo-- como el apoyo de su electorado malos resultados en las*

elecciones sindicales de 1994-95-- , amenazando su propia supervivencia” (Royo Sebastián, 2006). A partir de entonces, los dos sindicatos decidieron reorientar sus estrategias “con el fin de retomar la iniciativa y la influencia a nivel político acelerada por los cambios internos llevados a cabo”. A lo que se suma, por un lado, la incapacidad de los empresarios para controlar los salarios y, por el otro, la incapacidad del Gobierno en reducir la inflación, con el fin de cumplir con los criterios de convergencia establecidos en el proceso de creación de la Unión Económica y Monetaria, en ausencia de un marco de negociación centralizado” (Pérez Sofía A, 2000). Además, se había producido un cambio de gobierno en el país. Las elecciones generales celebradas el 4 de mayo de 1996 las ganaba el Partido Popular y el Sr. José M^a Aznar López era nombrado el nuevo Presidente de España. El Gobierno designaba al Sr. Rafael Arias Salgado ministro de Fomento (1996-2000) y nombraba el 18 de junio de 1996 al nuevo presidente de RENFE, el Sr. Miguel Corsini Freese.⁵¹

Durante la primera legislatura, el Gobierno de Aznar destacó por la liberalización y desregulación de la economía, el recorte de los gastos del Estado y por la privatización de diversas empresas estatales. La economía creció, aunque el paro era elevado (en 1996 era del 22,7% y en 1999 del 15,6%). España cumplía con los criterios de convergencia fijados en Maastricht y se introducía el euro como nueva moneda; además, se avanzaba en la integración de España en la OTAN.

Posteriormente, el 12 de marzo de 2000 se celebraban las elecciones generales y el Partido Popular obtenía la mayoría absoluta, con lo que el Sr. Aznar revalidaba su cargo como presidente de España. El presidente del Gobierno en su 2.^a legislatura designaba al Sr. Francisco Álvarez Cascos como ministro de Fomento (accedía al cargo desde la Vicepresidencia Primera del Gobierno). Entre sus principales cometidos en materia ferroviaria se encargaría de poner en marcha el Plan de Infraestructuras

⁵¹ El 14 de junio de 1996, el Consejo de Ministros nombraba al Sr. Miguel Corsini Freese como nuevo presidente de RENFE y finalizaría su mandato el 4 de mayo de 2004 con el nuevo cambio de Gobierno del PSOE. Corsini nació en 1945 en Madrid y falleció el 4 de noviembre de 2020. Fue abogado especialista en Derecho Laboral, Relaciones Internacionales e Institucionales, con un amplio conocimiento de los sistemas de organización, gestión y legislación ferroviaria en la Unión Europea. Ingresó en la compañía ferroviaria en 1980 y ocupó diferentes puestos de responsabilidad. Durante su mandato se inauguraba la línea de Alta Velocidad Madrid-Lérida; además, fue vicepresidente de la Confederación Empresarial de Madrid (CEIM) 2007-2016 y miembro de la Junta Directiva de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

2000-2007 dotado con un presupuesto de 19 billones de pesetas. Lo que permitía llevar a cabo *“una modernización sustancial del sistema ferroviario, ya que este programa contempla una inversión global en nuevas infraestructuras de más de 4,7 billones de pesetas, con el objeto de reducir los tiempos de viaje entre Madrid y Barcelona, y el resto de capitales de provincia a menos de 4 y 6 horas. También contempla la construcción de nuevos corredores ferroviarios de altas prestaciones (las líneas de alta velocidad Madrid-Zaragoza-Barcelona-Frontera francesa, las líneas Ave Córdoba-Málaga y Madrid-Levante, la Variante Norte-Noroeste y la conexión internacional Madrid-Lisboa)”*. (Revista: Líneas del tren n.º 221 de 3-05-2000, pág. 9).

Mientras tanto, la economía siguió creciendo y el paro se reducía progresivamente (en el año 2000 la tasa era del 13,8% y en 2004 se situaba en el 10,9%), afectando en mayor medida a las mujeres frente a los hombres.

La estrategia que adoptaba el Gobierno en materia de relaciones laborales era la de retomar la política de concertación; aunque, paradójicamente, lo hacía de forma más intensa con respecto a la etapa anterior. Su forma de operar con los sindicatos llevó a Hamann Kerstin (2005) a manifestar que *“no aplicando una agenda neoliberal ortodoxa, negociando las reformas -al menos durante la primera legislatura- a presentar al Gobierno del PP como una “tercera vía conservadora”*. Su estrategia de acercamiento a los sindicatos fue acertada, al menos al principio de su legislatura, aunque luego cambió. Así lo recogen algunos/as expertos/as, *“la estrategia de establecer mesas de negociación independientes -de forma que el desacuerdo en una, no afecte al proceso de negociación en el resto- y de iniciar las negociaciones por las materias en las que el consenso entre los agentes sociales era elevado, facilitó el éxito del proceso negociador”*(Luque David, 2012:578).

En RENFE, el proceso negociador para alcanzar el XIII Convenio Colectivo se prolongó bastante en el tiempo en comparación con otros procesos, debido a varios factores: las elecciones sindicales en la empresa, la paralización de las negociaciones por los paros convocados por CCOO, SEMAF y CGT, y por la falta de avance en las negociaciones al rechazar dichos sindicatos las propuestas de la dirección.

La empresa ya había iniciado la nueva estrategia de relaciones laborales, su estilo de negociación con los sindicatos había cambiado y se endurecían sus relaciones; prueba

de ello se puede constatar en el siguiente proceso negociador. Las negociaciones para el convenio, cuya reunión preliminar se producía el 29 de enero de 1999, fueron suspendidas unos días después para que se desarrollasen las elecciones sindicales de las que salió un nuevo CGE. (El 26 de febrero de 1999 se celebraron las 7.ª elecciones sindicales y los resultados conformaron el nuevo CGE, compuesto por 5 delegados/as de CCOO, 4 de UGT, 2 de SEMAF y 2 de CGT). Aunque el SCF se presentó a estas elecciones por primera vez, el resultado que obtuvo fue de 8 delegados/as, lo que no les permitió entrar en el CGE. Desde entonces y hasta el 9 de junio de 1999 no se volvieron a reanudar las negociaciones para el convenio. En julio las partes presentaron sus plataformas negociadoras y se producía un nuevo paréntesis, ya que CCOO, SEMAF y CGT convocaron huelga de 24 horas para el 29 de julio debido a la falta de interés de la empresa para iniciar las negociaciones del nuevo convenio y por su pretensión de externalizar actividades de las UN's de Mantenimiento y Talleres que los sindicatos no permitieron y por lo que convocaron la jornada de paro, a la que UGT no se sumó.

A finales de julio, a instancia de los cuatro secretarios generales de las centrales sindicales representadas en el nuevo CGE reclamaban a la dirección de la empresa que cambiara el estilo de negociación que había iniciado, que se plasmó en el inicio de una nueva ronda de contactos que se producía el 1 de septiembre y en la presentación de una nueva oferta de la empresa que fue rechazada por CCOO, SEMAF y CGT. Finalmente, las partes se sentaron a negociar el nuevo convenio, donde cada uno llevó su correspondiente plataforma. Aunque el proceso de negociación se iniciaba, los paros continuaron. El 17 de septiembre los mismos sindicatos convocaban una nueva jornada de huelga. Tras el paro, la dirección volvía a convocar una nueva reunión de la Comisión Negociadora en la que los tres sindicatos se reiteraron en su plataforma inicial y convocaban nuevos paros para el puente del Pilar (en octubre), ya que las posiciones estaban muy alejadas. Según la empresa, los sindicatos mantenían su propuesta inicial del mes de julio y pedían subidas salariales excesivas que se situaban por encima del 30%, unas peticiones salariales que consideraban que eran *“inviabiles”* y que la empresa no iba a aceptar de ningún modo... imposible de cumplir a nivel económico, inviable e inconsistente”, como así lo reconocían algunos/as responsables de la Dirección (nota de campo). Durante octubre y noviembre se continuaron con

la ronda de contactos y el 22 de noviembre la dirección presentaba a los sindicatos una nueva oferta teniendo en cuenta las diferentes sensibilidades manifestadas: *“Se tuvo en cuenta las diferentes sensibilidades expresadas en los plenarios”*, según la opinión de un responsable de la empresa que estuvo presente en el proceso, aunque esta nueva oferta estaba condicionada a la ausencia de conflictividad.

De nuevo los sindicatos rechazaban la nueva oferta y convocaban más paros para los días 3 y 9 de diciembre, lo que llevó a la dirección a retirar su oferta. Este alejamiento cada vez mayor de las posiciones entre las partes llevó a un punto muerto al proceso negociador, y para tratar de romper ese bloqueo, el 30 de noviembre UGT realizó un intento para desbloquearlo y proponía a la empresa y al resto de sindicatos acudir a un arbitraje externo. Aunque a aquella le pareció bien la propuesta, el resto de sindicatos la rechazaron. Según la empresa, los incrementos salariales que reclamaban los representantes de los/as trabajadores/as se situaban entre el 10 y el 12% para los años 1999 y 2000; y además pedían reducir la jornada laboral a 35 horas con carácter general para toda la plantilla y a 30 horas para los que estaban sometidos a condiciones especiales (trabajo a turno, a la intemperie, etc.). Mientras, la propuesta de la empresa garantizaba el poder adquisitivo de los salarios con una subida igual a la inflación real para los años 1999 y 2000, y proponía flexibilizar la jornada (en vez de reducirla como pedían los sindicatos). Ninguna de las partes hizo ningún acercamiento y, de nuevo, ante el distanciamiento de las posiciones y tras la ruptura de las negociaciones en el diseño del nuevo sistema de primas por productividad que quería la empresa, los sindicatos CCOO, SEMAF y CGT a principio de enero del 2000 decidían convocar tres meses de movilizaciones.

Mientras y en paralelo a la negociación del convenio colectivo, la Dirección de la empresa y UGT suscribieron algunos acuerdos que modificaban el sistema de primas de los colectivos de Cargas, Cercanías, Mantenimiento de Infraestructura, Circulación, Estaciones Comerciales, Personal Administrativo y de Servicios Generales. En estos acuerdos no participaron el resto de sindicatos (porque así lo decidieron) ni aceptaron firmarlo. Aunque hay que decir que la dirección suscribió con todos los sindicatos el acuerdo que afectaba a los/as trabajadores/as de las estaciones de la UN de Alta Velocidad en ese momento adscrita a Estaciones Comerciales. Estos acuerdos respondían al acuerdo pactado en diciembre de 1998 entre la Dirección de la empresa

y UGT, donde se comprometían a adecuar los sistemas de incentivos de producción, basados en los aumentos de la productividad que se estaban registrando.

Ante las medidas de presión que adoptaron la mayoría de los sindicatos, la empresa hacía una última propuesta para el convenio colectivo el 3 de enero del 2000, lo que llamó *“su última oferta”*. En ella garantizaba el poder adquisitivo real para 1999 y 2000, y ofrecía una reducción de 2 días de trabajo al año con carácter general y 3 días para los que trabajaban con condiciones especiales de acuerdo a la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995⁵² que se había aprobado y se comprometía a la revisión del sistema de primas.

Esta última propuesta que hacía la empresa fue aceptada por UGT, ya que la calificó como *“la base fundamental del cuerpo del convenio”*, y rechazada por CCOO, SEMAF y CGT, que convocaban una nueva jornada de huelga para el día 10 de enero del 2000.

El 14 de enero se dio un hecho que hasta la fecha nunca se había producido en RENFE y fue que la Dirección de la empresa y el Sector Federal Ferroviario y Servicios Turísticos de UGT firmaban un convenio de carácter extraestatutario (de eficacia limitada), ya que el sindicato contaba con una representatividad en la empresa de casi el 30%. Como recoge la revista de la empresa al señalar que el proceso negociador del convenio estaba en su fase final... *“La recta final del proceso para alcanzar un convenio colectivo comenzó el 7 de enero con la firma de un acuerdo entre la Dirección de la empresa y UGT para negociar un acuerdo, de carácter extraestatutario y de eficacia limitada, partiendo para ello del documento presentado el 3 de enero por la empresa durante la reunión de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo, y que fue rechazado cuatro días más tarde por CC.OO, CGT y SEMAF, convocando además una nueva jornada de huelga. Este documento, que fue calificado por la*

⁵² En España, el 8 de noviembre de 1995 se aprobaba la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo a la Directiva 89/391/CEE (BOE de 10 de noviembre de 1995). Esta Ley, además de abrir la esperanza de cumplir el objetivo de mejorar gradualmente las condiciones laborales del conjunto de los/as trabajadores/as en España, tanto en el sector público como en el privado, establece los derechos y obligaciones de los/as empresarios/as y de los/as trabajadores/as en esta materia, tratando factores técnicos y personales. La nueva ley supuso un importante avance en materia de prevención de riesgos laborales para el conjunto de los/as ferroviarios/as, y tanto los sindicatos como la empresa hacían suya en sus propuestas. Entre los colectivos que resultaron especialmente beneficiados podemos destacar al personal de Maniobras y Clasificaciones, Vías y Obras, Electrificación, Tracción, Circulación, etc. Es decir, se trata de colectivos sujetos a condiciones laborales más duras y expuestas a numerosos riesgos laborales.

dirección de la empresa como “su última oferta” y por UGT como “base fundamental del cuerpo del convenio” recogía el mantenimiento del poder adquisitivo real para los años 1999 y 2000, la revisión de los sistemas de primas, la reducción de la jornada en dos días para el personal no sujeto a gráficos y en un día más para los trabajadores que realizan su actividad por la noche o a la intemperie, diferentes aspectos que clarificaban la Norma Marco de Movilidad y avances en temas sociales relacionados con los títulos de transporte, parejas de hecho, igualdad de oportunidades, anticipos, gestión de préstamos, seguros y viviendas. Asimismo, en esa misma fecha, la Dirección de la empresa, a petición de UGT, decidía retirar las sanciones laborales derivadas de los expedientes disciplinarios incoados con motivo de la conflictividad laboral desarrollada en el último trimestre de 1999, acción esta que motivó la desconvocatoria de la huelga convocada por CC.OO, CGT y SEMAF para el pasado día 10”. Con ello, la Dirección daba por finalizado el proceso negociador del convenio colectivo que había comenzado el 29 de enero de 1999 (pero, realmente, sería en junio cuando se iniciaban las conversaciones) y durarían casi un año.

El Director Corporativo de Organización y RR. HH. Juan Fernández, reconocía en una entrevista realizada a la revista Líneas del tren que con la firma del acuerdo con UGT concluían las negociaciones del convenio y el proceso quedaba cerrado. Resaltaba algunas de las bondades del acuerdo y se lamentaba que no lo hubieran suscrito el resto de sindicatos. Asimismo, reconocía el peso y la fuerza de los sindicatos (sobre todo de CCOO) tras el nuevo proceso de elecciones sindicales que había tenido lugar... *“El convenio que hemos suscrito con UGT es el mejor posible que se podía lograr para los trabajadores/as, y sin duda con condiciones económicas y de otras índoles mejores que en los dos convenios anteriores. Sin embargo, lamento que la falta de acuerdo con CC.OO., CGT y SEMAF nos haya impedido lograr un acuerdo más amplio, como venía siendo norma en nuestro esquema de relaciones laborales de los últimos años. En todo momento hemos tratado de integrar a todos los sindicatos, y especialmente a CC.OO. por su nivel de representatividad”.* Afirmaba que el punto de partida de la empresa con el que se iniciaba el proceso era favorable y les sorprendía la radicalización que habían manifestado esos sindicatos durante todo el proceso negociador, ya que *“tras dos convenios en los que habíamos pedido a los trabajadores/as sacrificios de carácter económico y cambios normativos en aras de la modernización de la empresa, para*

situarla en unos mayores niveles de competitividad, sacrificios que hay que reconocer que fueron comprendidos por los sindicatos mayoritarios y sin su colaboración habría sido muy difícil llevarlos a cabo, desde la dirección de la empresa plateábamos este convenio desde una óptica más favorable. Para esta ocasión no se contemplaba el desarrollo de grandes cambios normativos, y éramos conscientes de que había que llevar la oferta económica a subidas en torno al IPC real, considerando mejoras de productividad. Quizá, por esta ausencia de grandes temas que pudieran modificar las condiciones de trabajo del colectivo o su encuadramiento organizativo, nos ha sorprendido más la radicalización de las posturas que han mantenido estos tres sindicatos". (Líneas del tren n.º 213, de 19-01-2000:5-9). Por su parte, los sindicatos convocantes de los paros manifestaban que sus peticiones eran necesarias y justas para compensar los "sacrificios" que habían soportado el conjunto de la plantilla en los dos anteriores convenios.

"No aceptamos... las ofertas económicas que proponía la empresa porque no nos compensaba los sacrificios que hicimos en los anteriores convenios. Entonces, en esas negociaciones... era el momento de reclamar lo que nos correspondía y la empresa no aceptó. Es verdad... que fue mejorando su oferta, no sólo económica, sino también se tuvo en cuenta otros aspectos laborales, pero no era suficiente... para compensar las pérdidas que arrastrábamos. Además, una cosa que no dice la empresa en sus argumentos... es que... estaba encima de la mesa la amenaza de externalizar cargas de trabajo de Mantenimiento de infraestructura y de Talleres; y también... porque no aceptábamos los acuerdos que la empresa estaba firmando con UGT sobre la modificación de los sistemas de primas en algunos colectivos: cercanías, cargas, circulación, estaciones comerciales, etc. Por todo eso decidimos, la mayoría del CGE, emprender un largo proceso de movilizaciones y conflictos, a los que UGT no se sumó".

Entrevista n.º 18. Responsable sindical CCOO (25-03-2021: 4-5).

Este proceso negociador se caracterizó porque se dio una importante conflictividad laboral promovida por CCOO, SEMAF y CGT que fue sostenida en el tiempo (supuso la realización de 7 jornadas de huelga y la desconvocatoria de otras 2). La situación se agravaba por las acciones de sabotaje que se llevaron a cabo, como el realizado el 8 de diciembre de 1999 entre las estaciones de Villasequilla y Castillejo, que afectó durante varias horas a 20 trenes de viajeros con más de 5.000 usuarios/as, o el realizado el 26

de enero en las proximidades de Pinar de las Rozas (Madrid) por la colocación de una cadena en la catenaria y que afectó a unos 10.000 usuarios/as de cercanías, 5 trenes de Grandes Líneas con unos 600 pasajeros/as, 11 trenes regionales, 3 trenes de Transporte Combinado y 9 trenes de Cargas (según fuentes de la empresa).

La ruptura formal de estas negociaciones se producía el día 7 de enero del 2000. La empresa hacía pública una declaración ante la conflictividad laboral que se había generado donde aclaraba algunos aspectos como: que el convenio colectivo se había cerrado, la validez jurídica del convenio de eficacia limitada firmado con UGT (fórmula jurídica que recoge el ET y que ha sido utilizado en otras empresas y sectores), que la adhesión al dicho convenio en ningún caso supone la renuncia de lo que recoge la Normativa Laboral anterior vigente; aunque manifestaba el máximo respecto al derecho de huelga, condenaba los actos de sabotaje producidos como consecuencia directa del clima de radicalización de las posturas de los tres sindicatos, etc.

A pesar de ello, dichas centrales sindicales siguieron manteniendo una nueva oleada de huelgas de 1 hora de duración por turno, convocadas para los días 17, 19, 21, 24, 25, 26, 27 y 28 de enero de 2000, y manifestaron a los medios de comunicación su intención de seguir con el conflicto durante los próximos meses.

El Director Adjunto a la Presidencia de RENFE, el Sr. Alberto Echeberri Domeco, en unas declaraciones que hacía sobre el nuevo modelo de ferrocarril que se iba a implantar en la empresa en el medio plazo, derivado de la aplicación de la política ferroviaria europea de la que España forma parte y que quedaba reflejado en la firma del Contrato-Programa (1999-2000) entre el Estado y RENFE, remarcaba la importancia del momento y hacía un llamamiento a la responsabilidad de los/as trabajadores/as y sindicatos. En este sentido, manifestaba que el conflicto laboral que se había generado en la negociación para el XIII convenio era lesivo no solo para los intereses de la empresa, sino también de los/as trabajadores/as, y apuntaba algunas de las futuras adaptaciones que debía sufrir la plantilla ferroviaria. *“El momento actual es crucial para el ferrocarril, tanto en España como en la Unión Europea. Las directrices emanadas de Bruselas, el denominado “paquete ferroviario”, están dirigidas a potenciar la liberalización de este modo de transporte, separando la construcción y gestión de la infraestructura de la producción del transporte y permitiendo la entrada de nuevos operadores en el mercado ferroviario. En estos momentos, no se discuten ya*

dichas ideas, sino los ritmos a los que se van a plasmar en realidades. Ello obliga a una redefinición del sistema ferroviario español y a un importante esfuerzo de adaptación a las nuevas condiciones que se están planteando. Recientemente, se ha aprobado el Contrato-Programa entre el Estado y Renfe para el bienio 1999-2000, que será un contrato de transición a fin de establecer el nuevo modelo del ferrocarril. Este modelo supondrá un notorio incremento en la responsabilidad empresarial de Renfe y en la eficacia de su gestión ante un futuro mercado abierto a la competencia, exigencia de responsabilidad que debe calar en todos los niveles de la empresa, desde la alta dirección hasta los trabajadores/as de categorías operativas y los líderes sindicales. Las recientes huelgas, cuyo resultado final es la desatención a los clientes y la pérdida de imagen de Renfe, no favorecen en absoluto una transición fluida a la nueva situación. Las plataformas reivindicativas en la negociación del Convenio Colectivo, cuya repercusión económica, en caso de aceptarse, será, directa o indirectamente, lesiva para los intereses de la empresa, lo son también para los intereses de los trabajadores/as, a corto o a medio plazo.[...] La gestión de los Recursos Humanos ante el nuevo escenario exige también acciones de movilidad geográfica y funcional, de redefinición de categorías, de formación permanente y de readaptación de los trabajadores/as que hayan sufrido limitaciones para su puesto de trabajo, de forma que se permita el ajuste cualitativo y geográfico de los recursos disponibles a las exigencias planteadas". Aspectos, muchos de ellos que iban a ser abordados en los futuros procesos negociadores con los sindicatos. En este discurso del Director Adjunto subyacen algunos de los intereses que el Gobierno tenía para la empresa y que pondría en marcha en breve. (Revista: Líneas del tren n.º 214, 25 enero 2000, págs.14-15).

Pero, cabe preguntarse, ¿qué supone el acuerdo que firmó RENFE y UGT? El convenio de eficacia limitada tenía unas condiciones especiales. Es decir, que las condiciones que se firmaban entre la Dirección y UGT solo se aplicarían a los/as afiliados/as del sindicato firmante (en este caso, UGT, que tenía en torno a unos 10.000 afiliados/as) y a todos los/as trabajadores/as que voluntariamente quisieran adherirse al mismo. Los afiliados/as a UGT no debían cursar ninguna instancia, ya que se encontraban acogidos directamente a ese convenio; mientras que el resto de trabajadores/as que querían acogerse debían de cumplimentar una instancia a entregar a la empresa antes del 29 de enero del 2000. De forma que el abono de las nuevas retribuciones y atrasos de

1999 se haría según el calendario acordado *“el día 16 de febrero de 2000 a todos los afiliados/as a UGT y aquellos trabajadores/as cuya adhesión al convenio se reciba antes del 8 de febrero. El 29 de febrero a aquellos trabajadores/as que se hayan adherido entre el 9 y el 20 de febrero; y el 16 de marzo a aquellos trabajadores/as que se hayan adherido entre el 21 y el 29 de febrero. La regularización de tablas y el abono de los atrasos correspondientes al año 2000 para todos los afiliados/as a UGT y para aquellos trabajadores/as que se hayan adherido al convenio se realizará el 22 de marzo en la nómina regular”*. (Revista: Líneas del tren n.º 213, 19 enero 2000:7).

Las condiciones que se habían acordado se centraban en una subida salarial a tablas de 1,8% para el año 1999 y del 2% para el 2000 (incluye la compensación de la diferencia entre el IPC previsto y el real, siempre que se cumpla la ratio prevista en el Contrato-Programa 1999-2000 entre ingresos de clientes y gastos de personal, que para el año 1999 sería del 1,1%). Estos incrementos salariales suponían que las retribuciones reales se incrementarían de forma inmediata para los/as que se adhiriesen al convenio de eficacia limitada casi un 5% respecto a las del 1998. También se acordaba un sistema de primas por productividad que retribuía el diferencial con la inflación real; y con carácter general se reducían 2 días al año de trabajo (que tendrían la consideración de días de convenio con las mismas condiciones que los 3 días de libre disposición que ya existían en la empresa) y 3 días para los que trabajaban en condiciones especiales. En cuanto a títulos de transportes, se acordaba la gratuidad para los trenes regionales y se eliminaba el límite de 48 horas previas a la salida del tren para la adquisición de billetes en los trenes AVE, etc.

Hay que señalar que esta propuesta que ahora se firmaba entre la Dirección y UGT ya había sido ofrecida con anterioridad a los sindicatos que la rechazaron.

Ante la situación de conflictividad laboral que mantenían dichos sindicatos, fue necesaria la intervención de las estructuras sindicales de mayor nivel en CCOO. En relación a ello, hay que tener presente hasta dónde llega la autonomía de actuación de los sindicatos implicados (en este caso de los/as ferroviarios/as). Se trata de un aspecto de las relaciones laborales que ya ha sido apuntado con anterioridad. En los sindicatos mayoritarios se suelen entablar relaciones o vínculos políticos entre las diferentes estructuras organizativas que conforman los sindicatos de UGT y CCOO de forma

que... *“Tanto el Sindicato Ferroviario de UGT (o UGT Ferroviaria) como el Sindicato Ferroviario de CC.OO [...] forman parte... de sus respectivas federaciones del sector del transporte, integradas a su vez en confederaciones. Esto, es fundamental para discernir hasta dónde llega la autonomía de actuación, al menos en lo referente a la política global. Tal y como veremos en el momento de analizar los procesos de negociación colectiva, las secciones ferroviarias seguían las pautas que marcaba la ejecutiva central, sobre todo cuando estas negociaciones coincidían con procesos de concertación social a nivel nacional.*⁵³ *El XIII Convenio Colectivo sería paradigmático, en este sentido, cuando, ante la negativa por parte de los dirigentes del Sindicato Ferroviario de CC.OO a suscribir el acuerdo con la empresa, la Dirección de CC.OO. obligó al cambio de los mismos y a la firma posterior del convenio que ya había sido suscrito por UGT en el único caso que se ha dado un convenio de eficacia limitada”* (Cayón Francisco y Domingo Cuéllar, 2006:13). Anthony Ferner en su investigación (1990:128-129) también recoge esta doble estructura organizativa y observaba, respecto al límite de la autonomía que los sindicatos tienen a la hora de actuar en determinadas situaciones, como señala en unas declaraciones que hacía un dirigente de UGT donde afirma que *“aunque la federación de transportes y la confederación apoyan las peticiones del sector ferroviario, también les llaman a la prudencia cuando las demandas no son alcanzables o pueden “llevar a la gente al despeñadero” y a más huelgas, que no tendrían resultados positivos”*. Lo que es aplicable al conflicto laboral que se desencadenó durante el proceso negociador para el XIII Convenio en RENFE.

“El enfrentamiento por el enfrentamiento... el conflicto por el conflicto no conducen a ningún sitio... Tanto la Dirección de la empresa como las centrales sindicales deben utilizar sus herramientas y estrategias en los procesos de negociación, pero aplicando el sentido común y en ese proceso negociador del XIII convenio, ya se había llegado al tope en la oferta empresarial, y la empresa no iba a mover ninguna ficha más. Nosotros, con el convenio de eficacia limitada, tratamos de salir del fondo al que había llegado el proceso. Había que sacar el convenio y negociamos con la dirección y le metimos presión todo lo que pudimos. Los afiliados/as nos lo pedían; había que sacar el convenio adelante. Como me decía un compañero sindicalista experto en negociación que ya no está, está jubilado, más vale un mal convenio que ningún convenio”.

Entrevista n.º 16. Responsable sindical UGT (02-10-2019:4).

Esta forma de funcionar respecto al límite de la autonomía que exponen los/as autores y que en ocasiones se produce entre los/as dirigentes sindicales de las diferentes estructuras que conforman los sindicatos mayoritarios, también lo confirmaba un responsable del sector ferroviario de CCOO.

“Sí, cuando en el sector... cuando nuestros planteamientos no coinciden con los de la dirección del sindicato en algún aspecto u otro, y aquellos... consideran que nosotros, los del sector, tenemos que aceptar... Sí, primero te llaman y te dicen... “hombre, tenemos esto o esto otro, por lo que tenéis que poneros de acuerdo y solucionar los problemas o las posibles discrepancias que podáis tener con la empresa porque ahora nos interesa que os llevéis... o ahora, no nos interesa. Pero sí, cuando hay follón con algún tema de la empresa en la negociación de alguna materia o asunto, por ejemplo, ellos nos aconsejan, nos dicen... en alguna ocasión ¿qué debemos hacer?, aunque no siempre. Pero no nos lazamos sin consultar antes con la Federación o la Confederación”.

Entrevista n.º 18. Responsable Sindical CCOO (25/03/2021:3).

Ante lo que estaba aconteciendo en RENFE, la Dirección de CCOO tuvo que intervenir. Así, y tras la celebración del Consejo Federal de Transportes de CCOO a finales de febrero del 2000, la Dirección del sindicato intervino en dicho conflicto laboral y lanzó un ultimátum al sindicato ferroviario, que estaba controlado por el sector crítico en ese momento, para que buscasen una solución. Como reconocen algunos/as... *“Por entonces, al convenio firmado por UGT se había adherido más del 60 por ciento de la plantilla. La Dirección de CC.OO. señalaba que el sindicato ferroviario debía tomar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores/as percibiesen las subidas salariales recogidas en el convenio de eficacia limitada, con la posibilidad de adherirse a él para convertirlo en otro de carácter general. Además, sugería a la Dirección del sindicato ferroviario que presentase su dimisión. El resultado fue que CC.OO se sumó a principios de marzo al acuerdo entre la Dirección y la UGT, un acuerdo al que ya se habían adherido más del 90 por ciento a 1 de marzo de 2000”* (Cayón Francisco y Domingo Cuéllar, 2006:25). Así, lo explicaba un responsable de SEMAF que estuvo presente en el proceso.

⁵³Autores/as como Robledo Jerónimo (1998) muestran la relación que existe entre dichos procesos y los niveles de las organizaciones sindicales. (Fuente: Líneas del tren, n.º 176, pág. 9-18).

“En las huelgas del 2000 se mezclaban muchas cosas, se mezclaba con la negociación colectiva. UGT había firmado en solitario lo que luego fue el texto del convenio colectivo, pero era un acuerdo de eficacia limitada. UGT tenía mayoría en el Comité General, pero no mayoría absoluta y por lo tanto... su firma, solo garantizaba la aplicación del convenio a aquellos afiliados/as de UGT, ¿vale?

CCOO se negó, nosotros también y CGT también. Seguimos en solitario nuestra lucha, ¿vale?

Es verdad que las presiones de carácter político siempre van aumentando conforme las cosas se van poniendo difíciles, y la presión sobre CCOO, aumentó. Aumentó de tal forma... que se provocó un cisma, un cisma, que ahora... se llama Sindicato Ferroviario. Es decir, una parte en aquel momento importante de CCOO se desgajó de CCOO, y evidentemente, se cambió a toda la cúpula de CCOO y se constituyó una gestora, que desde fuera del sector ferroviario se gestionaba CCOO ferroviaria. Porque... todos los que estaban en el sector ferroviario; pasaron a formar la dirección y los cuadros del Sindicato Ferroviario.

¿Qué pasó con eso? Pues que oficialmente CCOO esa noche, sí firmó el convenio y, por lo tanto, ya podía tener eficacia de carácter general”.

Responsable Sindical SEMAF n.º 8.2 (24/06/2015:9-10).

La adhesión de CCOO se recogía en un documento denominado *“Acuerdo marco para la normalización de las relaciones laborales en Renfe”*, que fue suscrito por la Dirección de la empresa y por el Sector Federal Ferroviario y Servicios Turísticos de UGT. En el preámbulo del acuerdo se señala *“la necesidad de encauzar las relaciones laborales a través del diálogo y la concertación”*. Este acuerdo fue precedido por la disolución, por parte del Consejo Federal del Transporte de CCOO de los órganos de dirección del sector ferroviario de la central y se nombró a una gestora. Esta intervención del Consejo Federal, máximo órgano de decisión entre congresos, fue solicitada por 20 provincias y contó con el apoyo de 65 votos y con la oposición de 15. El argumento esgrimido por el Consejo Federal del Transporte de CCOO era que *“la dirección del sindicato ferroviario ha llevado a los afiliados/as a un callejón sin salida, con la única opción de promover huelgas y con un escaso seguimiento”*. Todos los/as ferroviarios/as afiliados a CCOO, así como aquellos pertenecientes a otros sindicatos minoritarios que se adhirieron como USO, SIF, quedaron acogidos al Convenio Colectivo 1999-2000. De esta forma tan singular y única en la empresa hasta la fecha era como CCOO se acogía al convenio de eficacia limitada y el sector crítico abandonaba el sindicato. Este hecho ocasionó una escisión en el sindicato ferroviario que llevaría más tarde a la

creación de otro nuevo sindicato, el SF (Sindicato Ferroviario). Este último, tras las elecciones sindicales celebradas en 2003, ha mantenido una representación en la empresa que perdura en la actualidad.

Terminada la conflictividad laboral durante este proceso de negociación que duró 8 meses en los que CCOO junto a CGT y SEMAF convocaron un total de 25 jornadas de huelga, primero para presionar en la negociación del convenio, después para protestar contra los expedientes disciplinarios que la empresa había abierto a algunos/as ferroviarios/as por participar en los incidentes ocurridos durante las movilizaciones y para mostrar su oposición al convenio firmado en solitario por UGT con la Dirección. El clima de conflictividad se intensificó sobre todo el último mes y medio, ya que estuvo caracterizado por un importante incremento de la conflictividad promovida por las centrales sindicales del CGE que no suscribieron el convenio en ese momento.

Hay que señalar que las negociaciones del convenio colectivo coincidieron con otras negociaciones que SEMAF tenía abiertas con la empresa. El sindicato estaba tratando de negociar lo que sería el acuerdo de Agente Único de Conducción (un proceso que se había iniciado hacía bastante tiempo y que, en ese momento, estaba sin cerrar). Pero, ante la negativa de la empresa a las propuestas presentadas por el sindicato de maquinistas, aprovechó la coyuntura político-sindical del momento, que era el conflicto entre los sindicatos por la firma del convenio colectivo, y se sumaba a los paros convocados por el CGE para, de esta forma, presionar y poder alcanzar el acuerdo de AUC.

Ante el incremento de la conflictividad laboral que se desencadenó durante ese período, la postura de la Dirección (incluidas las manifestaciones públicas del presidente de la compañía el Sr. Corsini) se caracterizó por una voluntad de volver a un clima de relaciones laborales basado en la negociación, como había existido hasta entonces en RENFE. De hecho, a finales de febrero del 2000 se alcanzaba el Acuerdo de Agente Único de Conducción entre la empresa y SEMAF tras un largo y complejo proceso de negociación y conflictividad (incorporándose al XIII Convenio Colectivo).

Se trata de un acuerdo de gran relevancia y alcance que incluía, entre otros logros, un sistema especial de primas y de condiciones laborales específicas para el colectivo de Conducción, etc., y a la empresa le permitía extender la figura de agente único de

conducción (premisa fundamental para iniciar el nuevo modelo de ferrocarril que le exigía el Gobierno). Este caso en particular se aborda con más detalle al final del capítulo. De esta forma, también SEMAF se sumaba en marzo del 2000 al convenio de eficacia limitada. Este, posteriormente, se convertía en un convenio estatutario de eficacia general, es decir, en el XIII Convenio Colectivo (1999-2001).

Las elecciones generales se celebraban el 12 de marzo del 2000 y José M.^a Aznar obtenía la mayoría absoluta siendo reelegido presidente del Gobierno.

La estrategia de acercamiento y de tratar de llegar a acuerdos con los principales actores de las relaciones laborales que había desarrollado en su anterior mandato, ahora y tras los resultados obtenidos en el proceso electoral, la cambiaba por otra, centrada en el distanciamiento y en el retroceso del diálogo social. De hecho, los sindicatos convocaban huelga general de ámbito nacional el 20 de junio de 2002 por la reforma del sistema de protección por desempleo que había decidido llevar a cabo el Gobierno. Este conflicto evidenciaba el cambio de la estrategia del Gobierno, como así reconocen algunos/as expertos/as. Esa huelga, en concreto, *“supuso un paréntesis en la política de concertación y, como consecuencia, ante un cambio de posición del Gobierno del PP, no favorable a los intereses de los trabajadores, el intercambio se volvió negativo de manera puntual”* (Luque David, 2012:578).

Esa estrategia de distanciamiento que se dio entre los actores de las relaciones laborales y que aplicaba el Gobierno a nivel general, también tuvo su reflejo en RENFE.

XIV Convenio Colectivo (2002-2004).

Como era normal y llegada la fecha para tratar el nuevo convenio, el 26 de octubre de 2001 se constituía la Comisión Negociadora para el XIV Convenio Colectivo. Sí, el proceso negociador anterior se caracterizó por la elevada conflictividad laboral que se generó durante 8 meses (intensificándose en mayor medida en el último meses y medio), en este nuevo proceso las negociaciones fueron bastante intensas ya que se dieron situaciones de tensión y de conflicto, además de que se trataron numerosas materias y se prolongaron en el tiempo (iniciándose el 26 de octubre de 2001 y cerrándose el 19 de junio de 2003). En las mesas de negociación que se conformaron

para tratar las diferentes temáticas: superación de la moratoria de 1993; valoración de los puestos de Mandos Intermedios y Cuadros; prima de Estaciones de la UN de Cercanías y de Centros de Atención a Agencias; jornada; Intervención; Infraestructura; Circulación; aspectos sociales; clasificación profesional; etc., se discutieron muchos temas algunos eran de procesos anteriores que estaban por cerrar y otros nuevos.

En la primera reunión de la Comisión Negociadora del Convenio celebrada el 5 de noviembre de 2001 los sindicatos manifestaban que habían solicitado a la empresa por carta, a través del presidente del CGE dirigida al Director Corporativo de Organización y RR. HH., el Sr. Juan Fernández Álvarez, información general de carácter salarial y laboral de los años 1999, 2000 y la acumulada hasta octubre de 2001 (masas salariales, costes laborales, primas abonadas, antigüedad media, horas extras, descansos no disfrutados, mayor dedicación, horas de fuerza mayor y de pilotaje, jornadas partidas y polivalencias, plantilla, edad media, contratos temporales, etc., todo desglosado y diferenciado por sexos). También le solicitaban el proyecto de Clasificación Profesional que había diseñado para el personal operativo. Lo que aquella les facilitaba a lo largo de los días siguientes, ya que los sindicatos entendían que esta información era necesaria para poder iniciar las negociaciones del convenio.

El 7 de febrero de 2001 tenía lugar la segunda reunión y la representación empresarial entregaba a los sindicatos el proyecto de Clasificación para su estudio, y éstos decidieron entregarle la plataforma del convenio a título individual. Además, las partes aprobaban por unanimidad la propuesta empresarial de incorporar como presidente de la Comisión Negociadora del Convenio al Sr. Fernando Valdés Dal-Ré y como secretario de actas a D. Julio Álvarez Toro.⁵⁴

Después de la reunión se sucedieron varias (en la 5ª, celebrada el 22 de abril

⁵⁴ Para el acto de constitución de la Comisión Negociadora del XIV Convenio Colectivo, la empresa proponía al CGE que ésta estuviera presidida por el Sr. Fernando Valdés Dal-Ré. Se trataba de una persona de reconocido prestigio en el ámbito del Derecho Laboral. Es licenciado en Derecho y ha ocupado importantes puestos a lo largo de su trayectoria laboral como catedrático en la Universidad de Valladolid; también fue procurador en las Cortes de Castilla y León por Valladolid; y Director General del Servicio Jurídico del Estado. Y fue nombrado Magistrado del Tribunal Constitucional en 2012.

Como secretario de actas asistía el Sr. Julio Álvarez Toro. Se trataba de un responsable de RENFE que había sido el Director del Museo del Ferrocarril de Madrid-Delicias durante 1984 y 1990, y que tras su regreso a la empresa fue nombrado Director del Gabinete de Comunicación Interna, aunque con posterioridad desempeñaría diversos cargos de la Dirección de la empresa.

de 2002 se debatieron las diferentes posiciones sobre qué temas se debían tratar en la negociación, ya que se proponía dos opciones: los temas que quedaban pendientes o la Clasificación Profesional. La mayoría coincidía en que el eje central de la negociación del convenio debía ser la Clasificación Profesional y exigían una financiación adecuada para ello). El presidente de la Comisión, tras analizar el desarrollo de la reunión y el mal ambiente que se desprendía entre las partes, exponía sus conclusiones y concretaba dos posibles escenarios para poder arrancar con las negociaciones del convenio, que hasta la fecha no se había iniciado.

1.- La negociación de un convenio colectivo tradicional (con las diferentes plataformas reivindicativas de las materias).

2.- Concentración de la negociación del convenio en un único tema, el proyecto de Clasificación Profesional (se trataba de un tema de gran alcance y complejidad).

No obstante, los dos escenarios que proponía requerían un clima favorable por ambas partes que hasta el momento no se había dado.

Tras la exposición del presidente y el debate que se produjo posteriormente sobre los dos posibles escenarios, la empresa se comprometía a entregar un documento en la reunión de portavoces (que tenía lugar ese mismo día), con las condiciones y líneas de trabajo de los dos marcos de negociación que se había propuesto. Además, pedía a los sindicatos que entregasen una plataforma conjunta con sus reivindicaciones y les sugería que *“adoptaran un adecuado clima laboral”* que permitiera iniciar las negociaciones. Esta sugerencia que hacía la empresa a los sindicatos respondía a las acciones que algunas Direcciones de la empresa estaban llevando a cabo de forma unilateral (externalización de enganches y pruebas de freno), *“obligando”* a los/as interventores/as en ruta a comunicar al maquinista las operaciones terminadas de los trenes en ciertas dependencias; abriendo expedientes y sanciones al personal que se negaba a su realización; etc., generando con ello cierta conflictividad laboral.

Es decir, la estrategia empresarial que estaba aplicando sobre la actividad diaria de algunos colectivos reflejaba cierta *“mano dura”* y los sindicatos respondían con la *“no predisposición”* para iniciar la negociación del convenio.

Ante dicha situación, los sindicatos CCOO, UGT y CGT elaboraron un escrito conjunto dirigido al Director Corporativo de Organización y RR. HH., al presidente de la Comisión Negociadora, al Director de Relaciones Laborales y al Secretario de Actas. Se trataba de

la propuesta conjunta que los cuatro sindicatos del CGE (incluía a SEMAF) habían acordado para la consecución de un clima laboral “*favorable*” que permitiera sentarse para abordar la negociación del convenio en condiciones de normalidad. Para ello, exigían que la empresa se comprometiera a:

- No externalizar las tareas de enganches y pruebas de freno, y que dichas cargas de trabajo volvieran al personal ferroviario.
- Retirada de la Consigna B de las Gerencias Operativas que obligaban a los/as interventores/as en ruta a comunicar las OT (Operaciones Terminadas) en las estaciones donde no tenían obligación de hacerlo (art. 213 de la Normativa Laboral de RENFE).
- Retirada de la Carta Circular de Reglamentación n.º 3 del 18 de marzo de 2002 publicada por la Dirección de Protección Civil y Seguridad en la Circulación donde se creaba una nueva figura llamada Auxiliar de Operaciones de Tren y donde definía sus funciones (enganches, desenganches, pruebas de freno, colocación de señales de cola a los trenes e incluso el acoplamiento de la línea de alta tensión en determinadas circunstancias) sin concretar qué categorías debían de asumir esta nueva figura en esos momentos.
- Retirada de todos los expedientes disciplinarios y sanciones que se habían abierto al personal afectado, en relación a ello.

La respuesta de la empresa a dichas peticiones se hacía efectiva y con ello, se iniciaba el proceso de negociación.

El 21 de mayo tenía lugar la 7.ª reunión de la Comisión Negociadora y en ella, la representación de la empresa presentaba la propuesta conjunta con los criterios para la negociación y establecía el calendario de reuniones.

1.- Apertura de un proceso de negociación específico para la Clasificación Profesional. Lo que suponía la creación de la mesa para la negociación de los criterios del nuevo modelo donde tratar: sistemas de puestos, categorías, grupos profesionales, sistema retributivo conceptual y el subsistema de movilidad funcional.

2.- Mesas pre-negociadas y/o pendientes de ratificación. Lo que suponía la apertura inmediata de las siguientes mesas:

- Intervención: Grandes Líneas y regionales, y diseño de movilidad.
- Superación de la moratoria de 1993.
- Valoración de puestos de los Mandos Intermedios y Cuadros (MIC).

- Acuerdo de la Prima de Centros de Atención de Agencias de Viaje.

3.- Apertura de las mesas de negociación clásicas.

- Económica; aspectos sociales; prevención de riesgos laborales; jornada y revisión de prima (Estaciones de Cercanías y Mantenimiento de Infraestructura).

Estos eran los puntos que se debían tratar en las próximas sesiones y, mientras tanto, se reunían las Comisiones Técnicas de acuerdo al calendario establecido y acordado. Este giro en las posiciones por ambas partes permitió dar unos primeros pasos para iniciar el proceso. Se alcanzaba el acuerdo de la prima de Estaciones de Cercanías el 23 de junio de 2002, pero, a su vez, la empresa se negaba a su aplicación efectiva.

Los sindicatos, para presionar en su avance, convocaban paros en algunas gerencias, de tal forma que el 13 de julio de 2002 se reunían en Madrid la representación de la empresa y los/as responsables de CCOO y UGT, y alcanzaban un acuerdo. Lo que les llevó a desconvocar las huelgas y movilizaciones previstas para realizar en la gerencia de Madrid y Bilbao (acordadas a través del Comité Provincial de Vizcaya y Álava).

En dicha reunión se acordaba fijar la fecha de entrada en vigor del acuerdo firmado el 23 de junio de 2002, referente a la revisión de la prima de Estaciones de Cercanías, para el 1 de julio de 2002 y darle traslado para su ratificación en el Plenario de la Comisión Negociadora del XIV Convenio, prevista para el día 3 de septiembre. El acuerdo de la prima por venta en estaciones de cercanías que se había firmado entre las partes, y que al principio la empresa no quiso aplicar, respondía a la modernización y evolución de los sistemas de venta y control de las estaciones de cercanías. Esta prima no podía superar 9,5€ por jornada diaria de 8 horas, calculándose este límite por valor hora acumulada en un mes. De esta forma, aquella trataba de retribuir el esfuerzo individual del personal de Estaciones por el incremento del volumen de las ventas, así como compatibilizar la venta en pupitres (sistemas VISIR, SIRE⁵⁵ con las máquinas de autoventa) y mejorar la eficacia de los controles de acceso. (Acuerdo de la Prima por Ventas en Estaciones de Cercanías, 23 de junio de 2002).

⁵⁵ El SIRE y VISIR son sistemas informáticos que utiliza el personal del colectivo de taquillas para realizar la venta y reserva de los billetes de los trenes. El sistema SIRE (Sistema Informático de Reserva Electrónica) y el sistema VISIR (Venta Informática sin Reserva para cercanías y regionales).

De manera que la empresa aceptaba aplicar la prima acordada al colectivo afectado a partir del 1 de julio de 2002; a cambio, los sindicatos desconvocaban el conflicto.

En la 8.ª reunión celebrada el 25 de julio de 2002, se alcanzaban algunos acuerdos en algunas materias que fueron tratadas en las mesas técnicas, según recoge el acta:

1º.- La Prima de Centros de Atención a Agencias de Grandes Líneas y la Norma Reguladora del Colectivo de Intervención en Ruta que presta servicios efectivos en gráficos de la UN de Grandes Líneas.

2º.- El Acuerdo de Prima de Centros de Atención a Agencias se hacía efectivo a partir del 1 de enero del 2002 y los valores que se aplicaban eran del 2001.

3º.- El Acuerdo sobre la Norma Reguladora del Colectivo de Intervención en Ruta de la UN de Grandes Líneas entraba en vigor a partir del 1 de enero de 2003.

Se acordaba negociar el Marco Regulador de Intervención en Regionales durante el mes de septiembre, con el fin de llevar a cabo la acción de movilidad solicitada por los sindicatos para todo el colectivo de intervención de las UN afectadas.

4º.- La entrada en vigor del Acuerdo de Intervención en Ruta de la UN de Grandes Líneas y, debido a las nuevas funciones relacionadas con la Circulación que habían sido acordadas, recogía el compromiso empresarial de que *“no implicará ningún cambio en las condiciones psicofísicas del personal para el desempeño de la categoría profesional, especialmente cuando actúe como Agente de Acompañamiento”*.

En este sentido, se ampliaban sus funciones. Los/as interventores/as de la UN de Grandes Líneas, además de realizar sus tareas, habitualmente *“colaborarán con el maquinista en las maniobras no previstas en caso de incidencia y cuando no exista personal; colaborará con el maquinista en caso de detención accidental de los trenes cuando no exista personal; y colaborará con el maquinista cuando fallen los elementos de seguridad hasta su subsanación o reparación, asumiendo las funciones y obligaciones que establece el R.G.C. y mantendrá actualizada la separata nº 3”*.

5º.- Los valores económicos correspondientes a los conceptos acordados estaban consignados con valores del 2001: el complemento de puesto de interventores en ruta grandes líneas, incentivo de productividad y complemento de trenes de alta calidad.

6º.- La empresa tenía previsto presentar un nuevo gráfico especializado de trenes Altaria (Madrid-Chamartín) para su entrada en funcionamiento en enero del 2003 que

sería negociado con los sindicatos del ámbito afectado y cualquier otra especialización para atender estos servicios.

7º.- Se acordaba prorrogar hasta el 30 de septiembre del 2002 la vigencia del punto 4 del acuerdo de 30 de julio de 2001, sobre la superación del acuerdo de 9 de marzo de 1993. En este caso, los sindicatos aceptaban la prórroga (excepto CGT, que se abstenía sobre lo que se acordaba en este punto).

8º.- En relación al resto de mesas técnicas que faltaban, se acordaba una reunión para el 3 de septiembre del 2002.

En las diferentes reuniones que se desarrollaron en la Mesa de Intervención, se debatieron las propuestas presentadas y se cerraban dos acuerdos:

1. El Acuerdo del 25-07-2002 sobre la Norma Reguladora del colectivo de Intervención en Ruta, que presta servicio efectivo en gráficos de la UN de Grandes Líneas.
2. El Acuerdo del 30-09-2002 sobre el Marco Regulador Interventor de Regionales.

La propuesta empresarial para los dos marcos reguladores se centraba básicamente en aspectos sobre normas de jornada, funciones y retribución. Así, las Direcciones de las UN afectadas exigían mayores niveles de disponibilidad horaria y la realización de más funciones a cambio de ciertas compensaciones económicas.

La mayoría de los sindicatos presentaron sus contrapropuestas y muchas se tuvieron en cuenta. La empresa se comprometía a no generar situaciones de excedentes en el colectivo de intervención, ni a llevar a cabo acciones de movilidad forzosa. En cuanto a los/as interventores/as de regionales y grandes líneas, las nuevas funciones vinculadas con la seguridad en la circulación no supondrían modificar las condiciones psicofísicas requeridas hasta el momento, y se acordaba una acción de movilidad en la UN de regionales para todo el colectivo de intervención, permitiendo su salida por concurso a otros destinos y categorías para quienes lo desearan. Así, por ejemplo, en el Acuerdo para los/as Interventores de Regionales, entre las nuevas funciones que se acordaban estaban: realizar el control de billetes de forma individual y en equipo; efectuar el acceso a los trenes o el control de billetes en los check-ins; atención al cliente/a más personalizada; realización de encuestas y sondeos; control de la calidad de los servicios prestados por contratas ferroviarias (limpieza de trenes y mantenimiento, servicios de restauración, etc.); verificación de la correcta formación de las composiciones de los trenes; comunicar la finalización de las operaciones del tren con los medios fijados en

las consignas serie B, avisos u otras publicaciones de la Gerencia Operativa; colaborar en situaciones de incidencias, accidentes y transbordos; colaborar con el/la maquinista para realizar maniobras no previstas, así como en la detención accidental del tren y en caso de fallo de los elementos de seguridad. Todo ello, en cumplimiento de la normativa vigente (RGC, Circulares de Dirección, etc.).

La jornada se acordaba de forma que la distribución de las cargas de trabajo para la confección de los gráficos de servicio permitiera el reparto equitativo de las mismas, la racionalización de los servicios, mejorando el aprovechamiento del personal, mayor productividad y la ocupación efectiva de todos los/as interventores/as en ruta.

En cuanto a los aspectos retributivos, además de los conceptos básicos (sueldo, complemento de antigüedad, pagas extras, prima de producción, etc.), se lograba un complemento de puesto para interventores/as en ruta: prima de recaudación, plus de productividad, traslaciones y complemento de trenes de alta calidad (20.000 pts./mes en función de los criterios acordados).

Con la firma de este acuerdo quedaban derogados y sin efecto todas las disposiciones normativas y acuerdos anteriores que regulaban jornada y condiciones de trabajo, y se daba cumplimiento en lo referente a los/as interventores/as adscritos a la UN de Regionales según lo dispuesto en el párrafo 1º del apartado II de la cláusula 3.ª del XIII Convenio Colectivo de RENFE, sobre la reordenación del colectivo de intervención.

El proceso de negociación continuaba el 3 de septiembre y en la Comisión Negociadora acordaban ratificar el acuerdo de la Prima de Estaciones de Cercanías firmado el 30 de julio de 2002 por la mayoría del CGE (con el voto en contra de CGT). A pesar de la insistencia de la empresa, los sindicatos presentaron a título individual sus criterios para seguir el proceso negociador con el calendario de las materias y sus propuestas. Seguidamente se daba paso al Plenario del XIV Convenio.

El 17 de octubre de 2002 se reunía la Comisión Negociadora. UGT y CCOO entregaban a la representación de la empresa su propuesta conjunta (con los temas pendientes y el calendario), donde ni SEMAF ni CGT se identificaron con la misma. Unos días después, en la reunión de la Comisión del 30 de octubre, la empresa entregaba y explicaba el documento denominado *“Temas para la elaboración del XIV Convenio Colectivo”* y proponía la realización de una serie de reuniones.

En el turno de palabra, CCOO manifestaba su sorpresa porque el documento que les había entregado la empresa no recogía sus propuestas económicas (que se traducían en el IPC real más un punto de la masa salarial) y aceptaba la financiación separada de la Clasificación de Categorías. Tampoco tenía en cuenta las peticiones que hacían para algunos colectivos, ni reducción de jornada, etc. Mientras que aceptaban la propuesta de reuniones que fijaba la Dirección. UGT señalaba que el documento solo recogía una tercera parte de sus propuestas, aunque insistía en dejar claro dos cosas: el incremento salarial IPC real + 1% de masa salarial y, respecto a la Clasificación Profesional, exigía una financiación separada y complementaria. CGT mantenía su posición y manifestaba que muchos temas que había reclamado no los recogía el documento e insistía en ellos, además de que veían bien el método de negociación propuesto por la empresa para avanzar en las negociaciones, pero exigía que no fueran excluidos de ningún proceso como se había dado en algún caso. SEMAF manifestaba que el documento recogía la mayoría de sus propuestas y proponía la revisión de la Clasificación Profesional de su colectivo.

Tras hacer dichas observaciones, acordaban prorrogar hasta el 30 de noviembre del 2002 la superación del Acuerdo del 9-3-1993, la moratoria del RGC, en lo que se refiere al personal de mantenimiento de infraestructura con el fin de homogeneizar la vigencia temporal con el resto de los apartados del acuerdo.

Después de varias reuniones de la Mesa de Superación de la Moratoria 1993, en la que se celebraba el 29 de noviembre de 2002, las partes cerraban el *“Acuerdo para la Superación de las limitaciones del documento de 9 de marzo de 1993”* con la mayoría de los votos del CGE. Los sindicatos UGT y CCOO valoraban positivamente el acuerdo y consideraban que con su firma posibilitaban agilizar la negociación del Convenio; mientras que SEMAF se abstenía y CGT no lo aceptaba por sus contenidos globales.

Con este acuerdo, que entraba en vigor el 1 de diciembre de 2002, se buscaba superar el acuerdo del 9 de marzo de 1993. El objetivo era la realización de determinadas funciones por el personal correspondiente en aquellos lugares donde no hubiera agente asignado para ello. Lo que afectaba a los/as agentes de acompañamiento, personal de maniobras e infraestructura para la realización de las pruebas de frenos, enganches y desenganches; agujas, maniobras y pruebas de freno de vehículos y trenes para trabajos de infraestructura; y para la comunicación de la OT. A cambio,

los/as agentes recibían la formación necesaria y obtenían un complemento salarial (mensual o diario) con valores diferenciados si las funciones se realizaban en las terminales de clasificación o estaciones que previamente había clasificado la empresa. Esos eran algunos de los logros que obtuvieron los sindicatos en esta negociación, así, por ejemplo, por la realización de dichas actividades en las Terminales de Clasificación y Estaciones (incluidas en el anexo 1 del acuerdo) se fijaba 160 €/mes; mientras que para el resto de estaciones (incluidas en el anexo 2) era de 110 €/mes. Si las funciones se realizaban de forma esporádica, el complemento por los días de trabajo efectivo sería de 8 €/día (anexo 1) y 5,5 €/día (anexo 2). Para los/as agentes de infraestructura además de la formación, el complemento acordado era 110 €/mes y 10 €/día hasta un máximo de 10 días. En el caso de los Agentes de Acompañamiento y hasta la firma de los nuevos marcos reguladores de intervención que estaban pendientes, se acordaba que la dotación del personal de trenes se regulaba según el art. 517 del RGC (1993). El agente de acompañamiento tenía que comunicar la finalización de las operaciones del tren cuando le fuera requerido. El criterio general acordado era que, si había Jefe de Circulación en la estación, sería éste el que las realizase con prioridad sobre el agente de acompañamiento, salvo que se estableciera otra forma de proceder en los acuerdos marcos reguladores de intervención y pactos con el CGE y se mantenían los criterios de colaboración con el personal de Conducción ante una incidencia en ruta.

Se desarrollaron las reuniones de la Comisión Negociadora según el calendario fijado y las Direcciones afectadas entregaban sus proyectos al CGE para su estudio y debate:

- UN de Infraestructura (banda de mantenimiento en fin de semana; actuación de las brigadas de incidencias; ampliación a otras especialidades de las funciones de Encargado de Trabajos y Piloto de Seguridad).
- UN de Circulación (Servicio Itinerante de Circulación; Equipo Móvil; Servicios Complementarios y Auxiliares; nuevas tareas y disponibilidad de MMII y Cuadros).

En los diferentes proyectos empresariales quedaban claro no sólo las nuevas formas organizativas del trabajo que se iban a exigir a partir de entonces a dichos colectivos, sino también la estrategia empresarial. Sus argumentos se centraban en los avances tecnológicos que se habían producido en las últimas décadas en la empresa en algunas áreas como circulación, infraestructura, tracción, intervención, estaciones, etc., lo que, según ella, le posibilitaba desarrollar otras formas de trabajar. Pero, también y sobre

todo respondía al nuevo modelo ferroviario que en breve se iba a implantar, orientado al ahorro de costes laborales y al aumento del beneficio. Puesto que esas nuevas figuras laborales exigían mayores niveles de flexibilidad laboral (jornada, funciones, movilidad geográfica) y un mayor aprovechamiento de la capacidad de trabajo y disponibilidad de los/as afectados/as; y a su vez, no generarían excedentes de plantilla. Los sindicatos, a cambio de “permitir” introducir más flexibilidad laboral mediante la aceptación de dichos proyectos, además de las precisiones conceptuales específicas que lograban de cada acuerdo, presentaban en la Mesa de Aspectos Sociales sus peticiones (igualdad de oportunidades, formación, descuentos en billetes de los trenes, prejubilaciones, etc.) para que la empresa los tuviera en cuenta a la hora de desarrollar los diferentes marcos y objetivos. Por ejemplo, en el marco de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, le solicitaban la creación de una comisión de trabajo de carácter permanente, según el art. 582 de la Normativa Laboral, denominada Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades, reclamando que la misma tuviera representación por ambas partes y procurando que en su composición el 50% fueran mujeres. Su principal función se centraría en promover la igualdad de oportunidades en la empresa mediante la elaboración y el acuerdo de propuestas en materia de igualdad, y que éstas se elevasen a la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo para su negociación y posterior inclusión, en su caso, en la Normativa de RENFE. Además, se encargaría de realizar el seguimiento y el control de esa materia, y ante situaciones de discriminación laboral debería solucionar. También presentaban en la Mesa de Aspectos Sociales otras peticiones para debatir en dicha mesa, entre ellas:

- Reducción de la jornada laboral por motivos familiares (cuidados, lactancia...).
- Reducción de los porcentajes de abono en los trenes AVE y de largo recorrido para el personal y sus familiares, y de los viajes de los/as agentes por motivos laborales (cursillos, exámenes, etc., y que éstos tuvieran tratamiento de viaje en servicio).
- Poder disfrutar del derecho a billetes internacionales y tarjetas de descuento para los miembros de las parejas de hecho.
- Elevar el fondo de ayuda social y revisión de los criterios para su concesión (de 1.652.783,29 € para el año 2002 a 1.803.036,31 € para el 2003).
- Revisar las categorías penosas para incluir las que no estaban reconocidas, así como acordar llevarlas al Ministerio correspondiente con el objeto de ser reconocidas (como

las que se realizan a turnos, a la intemperie, las relacionadas directamente con la circulación o en los telemandos de subestaciones, etc.).

- Creación de una Comisión Paritaria de Formación para el seguimiento, control y establecimiento de medidas correctoras. Desarrollar un plan de formación para todas las ramas profesionales junto con los sindicatos y el establecimiento de un mínimo de días anuales por trabajador/a para formación y reciclaje, así como planes de formación adecuados ante modificaciones en el RGC o incorporación de nuevas tecnologías.

En la reunión de la Comisión Negociadora del 20 de marzo de 2003 y previo a las elecciones sindicales, los sindicatos UGT, CCOO y SEMAF entregaban a la empresa una plataforma conjunta, en la que no participaba CGT.

En ella, CCOO mantenía sus posiciones y exigía una respuesta rápida de la empresa; SEMAF manifestaba su decepción por la posición que finalmente adoptaba UGT, ya que se desvinculaba de la plataforma conjunta. El sindicato de maquinistas mantenía sus reivindicaciones de dicha plataforma y entendía que a esas alturas (se encontraban en la fase final de las negociaciones del convenio) aún faltaban cuestiones por cerrar. Mientras que UGT, tras desvincularse de la plataforma conjunta, pedía a la empresa el mantenimiento del poder adquisitivo real para el año 2002, 2003 y 2004, más un punto por la mejora de la productividad para cada uno de los tres años de vigencia del convenio; reducción de un día de jornada y un día más para los/as trabajadores/as que realizan su trabajo a la intemperie, festivos o que estén sujetos a turnos o gráficos; el cierre de los acuerdos específicos y la clasificación profesional.

CGT señalaba su conformidad con el calendario de reuniones que había fijado la empresa para tratar de cerrar los temas pendientes y reconocía que no había participado en la plataforma conjunta por varios motivos y exponía sus propuestas.

La representación empresarial fijaba el nuevo calendario de reuniones con los temas pendientes y entregaba un *“documento-propuesta de esquema de convenio”* que ya había presentado a los sindicatos el 16 de febrero del 2003. Hay que decir que ese documento que entregaba a los sindicatos en la reunión de la Comisión del 20 de marzo ya fue contestado con otro documento conjunto presentado por CCOO, UGT y SEMAF el 17 de febrero. Ahora, en ese momento de la reunión, UGT dejaba claro que no suscribía el acuerdo conjunto (en el que había participado junto a CCOO y SEMAF),

al entender que tenía una validez temporal circunscrita al momento de su presentación (16 de febrero) y que la empresa había rechazado el 18 de febrero y afirmaba que en ese momento su planteamiento era otro.

La Dirección proponía un calendario intenso de reuniones (25, 26, 27 y 28 de febrero) para debatir sobre los puntos de discrepancia y acabar en una reunión del Plenario que determinase en qué situación se encontraba el convenio.

En la ronda de reuniones y tras recoger las propuestas sindicales, la dirección les entregaba un documento denominado *“cuadro-comparativo”* con la valoración de las diferentes posiciones económicas. El documento recogía el montante económico que incluía la subida salarial, productividad y los acuerdos específicos (Moratoria de 1993; Intervención Grandes Líneas; Intervención Regionales; Infraestructura; Circulación; Mandos Intermedios y Sistema Retributivo de Conducción).

La discrepancia se situaba en el componente económico, ya que mientras CCOO, SEMAF y UGT pedían para los 3 años del convenio un 10,3%, la empresa ofrecía el 6% (era lo que tenía autorizado, que incluía las subidas salariales y la productividad). De manera que la diferencia en las posiciones económicas se situaba en un 4,3%.

Tras el desarrollo de las reuniones a finales de febrero, se producía un acercamiento de las posiciones, de tal forma que el 14 de mayo de 2003 se firmaba un *“documento para el acuerdo”* en la negociación colectiva. No obstante, y en relación al documento, los sindicatos hacían algunas modificaciones que la empresa asumía y otras las tenía que valorar todavía, por lo que daría su respuesta en breve.

Las partes reconocían que quedaban temas importantes por cerrar como las *“Mejoras de productividad de la U.N. de Infraestructura”* y las *“Mejoras de la productividad de la U.N. de Circulación”*, aunque acordaban su negociación según los criterios establecidos, así como que se incluirían al Convenio en la fecha de la firma junto al *“Acuerdo sobre Integración de los Complementos de Actividad del personal de Conducción”* y al acuerdo *“Marco Regulador del personal de Intervención Regionales”*. Los sindicatos reconocían el esfuerzo que la empresa había mostrado con el *“Plan de Objetivos”* respecto a las medidas y nuevas regulaciones normativas que incorporaban los proyectos negociados. Hay que reconocer que suponía un cambio cualitativo en la organización del trabajo y permitía mejoras en la productividad. Además, la empresa afirmaba que con el fin de coadyuvar a lograr dichas medidas de productividad les

proponía llevar a cabo un nuevo ERE (que, excepto CGT, que se manifestó en contra, el resto de sindicatos mostraron una posición favorable, aunque le exigían las mismas condiciones y características que los anteriores).

SEMAF manifestaba que, aunque el *“documento para el acuerdo”* recogía parte de sus reivindicaciones, señalaba que faltaban todavía algunas cuestiones fundamentales para dar su conformidad al convenio y para su firma, como la convocatoria de mandos intermedios en la que pudieran participar todo el personal que era mando intermedio y aquellos/as que ostentaban categoría susceptible de haber accedido y que no lo hicieron; y el estudio de la variable de maquinista-jefe de tren.

CGT manifestó que no podía hacer una valoración del documento porque requería su tiempo y era muy extenso, aunque señalaba que faltaban cuestiones por resolver (reducción de la jornada, mejoras de la productividad en Infraestructura y Circulación, etc.), lo que le impedía cerrar el preacuerdo y agotaría el proceso negociador.

Con la firma del preacuerdo del convenio a través del *“Documento para el acuerdo en la negociación colectiva”* por la mayoría de los sindicatos (UGT, CCOO y SEMAF), excepto CGT, y teniendo en cuenta las apreciaciones que hacía al mismo, a partir de ese momento la empresa iniciaba el proceso de consultas con los respectivos órganos legitimadores para su conversión en el XIV Convenio Colectivo.

El 11 de junio de 2003 se reunía la Comisión Negociadora para firmar el texto del XIV Convenio Colectivo, y la formalización protocolaria se llevaría a cabo en la sesión plenaria el 19 de junio de 2003. En dicha reunión, tras debatir ampliamente todos los temas que conformaban la materia de negociación del XIV Convenio, se alcanzaba acuerdo entre ambas representaciones. El acuerdo final quedaba integrado por los documentos que recogían las últimas modificaciones que hacían los sindicatos al XIV Convenio Colectivo (Acuerdo sobre la Integración de los complementos del personal de Conducción y las Tablas Salariales 2003). Junto a esos documentos se firmaban otros acuerdos que formaban parte del XIV Convenio, según recoge el acta de la Comisión Negociadora. Así, en relación a las últimas peticiones que había formulado SEMAF para Conducción, la empresa se comprometía a que en *“las convocatorias de mando intermedio que se produzcan a partir de la firma del Convenio, podrán participar los trabajadores/as que ostenten categoría susceptibles de haberse encuadrado en el proceso transitorio de incorporación al colectivo de Mando*

Intermedio y Cuadro del XII Convenio Colectivo. Se tendrá en cuenta para la determinación del salario lo establecido en la cláusula 18.ª del presente Convenio Colectivo". También se firmaba que "en el plazo de tres meses desde la firma del Convenio se establecerán los criterios que impidan que el colectivo de maquinistas-jefes de tren se vea discriminado en su retribución variable, frente al resto de personal de Conducción que preste servicio por líneas de alta velocidad". Y se comprometía con los sindicatos a que durante lo que restaba del 2003 "se acometerá la reordenación del colectivo de Supervisores de Servicios a Bordo".

En relación al abono de los atrasos, se comprometía a que *"la regulación de los atrasos del 2002 se abonará en nómina adicional el 17 de junio; y los atrasos del 2003 que se abonen en nómina adicional el 30 de junio. A partir de la nómina regular de julio, se percibirán los valores 2003".*

De manera que la integración de las variaciones realizadas en la reunión del 11 de junio de 2003 y los acuerdos alcanzados entre las partes se incluiría en el documento final del XIV Convenio.

La valoración que hacían los sindicatos de la firma del convenio era en términos generales favorable, salvo CGT. El sindicato señalaba que después de 20 meses de negociaciones se firmaba el convenio sin su apoyo, ya que consideraba que con ello se consolidaba la estrategia empresarial y suponía una importante "reconversión", condicionando el futuro del colectivo. Entre los motivos, destacaba que lo acordado en materia salarial no garantizaba el mantenimiento del poder adquisitivo para 2003 y 2004. Tampoco aceptaba el sistema retributivo de Conducción al que hacía referencia el segundo documento, y donde no habían participado en su elaboración. Afirmaba que no se habían respetado los criterios sobre participación sindical, al haber sido discriminado en la mayor parte del proceso de negociación y porque faltaban temas por resolver (reducción de jornada, quebranto de moneda, etc.).

"Llevábamos desde el 2001 con el sueldo congelado, y después de 20 meses de negociaciones se firmaba el XIV Convenio que consolidaba la estrategia empresarial, un convenio que suponía una reconversión importante y con ello, se condicionaba el futuro del colectivo ferroviario. La masa salarial que firmaron no garantizaba el poder adquisitivo para 2003 y 2004; nos excluyeron en algunos procesos, como fue en el sistema retributivo para Conducción, por eso, no lo aceptamos; y porque faltaban propuestas".

Entrevista n.º 14. Responsable sindical de CGT (24-11-2020:4).

El 19 de junio de 2003 se llevaba a cabo la formalización protocolaria de la firma del XIV Convenio Colectivo en la sesión plenaria de la Comisión Negociadora, en la que asistía el Presidente de RENFE, el Sr. Corsini, que agradecía a ambas representaciones el esfuerzo y el interés demostrado con la firma del Convenio.

Entre los principales aspectos que recoge el XIV Convenio, cabe destacar:

- Su duración era para 3 años y entraba en vigor el 1 de enero de 2002, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2004.

- En materia salarial se cerraba una subida del 3% para el 2002, del 2% para el 2003 y del IPC previsto para el 2004. Se establecía la posibilidad de un incremento del 1% más en función del cumplimiento de los objetivos establecidos para cada ejercicio que compensara la mejora de productividad. Se dedicaba un 0,3% de la masa salarial para los planes de productividad en cada uno de los ejercicios 2003 y 2004.

Se cerraba un plan de objetivos que se aplicaría en función del nivel de cumplimiento con base en tres parámetros (resultados, ratio de ingresos por trabajador y absentismo laboral). Se fijaban los criterios de aplicación y sus pesos (45% resultados; 40% ratio ingresos por trabajador y 15% absentismo).

- Se creaba una comisión de trabajo para que durante la vigencia del convenio se abordara una nueva Clasificación de Personal (quedaba recogido en el convenio que este nuevo aspecto contaría con una financiación específica y adecuada).

- Se acordaba clasificar como maquinistas a todos los/as ayudantes de maquinistas y ayudantes de maquinista autorizados que reuniesen las condiciones de capacidad médico-laboral requerida con las condiciones y fechas que se fijasen entre las partes firmantes del convenio (era uno de los puntos acordados en el Acuerdo de Agente Único de Conducción y que ahora se hacía efectivo).

Las nuevas figuras laborales que introducían flexibilidad laboral y que habían sido acordadas por las partes (Conducción Restringida; extensión de las funciones del Encargado de Trabajos y Piloto de Seguridad; SIC y Equipos Móviles) quedaban recogidas en el convenio colectivo. Por ejemplo, la cláusula 20.^a establece los criterios de la nueva regulación de Conducción Restringida. Se trata de la conducción que se efectúa en régimen de maniobras, en trabajos de línea en bloqueos por ocupación y las que no suponen la conducción de un tren por líneas generales. Recoge que *“este tipo de conducción podrá ser realizada por trabajadores/as de cualquier categoría que*

reúna los requisitos de posesión de licencia/s de conducción o habilitación/es al efecto. Y la realización de dichas funciones será compatible y simultánea con las propias que tenga asignadas el trabajador/a”.

Estas necesidades de producción empresarial se alcanzaban con la mayoría sindical a cambio de una compensación económica y se fijaba una comisión representada por ambas partes para abordar la operativa, tras la firma del convenio. Además, muchas de las peticiones de las plataformas sindicales quedaban integradas en el convenio:

- La retribución del personal con pérdidas de facultades para los no aptos definitivos y los temporales.
- El sistema retributivo del Auxiliar de Depósito (que lo conformaban tres bloques: fijo, complemento de puesto y variable).
- El cobro de las correspondientes percepciones durante la realización de cursos de formación presenciales impartidos por la empresa (conllevaba modificar el art. 434 de la Normativa Laboral).
- Reconocimiento a las parejas de hecho de los mismos beneficios que a las de derecho.
- Establecimiento de un fondo de ayudas sociales de 1.502.530 € para cada año (2003 y 2004) y su distribución.
- Mejora en las condiciones en los títulos de transporte.
- Aplicación de medidas de acción positiva y la creación de una comisión específica de carácter mixto en materia de igualdad de oportunidades.
- La obtención de licencias con sueldo por exámenes siempre y cuando el/la agente aprobase la mitad de las asignaturas a las que se hubiera presentado en el curso académico (suponía modificar el art. 260 de la Normativa Laboral).

A continuación se analizan algunos de los fragmentos correspondientes a los anexos II y III (acuerdos específicos) que acompañan al XIV Convenio, donde se modifican condiciones laborales, se introducen nuevas funciones y jornadas más flexibles, etc., con objeto de ver el alcance de la flexibilidad introducida y las contrapartidas logradas en la negociación. Se trata de acuerdos que afectan al personal de Infraestructura y de Circulación.

Anexo II al XIV Convenio Colectivo
“Mejoras de la productividad de la U.N. de Infraestructura”

El documento recoge los tres proyectos empresariales que fueron acordados por las partes. Estos acuerdos respondían a la necesidad que tenía la Dirección de la UN de Infraestructura para poder adaptarse al nuevo entorno operativo. El acuerdo sobre la adecuación de la jornada laboral para los trabajos en fines de semana y/o festivos, y el acuerdo de Encargado de Trabajos y Piloto de Seguridad entraban en vigor a partir de la firma del convenio; mientras que el acuerdo de la prima de infraestructura sería a partir del 1 de mayo de 2003.

Los principales aspectos acordados que recoge la cláusula 27.^a del XIV Convenio Mejoras de Productividad de la UN de Infraestructura son los siguientes:

1.- Acuerdo *“Adecuación de la jornada laboral para los trabajos en fines de semana y/o festivos”*.

El objetivo de esta nueva regulación, según manifestaba la Dirección de la UN y que recoge el acuerdo, *“es poder realizar los trabajos programados que, por su envergadura o por su carácter de urgencia o excepcionalidad, requieran ser efectuados en los intervalos de tiempo que la U.N. de Circulación concede los sábados, domingos o festivos. Se trata de los días de la semana en los que la U.N. de Circulación tiene una menor afluencia de trenes para regular, lo que permite en mayor medida realizar dichos trabajos por el personal de Infraestructura”*.

A este acuerdo, que supone modificar el régimen de descanso dominical para realizar los trabajos, se podían adscribir los/as trabajadores/as de la dependencia afectada de forma voluntaria y, en el caso de no haber personal suficiente, se acordaba establecer una adscripción que se fijaba de forma rotativa entre las plantillas afectadas. En este último supuesto, *“cada agente no trabajará más de dos fines de semana o festivos al mes, ni más de 24 días al año en este régimen de trabajo, salvo adscripción voluntaria”*. Se compensaba con 1 día de descanso en esa semana o en la siguiente por cada jornada de trabajo realizada, pudiendo juntarse al descanso semanal posterior o quincenal si correspondiese, siempre que se garantizara el descanso dentro de los 15 días.

Se acordaba el horario de trabajo en tres turnos (mañana de 6 a 8 h y de 14 a 16 h; tarde de 14 a 16 h y de 22 a 24 h; noche de 22 a 24 h y de 6 a 8 h).

Cuando los intervalos de las bandas de mantenimiento concedidos por Circulación no coincidiesen con dichos horarios, éstos se debían adaptar (lo que implicaba una mayor disponibilidad del personal).

Las partes acordaban un complemento de puesto de trabajo no consolidable de 100 € por jornada laboral efectiva para el personal operativo (niveles salariales del 3 al 6) cuando el trabajo se realizase entre las 6-8 h de la mañana del sábado y del lunes, y las que se realicen en esa franja temporal en días festivos y entre las 6-8 h del día siguiente. Hay que decir que esta regulación no incluye los puestos de trabajo con régimen de descanso semanal. Mientras que para el personal operativo de telemandos y de centros de atención permanente en fin de semana y/o días festivos, el complemento de puesto sería de 20 € no consolidable, cuando el personal operativo de su ámbito realizase trabajos de la banda de mantenimiento en fin de semana y/o festivo, coincidiendo en su totalidad con su jornada laboral. De no coincidir con todo el intervalo de la banda de mantenimiento con su jornada, sólo cobrarían esa parte.

En cuanto al tiempo para el bocadillo, con carácter general su disfrute sería de 20 minutos y cuando no fuera posible, la empresa debía *“facilitar la comida en el tajo de trabajo con las condiciones y medidas higiénico-sanitarias adecuadas”* y, si no fuera posible, abonaría el importe que correspondiese al almuerzo/cena. Y cuando *“el horario de trabajo sea nocturno y no exista transporte público, al inicio o final, se facilitará el transporte desde y hasta el domicilio o subsidiariamente se abonará 5,71 €/jornada en poblaciones de menos de 700.000 habitantes y 7,13 €/jornada en poblaciones que superen dicha cifra”*.

La comunicación de los trabajos se haría con 5 días de antelación al personal afectado, y en caso de anulación, la empresa podía hacerlo hasta con 2 días de antelación en sábados y festivos, y 3 en los trabajos programados en domingos. Si fuesen anulados en menor tiempo, el personal percibiría una compensación económica correspondiente a 1/7 parte del complemento de puesto. Así mismo, se acordaba que determinados días al año no se debía programar esos trabajos: *“1 y 6 de enero, Jueves, Viernes, Sábado y Domingo de Semana Santa, 1 de mayo y el día 25 de*

diciembre. Igualmente, no se programarán trabajos en banda nocturna de días laborables los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero, y Miércoles de Semana Santa". Se constituiría una comisión de seguimiento con representación de las dos partes para atender las dudas y posibles conflictos que se pudieran dar al respecto.

2.- Acuerdo "Encargado de trabajos y Piloto de Seguridad".

El objeto de este es "cubrir las necesidades de personal que existían en la empresa para realizar las funciones de Encargado de Trabajos y Piloto de Seguridad de forma transitoria, hasta que se llevase a cabo la clasificación profesional".

En el mismo documento se reconoce la falta de personal que la UN de Mantenimiento de Infraestructura tiene en ese momento para atender dichas funciones.

Este acuerdo específico establece las normas de gestión laboral para el desempeño de esas funciones, de forma transitoria hasta su regulación definitiva en la clasificación de categorías que estaba prevista realizar (aunque tardaría en llevarse a cabo).

Quedaba sin efecto el anterior acuerdo de 09/03/1993 sobre esas dos funciones.

Encargado de Trabajos (ET)

El nuevo acuerdo recoge que, para realizar los trabajos de mantenimiento preventivo y correctivo, donde es necesario que un/a trabajador/a realice "la función de Encargado de Trabajos", se designará al trabajador de mayor categoría presente en el tajo de trabajo. Si no hubiera un trabajador de mayor categoría, se designará a un trabajador de los presentes en el tajo de forma rotativa. En el resto de trabajos, se designará inicialmente para realizar dichas funciones, entre los trabajadores/as voluntarios. Si no hubiese voluntarios o su número fuese insuficiente, se designará a los trabajadores/as necesarios con criterio de rotatividad. En las obras de larga duración, cuando haya suficientes voluntarios, la rotatividad será con una cadencia de 3 meses como máximo. En los trabajos en que solo intervenga una rama y especialidad, el Encargado de Trabajos será designado de esa rama y especialidad. En los trabajos donde intervengan varias ramas y especialidades, el Encargado de Trabajos será designado de aquella rama y especialidad que mayor importancia tenga en el desarrollo de la totalidad de trabajos".

El nuevo acuerdo supone la realización de las funciones del Encargado de Trabajos para realizar dichos trabajos, y se acordaban los criterios y las categorías por ramas de la UN de Mantenimiento de Infraestructura que podían realizarlos.

Según el Anexo I del XIV Convenio Colectivo, eran las siguientes:

- *“Infraestructura y vía: Jefe de Distrito, Capataz, Obrero 1º, Conductor de Vehículo de Vía, Ayudante Ferroviario (con un mínimo de 2 años de antigüedad en la categoría).*
- *Maquinaria de vía: Operador Principal de Máquinas de Vía, Operador de Máquinas de Vía, Ayudante de Máquinas de Vía Autorizado, Ayudante de Máquinas de Vía (con 2 años de antigüedad en la categoría como mínimo).*
- *Línea electrificada: Encargado de Línea Electrificada (L/E), Jefe de Equipo, Conductor de Vagoneta de L/E, Oficial Celador.*
- *Subestaciones y telemandos: Encargado de SS/EE y TT/MM, Oficial 1.º SS/EE y TT/MM, Oficial de 2.º de SS/EE y TT/MM.*
- *Señalización eléctrica: Encargado de sector, Montador Eléctrico con especialización, Montador Eléctrico (con un mínimo de 2 años de antigüedad en la categoría).*
- *Señalización mecánica: Encargado sector, Jefe de Equipo, Montador Mecánico.*
- *Telecomunicaciones: Encargado de sector, Oficial de Telecomunicaciones con especialización, Oficial de Telecomunicaciones”.*

Con ello la empresa podía atender las necesidades de producción y se comprometía a no realizar movilidad geográfica forzosa a dicho personal, estando sólo a lo dispuesto en la Normativa Laboral en materia de movilidad temporal. A cambio, los sindicatos obtenían un complemento de puesto para el personal de Infraestructura cuando realizasen dichas funciones, no consolidable por jornada de trabajo efectiva de 12 €. *“Dicho complemento diario se abonará en vacaciones, calculando el promedio por este concepto en los días de trabajo efectivo en los 3 meses anteriores”.*

Por su parte, la empresa debía proporcionar la debida formación técnica y preventiva sobre los riesgos laborales y facilitar la información puntual a los sindicatos en el Comité de Seguridad y Salud de la UN de Infraestructura.

Pero, ¿qué implicaba la realización de las funciones de Encargado de Trabajo?

El mismo acuerdo recoge las funciones que implica la figura laboral. El Encargado de Trabajos (ET) *“es el agente autorizado para intervenir en el régimen de bloqueo por ocupación y dirigir trabajos en las proximidades de la vía. Asimismo intervendrá*

cuando sea necesario en el régimen de liberación por tiempo. Al finalizar los trabajos de cada jornada, asegurará que la vía e instalaciones estén libres de obstáculos, y que se encuentran dispuestas en las condiciones de seguridad para el paso de los trenes en el momento de su entrega a la circulación. Deberá, en todos los casos, ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas en vigor y contar con la experiencia, capacitación y formación adecuada acreditada con la correspondiente designación". Es decir, el agente que realiza dichas funciones ha de intervenir en un régimen de bloqueo por ocupación, pero también en el régimen de liberación por tiempo. Se trata de dos tipos específicos de regímenes de trabajo recogidos en el RGC que tienen sus propias particularidades y que el agente ha de conocer y aplicar con perfección. También tiene que dirigir los trabajos en la vía y en sus proximidades, asegurándose de que, tras su finalización y antes de su entrega efectiva a Circulación, tanto la vía como las instalaciones han quedado en condiciones adecuadas para la circulación y seguridad de los trenes de acuerdo a la normativa vigente.

De forma que, para poder realizar las funciones de ET, el personal tiene que tener experiencia, capacitación y la formación adecuada que ha de ser acreditada.

El acuerdo especifica que, en los trabajos efectuados con medios propios, será el ET *"el encargado de llevar a efecto el cumplimiento de las medidas de Seguridad y Salud en su caso establecidas, y de la ejecución y coordinación de los trabajos"*. En el caso de que en los trabajos sean efectuados con medios ajenos (por personal de contratistas) será el ET quién...*"establecerá los medios apropiados de coordinación con el Encargado de Obra y el Responsable de Seguridad y Salud del contratista correspondiente, presentes en la misma, a efectos de cumplimiento de la normativa interna en vigor para los trabajos en vía e instalaciones, y las premisas contempladas en el Plan Básico de Prevención para empresas contratistas, requiriendo de las citadas personas el cumplimiento de la documentación que se refleja en el modelo que se adjunta como Anexo 2, denominado "Requisitos mínimos de Seguridad y salud en la obra a entregar por el representante del contratista al Encargados de Trabajos" antes del inicio de los trabajos"*.⁵⁶ Además, si durante el desarrollo de sus funciones de ET, observase cualquier incumplimiento de la normativa vigente que afecte o pueda llegar a afectar a la Seguridad y Salud de los/as trabajadores/as que se encuentren presentes en el tajo *"lo pondrá en conocimiento del Encargado de Seguridad y Salud del contratista,*

indicándole las medidas a adoptar, pudiendo paralizar los trabajos en caso de incumplimiento de esas medidas”.

Por lo tanto, la realización de las funciones de ET por las categorías profesionales acordadas y autorizadas del personal de infraestructura les supone un incremento considerable de responsabilidad (asumen la coordinación de todos los trabajos que les afecten, no sólo cuando se trabaje con personal propio de la empresa, sino y especialmente, cuando se trabaje con personal de contratas o externos), así como acreditar la experiencia mínima necesaria y la formación adecuada.

Piloto de Seguridad

El acuerdo recoge que la función de Piloto de Seguridad podrá llevarse a cabo por personal operativo de cualquier categoría y UN (se haría con carácter subsidiario, aunque tenía prioridad el personal perteneciente a la UN de Mantenimiento de Infraestructura) conforme a lo dispuesto en la normativa establecida al efecto.

Según el RGC, el Piloto de Seguridad es el agente ferroviario encargado de la vigilancia y protección de los trabajos en la vía en relación con la circulación. La empresa *“será la que designe la realización de dichas funciones entre el personal voluntario/excedente, dotándola con carácter previo de la formación técnica y de prevención de riesgos necesaria, y en caso de no haber o ser insuficiente su número establecerá criterios de rotatividad entre la plantilla”.*

Se acuerda la posibilidad de acoplamiento de dicho personal en la UN de Mantenimiento de Infraestructura según los criterios pactados. Y que esta regulación

⁵⁶ Entre los requisitos que debe entregar el representante del contratista al Encargado de Trabajos antes de la realización de los trabajos, según lo acordado y que recoge el anexo 2 del XIV Convenio Colectivo, destacan:

- Nombre y apellidos del Encargado de Obra y Responsable de Seguridad y Salud del contratista presentes en la obra (podrán coincidir en la misma persona).
- El parte de iniciación de trabajos. (Impreso nº 1 Procedimiento Operativo de Prevención (P.O.P. 12).
- Documentación actualizada de los vehículos a utilizar en obra. Lo que supone la autorización de circulación de dichos vehículos y sus conductores. Estos deberán cumplir los requisitos exigidos en las disposiciones normativas de Seguridad y Salud que les sean de aplicación. (Impreso nº 2 del P.O.P. 12).
- Contar con la formación en seguridad y salud del personal de la obra. (Impreso nº 3 del P.O.P. 12).
- Vías de acceso y de evacuación a los diferentes tajos de trabajo (planos y/o croquis), medios de transporte y de comunicación a utilizar en caso de emergencia.
- Las medidas de protección contra incendios y de emergencia y evacuación.
- El procedimiento de trabajo y las protecciones individuales (EPI's) y colectivas a utilizar, en especial aquellas que se utilizan para la prevención de los riesgos de arrollamiento y eléctricos.
- Las fichas de uso y mantenimiento de la maquinaria y productos peligrosos que se vayan a utilizar en la obra, incluyendo las medidas preventivas a aplicar durante su utilización.

no generará movilidad geográfica de carácter forzoso, manteniéndose la normativa laboral de RENFE en materia de movilidad temporal. De forma que *“en los trabajos de terceros autorizados por RENFE en zonas de dominio público, servidumbre o afección, que pudiera afectar a las zonas de peligro y riesgo, la designación de la figura de Piloto de Seguridad la realizará el responsable de las instalaciones afectadas de la empresa”*. El Piloto de Seguridad deberá ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas; deberá contar con experiencia, capacitación y formación (incrementándose su responsabilidad).

El nuevo acuerdo dejaba sin efecto al acuerdo anterior del 9 de marzo de 1993 en todo lo relativo a esta función, y se constituía una comisión de seguimiento compuesta por representantes de ambas partes para resolver las posibles dudas y conflictos.

3.- Acuerdo sobre la *“Prima de Infraestructura”*.

La nueva fórmula para calcular la prima de infraestructura se adaptaba al nuevo entorno operativo que se imponía en la empresa. Los indicadores a tener en cuenta para su cálculo son: el índice de averías, compromiso de calidad, accidentalidad, etc.

Anexo III al XIV Convenio Colectivo *“Mejoras de la productividad de la U.N. de Circulación”*

Era evidente el avance del proceso de modernización experimentado en el ferrocarril en esas últimas décadas, lo que se vio favorecido en gran medida por la implantación de nuevas tecnologías que conlleva, entre otras, la automatización de la regulación de los trenes y su control con garantías de seguridad desde un puesto central. Lo que ha sido posible sobre todo debido a la creación e implantación de sistemas de Control de Tráfico Centralizado (CTC's), que se han extendido a toda la red ferroviaria. Este sistema de gestión del tráfico ferroviario hace necesario nuevos modelos organizativos del personal operativo de Circulación adaptados a esta realidad. Para la empresa, esta situación implica que la gestión de la circulación de trenes no requiere en la mayoría de los casos la presencia física del personal en las estaciones (excepto cuando se precisa realizar tareas como el accionamiento manual de las agujas, atención a incidencia en la circulación, etc.), pudiendo en muchos casos prescindir del mismo y desplazarlos a dónde tiene necesidades de producción, como son los CTC's, PM's, etc.

“Sin duda, los CTC’s y los puestos de mando han posibilitado el cierre de muchas estaciones y puestos de circulación existentes a lo largo de toda la red ferroviaria, ya que la mayoría de las circulaciones de los trenes y maniobras están dirigidas y controladas desde estos puestos centrales. Lo que... nos ha permitido liberar al personal de las estaciones y trasladarlos a los CTC’s y PM’s, que es donde hay necesidades de personal, donde Circulación tiene necesidades de personal y se ha negociado con los sindicatos”.

Entrevista n.º 21. Responsable de ADIF (24-12-2020:2).

El nuevo sistema de gestión del tráfico ferroviario que se imponía a nivel general a principios de los años 90 en RENFE, a través de los CTC’s y PM’s, hizo necesario adoptar nuevos modelos organizativos del personal operativo de Circulación adaptados a esa realidad. Aunque los avances en la regulación de los trenes han permitido liberar gran parte del personal de las estaciones y puestos de circulación, al mismo tiempo, la empresa necesita contar con un servicio en Circulación que permita atender las incidencias sobre el terreno. Por ello, mantiene las estaciones con gabinetes de circulación en un estado adecuado para su utilización que le permita dar una respuesta rápida, segura y eficaz a esas incidencias, vigilar y controlar los trenes e instalaciones, así como el establecimiento de puestos de bloqueos extraordinarios.⁵⁷ Para dar respuesta a esta necesidad, la Dirección de Circulación diseñó y propuso a los sindicatos la implantación y extensión de dos nuevas figuras laborales, los Servicios Itinerantes de Circulación (SIC’s) y los Equipos Móviles de Circulación. Estos nuevos modelos de trabajo, que perduran en la actualidad, se aplican donde la empresa lo decide y es ella la que establece el número de trabajadores/as que los conforman.

Esta necesidad productiva respondía no solo al avance tecnológico, sino además a la estrategia empresarial que se había puesto en marcha con carácter general y centrada en impulsar la flexibilidad funcional, en el tiempo de trabajo y la flexibilidad geográfica. Lo que le posibilita aumentar la disponibilidad de la plantilla, aprovechar mejor su capacidad de trabajo y reducir los costes laborales, a cambio de ciertas compensaciones. Seguidamente se abordan algunos de los aspectos de estos acuerdos que fueron negociados.

1.- Servicio Itinerante de Circulación (SIC)

Al igual que la mayoría de las UN, la Dirección de Circulación venía desarrollando planes de inversión orientados a la modernización de las instalaciones con implantación de nuevas tecnologías que contribuyen a optimizar la regulación y la gestión del tráfico ferroviario que permitiera ahorrar costes y obtener beneficios. Uno de esos proyectos fue el SIC. Se trata de un nuevo modelo organizativo del personal operativo de Circulación que la empresa venía desarrollando de forma experimental desde mediados de los años 90 a nivel provincial, y que más tarde, tras su negociación con los sindicatos y en la actualidad, se han consolidado e implantado a nivel nacional por toda la red, como lo reconoce un responsable empresarial de ADIF.

“Recuerdo... que ya veníamos trabajando con ese modelo operativo del personal de Circulación. Además de los trabajos... para una adecuada definición del nuevo modelo organizativo que se impuso entonces, y de las dilatadas y arduas negociaciones con los sindicatos se fueron implantando de forma puntual y heterogénea al principio, diversos SIC's mediante acuerdos con los Comités Provinciales. Finalmente, en el año 2003, en el XIV Convenio Colectivo se incorporó bajo el epígrafe, algo así... “Mejoras de Productividad de la U.N. de Circulación” la regulación del SIC, del Servicio Itinerante de Circulación.

Fueron unas negociaciones muy tensas porque los sindicatos querían más. Aunque finalmente llegamos al acuerdo, sí presionaron bastante.

Desde entonces los SIC que ya estaban implantados se homogeneizaron. Habiéndose producido hasta la fecha, la implantación de otros equipos ya con la normativa vigente”.

Entrevista nº 21. Responsable de ADIF (24-12-2020:2:3).

Para formar parte del SIC el personal de Circulación del ámbito donde se conforma podía adscribirse de forma voluntaria. Tenían preferencia los/as factores/as de circulación (FC) en situación de excedencia y después el resto. Las funciones y tareas que realizan están relacionadas con la regulación de los trenes y maniobras. En comparación con el personal de Circulación que no está adscrito a este servicio, el

⁵⁷ Los bloqueos extraordinarios son aquellos bloqueos que se establecen en caso de incidencia o anomalía en la circulación de los trenes cuando no se pueden establecer los bloqueos ordinarios, como el automático de vía única o doble con y sin CTC, el bloqueo de liberación automática, etc. Esos consisten en asegurar la circulación de los trenes por una o varias líneas mediante el uso de sistemas no automáticos como el bloqueo telefónico, que supone la ocupación del trayecto por un tren y no poder expedir otro en sentido contrario hasta la llegada del primero. Es decir, son bloqueos en los que son necesarios para su establecimiento y funcionamiento la presencia física de un o una responsable de circulación en cada una de las estaciones o puesto de bloqueo afectadas en dicha línea.

personal del SIC, tiene una jornada de trabajo más flexible y un ámbito de actuación geográfico mayor. Su implantación definitiva ha requerido un período de tiempo largo, ya que la empresa ha negociado con los sindicatos buscando favorecer los intereses de ambas partes.

Los principales aspectos laborales acordados y que recoge la cláusula 28.ª del XIV Convenio - Mejoras de Productividad de la U.N. de Circulación son los siguientes: Funciones (art. 606.009-4 de la Normativa Laboral (2004):

El personal encuadrado en un SIC debe realizar las funciones de su categoría profesional (FC). Entre sus funciones cabe destacar la atención a las incidencias en la circulación; establecer puestos de bloqueo extraordinarios; vigilancia y control en materia de seguridad proactiva; atención de peticiones puntuales de los operadores, prestadores y proveedores relacionadas con la circulación y/o los objetivos de la UN de Circulación; comprobar el correcto funcionamiento de las instalaciones, informando de cualquier anomalía o deficiencia observada; actualización de la documentación; colaborar en transbordos; refuerzos en épocas punta; labores de prevención de incidencias y presencia en las estaciones con la apertura al servicio (con o sin intervención en la circulación); engrase de agujas; limpieza de gabinetes de Circulación en las dependencias de su ámbito en las que no preste servicio Ayudante Ferroviario. Tareas que han de programarse con antelación, excepto actuaciones urgentes.

Jornada

Su jornada laboral se regula de acuerdo a la Normativa Laboral de RENFE, pudiendo estar organizada en turnos rotativos. Por tanto, su jornada es la legalmente establecida y puede prolongarse como establecen los arts. 182, 183 y 218 de dicha normativa.

El personal del SIC debe ser asignado a un gráfico de trabajo en el que figuren 5 días de trabajo y 2 de descanso, u otro sistema acordado conforme a la normativa. Como norma general, *“no se alterará el horario previsto en los gráficos de servicio para cada trabajador/a, y durante la jornada laboral efectuará los desplazamientos necesarios en su ámbito de actuación. En caso de incidencia que requiera su intervención, deberán acudir al lugar señalado desde la estación en la que estén prestando servicio, desplazándose al mismo, cuando el aviso para la atención a una incidencia se produzca fuera del horario grafiado”*. Con carácter general, el tiempo dedicado a la resolución de la incidencia será el mínimo imprescindible y, en caso necesario, se acuerdan criterios.

Atención a incidencias y su tratamiento económico y/o compensatorio.

Se acuerdan las siguientes situaciones:

1.-Si la atención a una incidencia supone la prolongación de la jornada grafiada, *“las horas empleadas desde la finalización de la jornada grafiada hasta la finalización de la incidencia, más el tiempo empleado en su retorno a la residencia oficial, se contabilizarán sin fracción y se remunerarán en concepto de excesos de jornada”*.

2.-Si la atención a una incidencia se produce fuera del horario grafiado, *“se computará: 4 horas de descanso compensatorio (si el tiempo empleado es menor de 4 horas) y 8 horas de descanso compensatorio (si el tiempo empleado es superior a 4 horas e inferior a 8 horas)”*.

Concreta que *“si el tiempo empleado es superior a 8 horas y hasta un máximo de 12 horas, se compensará con un día de descanso por las primeras 8 horas, y el exceso restante se remunerará como se indica en el punto 1”*. Por otra parte, *“si entre el final de la jornada grafiada y el aviso para atender una incidencia no han transcurrido al menos 6 horas, el tiempo de atención a la incidencia no debe sobrepasar las 8 horas”*.

Además, se recogen las siguientes particularidades sobre la jornada: *“entre la atención a una incidencia producida fuera de la jornada grafiada y la posterior incorporación a la jornada laboral grafiada, deberán transcurrir como mínimo 10 horas de descanso, retrasándose en su caso su incorporación hasta alcanzar dicho descanso mínimo entre jornadas, considerando la finalización efectiva de la incidencia, sin redondeo ni viajes”*.

Se incrementa la disponibilidad del personal del SIC ya que pueden ser requeridos para atender cualquier incidencia, como queda reflejado *“cuando la organización de los turnos del personal del S.I.C., contemple días fijos de descanso sin ser rotativos, en el 50% de estos días, estarán en situación de disponibles y obligados a atender cualquier incidencia para la que se les requiera”*.

En cuanto a la retribución de las incidencias, aunque la propuesta inicial de la empresa era bastante ajustada según reconocen los sindicatos, finalmente se acordaba el precio de las intervenciones en función de si éstas se producen en días de descanso o van más allá de la jornada grafiada... *“Cuando el aviso para atender una incidencia se produzca en los días de descanso, se abonará la cantidad de 90 € por cada día de trabajo y los excesos de la jornada normal como exceso de jornada. Este abono es incompatible con el de descanso no disfrutado”* (este último es el abono que recibe el

trabajador/a en el caso de no haber realizado el descanso grafiado por haberlo trabajado a petición de la empresa). También se establece la posibilidad de acumular los descansos compensatorios... *“Los periodos de tiempo a compensar con descanso podrán ser acumulados por días completos, teniendo la consideración de descansos compensatorios. Estos días serán disfrutados de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, no teniendo carácter de disponibles”*. Es decir, la empresa no te puede requerir esos días para trabajar, salvo que lo acuerden entre trabajador/a y empresa.

Desplazamientos

Los desplazamientos que hayan de efectuar para realizar sus funciones en la jornada grafiada o atender incidencias se harán *“por los medios de transportes más operativos que la empresa determine, devengando los gastos de viaje que correspondan al trabajador/a. Se excluye el desplazamiento desde el domicilio a la residencia laboral y viceversa. La empresa, si lo considera oportuno, podrá facilitarles vehículo propio o contratado para realizar dichos desplazamientos. Si es el trabajador/a el que conduce este vehículo, se le abonará el valor de la gratificación por conducción (clave 342)”*.

Se acuerda la posibilidad de que el agente pueda aportar su vehículo, por el que recibe una compensación acordada (punto 1.9).

Medio de localización.

La empresa podrá dotarle de un medio de localización (teléfono móvil) y será ella la que se encargue de su mantenimiento. Permitiéndole estar en contacto directo con el agente para atender las incidencias.

Componente económico (punto 1.9).

Independientemente de los conceptos económicos que con carácter general se aplican al personal operativo de Circulación (sueldo, pagas extras, plus de nocturnidad, etc.), estos agentes percibirán la prima de producción media de la estación donde esté adscrito el SIC y mensualmente, si procede, en concepto de complemento de puesto:

- Complemento mensual según tabla salarial vigente por pertenecer al SIC, 230 €.
- Complemento mensual según las tablas salariales vigentes por puesta a disposición del medio propio (cuando proceda), de 130 €; *“en este caso percibirán la cantidad establecida para la compensación por kilómetro recorrido en caso de utilizar el medio particular de transporte, quedando garantizado en un mínimo de 40 kilómetros/día de utilización del medio particular en atención de incidencias y 20 en jornada grafiada”*.

- Complemento establecido en las tablas salariales vigentes por cada incidencia atendida fuera de la jornada grafiada, de 15 €.

Se crea una comisión de seguimiento constituida por 6 miembros de cada parte con el objeto de realizar un seguimiento de la nueva regulación, abordar el desarrollo de su implantación a nivel territorial y su adecuación con el fin de agilizar su gestión e interpretar la regulación y mediar en los posibles conflictos que se pudieran dar.

Esta nueva figura laboral que se acordaba entre la empresa y la mayoría del CGE (CCOO, UGT y SEMAF) suponía para aquella disponer de mayor disponibilidad horaria y geográfica del personal del SIC para atender las incidencias de circulación de forma rápida, segura y eficaz.

Por su parte, CGT no firmó este acuerdo porque entendía que *“se desregulaban las condiciones de trabajo del colectivo, a cambio de unas escasas compensaciones económicas y mayor responsabilidad...”*. (nota de campo).

Para el personal del SIC supone realizar más tareas (no solo las del FC, sino también el engrase de agujas y limpieza de gabinetes, etc., que son tareas que corresponden al Ayudante Ferroviario, y que ahora son reasignadas al personal del SIC), también intervenir en transbordos, vigilancia de instalaciones, etc. Sin duda, este personal ha asumido más responsabilidad, más tareas, etc. Alguno de los sindicatos reconocía que supone una cierta desregulación de las condiciones de trabajo a cambio de unas cantidades económicas relativamente escasas, como lo reconocía un miembro del SF: *“Este, no es el camino para reconocer la labor profesional del colectivo de Circulación”*, o como lo exponía un sindicalista de CGT.

“Hay que tener en cuenta que el colectivo de Circulación era un colectivo con un salario casi estancado desde hacía años, luego la compensación económica por pertenecer a un SIC, suponía un incentivo económico. Por eso algunos se adscribieron, otros porque la empresa les dio sobrantes. La implantación de los CTC ha hecho mucho en este sentido.

Esa norma desregula las condiciones de trabajo del colectivo, la jornada laboral es más flexible, se realizan más tareas, además te pueden llamar... Si estás de guardia... a cualquier hora para atender las incidencias de tu ámbito, donde estés adscrito. Supone más responsabilidad... Cuando pasa algo tú eres, el que asumes toda la carga, la responsabilidad. A cambio de ciertas compensaciones económicas y de descansos.

Evidentemente, supuso un cambio sustancial en las condiciones laborales para el personal y por eso no lo firmamos”.

Entrevista n.º 14. Responsable sindical de CGT (24-11-2020:5).

Este sistema de trabajo se ha extendido considerablemente desde entonces. De hecho, según los datos de ADIF, a 31 de diciembre de 2005, se encontraban ya implantados un número considerable de SIC's a nivel nacional, si bien el proceso de creación todavía no ha terminado, ya que la política de la empresa se centra en estudiar los posibles nuevos proyectos, y en aquellos lugares y tramos donde considera que son rentables, los implanta. En la memoria anual de ADIF 2005 se localizan geográficamente los SIC que existían en ese momento y su distribución por gerencias operativas a nivel nacional (**anexo N.º 5**). En 2005 existían un total de 26 SIC distribuidos entre 5 gerencias operativas en la red ferroviaria a nivel nacional. En los siguientes años su implantación y extensión ha aumentado bastante; según la memoria de ADIF 2013, el número de SIC's se ha incrementado a 63.

2.- Equipo Móvil de Circulación

Son brigadas de personal perteneciente a la UN de Circulación, responsables de circulación (principalmente FC y otras categorías) que atienden trayectos mayores, ya que su ámbito de actuación es nacional (a diferencia del ámbito de los SIC, que es autonómico). Es decir, pueden prestar servicio en distintas dependencias de la red ferroviaria dentro de una o varias Gerencias Operativas, en función de los trabajos u obras que requieran de su intervención para la apertura de los gabinetes de circulación y/o establecimientos de puestos de bloqueo, etc.

Al igual que los SIC, con este nuevo modo organizativo la empresa busca dar una respuesta rápida, segura y eficaz a los operadores y prestadores ferroviarios ante situaciones extraordinarias por incidencias o trabajos extraordinarios que no puedan ser realizados con los efectivos de la Jefatura Técnica de Operaciones que resulte afectada, es decir, por el personal previsto en gráfico de servicio o el personal del servicio de incidencias o personal del SIC, si lo hubiere. Se trata de situaciones extraordinarias que se pueden dar en cualquier punto del sistema ferroviario a nivel nacional, dentro de una o varias gerencias operativas y que requieren movilidad geográfica a nivel nacional por un tiempo determinado.

La empresa, tras negociar con los sindicatos las condiciones de ese nuevo modo organizativo, hacía una oferta general de adscripción al colectivo de Circulación y

llevaba a cabo el proceso de selección, que era tratado con la representación sindical.

Adscripción

Al igual que los SIC, el personal en situación de excedente o, como la empresa suele llamar, *“no necesario”*, son los que tienen preferencia en la adscripción y después, el resto. Estos mantendrán la residencia administrativa oficial en la residencia donde la tuviesen en el momento de su adscripción o en la que hubieran obtenido después en caso de modificarse. Son las Direcciones Operativas de cada ámbito las que llevan a cabo la organización y el control de los mismos.

Se establece un tiempo de permanencia al equipo móvil de duración mínima... *“De adscripción voluntaria es de 2 años, aunque los que no deseen continuar deberán solicitar su baja con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de conclusión del acuerdo. En caso contrario, se prorrogará por periodos con la misma duración. Transcurridos los 2 años, es la empresa la que decide la renovación del acuerdo de adscripción individual suscrito con cada trabajador/a en función de sus necesidades”*.

Jornada

El personal de los equipos móviles *“será asignado a un gráfico de trabajo de 5 días de trabajo y 2 de descansos, u otro sistema rotativo de acuerdo a la normativa laboral o acordado con la representación laboral”*.

Retribución

Los equipos móviles obtienen una compensación económica a cambio de sus servicios. La retribución específica se compone de dos complementos incompatibles entre sí, en función de la situación de desplazamiento o en la prestación del servicio:

- Complemento específico de 60 € mensuales fijado en las tablas salariales vigentes para este concepto, o la parte proporcional correspondiente por día natural, mientras no se encuentre desplazado con el equipo móvil.
- Complemento específico de 660 € mensual fijado en las tablas salariales vigentes para este concepto, o la parte proporcional correspondiente por día natural, cuando se encuentre en situación de desplazado con el equipo móvil.
- Dieta por desplazamiento o dieta de viaje que corresponda, según normativa.
- Alojamiento a cargo de la empresa.

- Prima de producción (clave 414) de la residencia de desplazamiento.

Ambos acuerdos implican asumir más funciones y mayores niveles de responsabilidad en la atención de incidencias en la circulación; además, deben contar con un adecuado estado psicofísico. El/la agente ha de evaluar y ponderar la solución en el menor tiempo posible, de modo que no se cometan errores que agraven la incidencia.

En lo que se refiere al estado psicofísico, los miembros de ambas figuras han de poseer buenas condiciones de salud (vista, oído, etc.) y no estar bajo los efectos del alcohol, drogas, etc., dado el carácter del trabajo que realizan. (Fuente: Circular n.º 2 de Presidencia Seguridad en la Circulación. RENFE 1-02-1994). Con este fin, todo el personal que interviene en Circulación ha de efectuar revisiones periódicas médicas y psicotécnicas que garanticen las condiciones mínimas en los dos aspectos. Se trata de una norma muy estricta que regula las condiciones mínimas exigibles para todo el personal que intervienen en Circulación (responsables de circulación, maquinistas, encargados de trabajos, pilotos de seguridad, personal de electrificación, etc.).

Esta regulación se endurecía con la entrada en vigor de la Circular de Presidencia n.º 1 de 01-01-2005 que establece la gestión conjunta de la Seguridad en la Circulación ADIF y RENFE Operadora. (Aviso n.º 1, de 12 de enero de 2005, de la Dirección Corporativa de Seguridad en la Circulación: entrada en vigor de la Circular de Presidencia n.º 1. La gestión conjunta de la Seguridad en la Circulación ADIF y RENFE Operadora).

Uno de los principales cambios que introduce la nueva normativa está relacionado con los reconocimientos médicos del personal vinculado directamente con la circulación, que supone la reducción del límite máximo permitido de alcohol en sangre, pasando del 0,5 grs. por 1000 ml de sangre y de metabolitos de drogas en orina a situarse en 0,2 grs. / litro de sangre o 0,10 mgrs. / litro de aire espirado.

En el caso de responsabilidad laboral, se aplican sanciones laborales en función de lo que establezca el convenio colectivo en vigor; también responsabilidad penal, derivada de una imprudencia profesional que puede derivar en la inhabilitación para la profesión, oficio o cargo, por causar homicidio, lesiones, etc.

El correcto estado psicofísico es necesario para obtener la habilitación administrativa para este personal. Además de las condiciones establecidas en el convenio colectivo se debe poseer en perfecto estado para el desempeño de estas actividades. Para la

obtención y conservación de las habilitaciones, el personal ha de realizar los correspondientes reconocimientos médicos obligatorios periódicos en los centros médicos homologados por la Dirección General de Ferrocarriles.

Las habilitaciones tienen una vigencia máxima según la edad del trabajador/a: hasta los 40 años de edad: 5 años; de 40 a 55 años de edad: 3 años y desde los 55 años de edad: 1 año.

Para su correcto mantenimiento y aplicación en el desarrollo de sus actividades una vez alcanzados los plazos establecidos en función de la edad del trabajador/a, se requiere efectuar su renovación periódica, lo que implica realizar y superar las correspondientes pruebas médicas y psicotécnicas. Hay que tener en cuenta que dichas habilitaciones pueden ser suspendidas, revocadas e incluso retiradas (temporal o definitivamente) por diferentes motivos, lo que repercute negativamente sobre la retribución del trabajador/a.

De forma que con estos acuerdos la Dirección de Circulación lograba con el visto favorable de los sindicatos (CCOO, UGT y SEMAF) introducir mayores grados de flexibilidad (funciones, jornada y movilidad geográfica) y reubicaba a los/as excedentes en los centros y/o ámbitos donde tiene necesidades. A cambio, los sindicatos obtenían ciertas compensaciones (económicas, descansos, alojamientos, teléfono móvil, seguros de los vehículos, etc.) para los/as trabajadores/as adscritos (complemento de puesto, compensación por puesta a disposición del vehículo propio, dietas por desplazamiento, etc.). Los sindicatos que no los aprobaron consideraban que estos acuerdos introducían importantes niveles de desregulación en aspectos como la jornada, funciones y movilidad, e incrementaban considerablemente la responsabilidad de los/as afectados/as a cambio de unos beneficios relativamente escasos. Mientras, la empresa avanzaba en su estrategia de impulsar la flexibilidad laboral, permitiéndole ahorrar costes laborales e incrementar la productividad.

Estos dos modos organizativos del personal de Circulación se implantaban oficialmente en 2005 y han permanecido hasta la actualidad, aunque hay que reconocer que sus condiciones laborales y retributivas siguen siendo prácticamente las mismas (salvo pequeñas actualizaciones) que se acordaron entonces por la mayoría del CGE, a pesar de existir en la actualidad un sindicato específico para el colectivo de Circulación, el

SCF. Lo que viene a reconocer en cierta medida que el acuerdo ha sido efectivo tanto para la empresa como para el personal adscrito.

Por otra parte, y casi a la par de la firma del XIV Convenio Colectivo, la empresa presentaba al CGE su propuesta para un nuevo ERE (2003-2004) que afectaría a 1.500 trabajadores/as, y señalaba que se mantendrían las condiciones de los planes anteriores. Esta era una de las peticiones que hacían los sindicatos a la empresa a cambio de los acuerdos de flexibilidad firmados, como manifestaban.

“La empresa tenía esas necesidades y nosotros, a cambio de los acuerdos de flexibilidad laboral que firmamos en Circulación y en Infraestructura la empresa debía acometer el ERE 2003-2004 con las mismas condiciones que los planes anteriores. Lo acordamos la mayoría del CGE con la empresa, y así se hizo. Los afiliados/as nos lo pedían y había que cerrarlo”.

Entrevista n.º 19. Responsable sindical de UGT (1-12-2020:2).

De esta forma, la empresa continuaba con su estrategia de reducción de la plantilla y los sindicatos podían “vender” a sus afiliados/as unas salidas con unas condiciones relativamente buenas a cambio de introducir flexibilidad laboral negociada.

Un importante hecho que se iba a producir en los próximos años era la implantación de la Ley del Sector Ferroviario 39/2003 de 17 de noviembre, debido a la decisión política tomada hacía bastante tiempo por los responsables políticos. Lo que tendría importantes consecuencias que afectarían a la empresa y al sector ferroviario. De hecho, el CGE de RENFE se reunía el 3 de diciembre de 2003 para abordar algunos temas que tenía pendientes, entre ellos plantear acciones para tratar de reducir los impactos que iba a ocasionar la futura implantación de la Ley del Sector. Aunque las partes tenían claro que “se trataba de una decisión política que afectaba al sector ferroviario, a todo el colectivo ferroviario e incluso a los/as usuarios/as del ferrocarril”, como afirmaba un responsable de CCOO (notas de trabajo).

La reunión se iniciaba con un buen clima entre los sindicatos y algunos proponían llevar algún tipo de acción en contra de esa decisión, aunque la mayoría no se mostraba dispuesta a ello porque sabían que ante una decisión política de ese “calado” su respuesta iba a ser muy limitada. El SF proponía al resto de sindicatos llevar a cabo una convocatoria de manifestación/concentración a nivel estatal en Madrid, contra la privatización y en defensa del ferrocarril público, y pedía que esta

acción se abanderase desde el órgano unitario, el CGE de RENFE. La propuesta fue desestimada por CCOO y UGT al afirmar que tenían un proceso de negociación abierto con el Ministerio y, hasta la fecha, consideraban que no era necesario tomar medidas de confrontación. Además, señalaban que en el próximo año se iban a celebrar elecciones generales y cabía la posibilidad de que se produjera algún cambio al respecto. SEMAF y CGT tampoco se sumaban. Quedando finalmente la propuesta rechazada por la mayoría del CGE.

El cauce de negociación política que UGT y CCOO tenían abierto con el Ministerio en relación a la *“posible negociación”* para tratar de reducir los impactos que podía ocasionar la futura entrada de la Ley del Sector Ferroviario era una vía más, que forma parte del proceso mismo de la negociación. Fueron los sindicatos mayoritarios, a través de sus dirigentes de máximo nivel de las Federaciones y Confederaciones a nivel estatal, los que lideraron esas negociaciones, al utilizar sus relaciones políticas *“privilegiadas”* que se establecen en ocasiones entre el Estado y los sindicatos (Pizzorno Alessandro, 1978).

Otros sindicatos señalaron que *“no veían”* factible esa vía de negociación y no la *“utilizaron”* por diferentes motivos a pesar del momento tan importante de cambio y transformación del sector. Mientras que los sindicatos mayoritarios, que ya tenían una larga trayectoria en este ámbito, la *“utilizaron”*, aunque el interlocutor fuera el Gobierno, porque consideraban que la vía política centrada en el diálogo y la negociación podía dar mejores resultados, a pesar del cambio estratégico que el Gobierno había dado en las relaciones laborales durante su segundo mandato, como lo justificaba un responsable sindical de UGT.

“Cuando el tema o la problemática lo ha requerido, hemos acudido a la vía política, al menos desde UGT y también CCOO.

Lo venimos haciendo desde hace mucho tiempo, el recurrir a la negociación política, a la vía política, y la Ley del Sector lo era entonces.

Consideramos que si existe esa vía; hay que utilizarla, para eso está.

La vía del diálogo y el entendimiento suele dar mejores resultados que si te vas a la confrontación. Y algunos sindicatos no lo veían y nos criticaban”.

Entrevista n.º 19. Responsable de UGT (1-12-2020:2).

Como estaba previsto, esta cuestión política que implicaba la puesta en marcha de la nueva Ley del Sector Ferroviario se mantuvo con el cambio de Gobierno. De hecho, el 17 de abril del 2004 se celebraban las nuevas elecciones generales en España y el Sr. José Luis Rodríguez Zapatero era nombrado el nuevo Presidente.

XV Convenio Colectivo (2005-2006)

Con la vuelta del Gobierno del PSOE en abril del 2004, el diálogo social tomó un nuevo impulso tras el retroceso que se había producido en la segunda legislatura del Partido Popular (al obtener mayoría absoluta en las elecciones generales del 26 de abril de 2000 y cambiar radicalmente su estrategia con los actores sociales).

Se iniciaba el año que sería determinante para los/as ferroviarios/as y para el sector. En RENFE, en enero de 2004, ya se había iniciado el proceso extraoficialmente para la progresiva implantación de la Ley del Sector Ferroviario 39/2003 de 17 de noviembre, que estaba prevista para el 18 de mayo del 2004, lo que suponía la desaparición efectiva de RENFE y el *“reparto”* de todos sus activos y personal entre las dos nuevas empresas que se iban a crear. Además, finalizaba la vigencia del XIV Convenio Colectivo a finales de ese año y había que negociar el último convenio de RENFE, el XV. A principios de enero de 2004, la empresa ya se había preocupado de dejar atados algunos temas que desde hacía años estaban bloqueados, lo que lograba gracias al *“beneplácito”* de algunos sindicatos. De forma que quedaron *“resueltos”* temas como la implantación del acuerdo del Agente Único de Conducción, los marcos reguladores de intervención, los SIC y equipos móviles, las nuevas condiciones de trabajo en Mantenimiento de Infraestructura, etc. No obstante, hay que reconocer que algunos de ellos, aunque estaban acordados y firmados, faltaba que se desarrollasen. Pero quedaban temas por resolver, como las nuevas condiciones laborales para el personal de Mercancías; clasificación profesional (que una vez más se le dio carpetazo con el XIV Convenio); revisión de los sistemas de primas y de los marcos reguladores de los diferentes colectivos y otras cuestiones del colectivo de Circulación y Comercial. Muchos de esos temas iban a ser tratados en breve con la nueva dirección de la empresa y los nuevos equipos negociadores.

En relación con la nueva Ley del Sector, los sindicatos aportaron sus propuestas e hicieron sus consideraciones sobre el proceso que implicaba su implantación, a través de reuniones con la dirección de la empresa y manteniendo contactos con el Ministerio de Fomento (antes, el Ministerio de Transportes). En estos encuentros se les informaba de las actuaciones y los proyectos que la empresa y el Ministerio tenían previsto realizar de cara al nuevo escenario.

Los contactos con el Ministerio se hacían en relación a las alegaciones y propuestas presentadas en los informes por los sindicatos y que habían entregado a la Secretaria de Estado de Infraestructuras del Ministerio y a la Dirección General de Ferrocarriles, tras la remisión de los textos oficiales de los proyectos del Reglamento del Sector Ferroviario y de los Estatutos de la entidad pública empresarial RENFE Operadora y de la entidad pública empresarial ADIF. A modo de ejemplo, del comunicado de SEMAF nº 01/04 2004 podemos extraer las cuestiones que recoge su informe a dichos proyectos:

- La necesidad de que RENFE Operadora siga recibiendo aportaciones del Estado al menos durante un tiempo.
- En materia de responsabilidad y en el caso de que las infraestructuras ferroviarias no estén en condiciones adecuadas o se deba a motivos que sean imputables a ADIF, el sindicato considera que debe ser este último el que debía asumir la responsabilidad.
- Que la representación sindical y las empresas ferroviarias puedan participar en el desarrollo de las normas en materia de seguridad en la circulación. Es decir, de todos los implicados en esos procesos... *“Y en ningún caso, de manera unilateral por ADIF, ya que creemos que la Seguridad es cosa de todos no sólo para aplicar las normas, sino para crearlas a través del análisis y debate de las mismas”*.
- Participación de todos los actores implicados en el transporte ferroviario en temas de seguridad e investigación de accidentes (como parte afectada) a través de las diferentes comisiones existentes u otras que se debieran crear.
- Seguir aplicando el contenido de la Circular n.º 2 de Presidencia de RENFE hasta que se desarrollen y aprueben las nuevas normas sobre el estado psicofísico del personal que interviene en Circulación (poseer buenas condiciones de salud, vista, oído, etc.).
- Que las funciones de investigación de accidentes e inspección, otorgamiento de los Certificados de Seguridad se lleven a cabo por organismos independientes.

Cuestiones parecidas recogían los informes presentados por el resto de sindicatos; como veremos, muchas de las peticiones fueron tenidas en cuenta por el nuevo gobierno socialista.

En enero del 2004 se firmaba el Acuerdo sobre Conducción Restringida por la mayoría del CGE y la empresa. Algunos de los sindicatos que no lo firmaron consideraban que con esa nueva figura se desregulaba la norma. Para el SF, esa figura *“lleva a la pérdida de cargas de trabajo para el colectivo de Conducción, ya que esas funciones las podían realizar otros agentes: especialistas de estaciones, personal de maniobras... abriendo así la puerta a la liberalización”* (notas de campo).

A nivel interno tenía lugar una nueva reestructuración organizativa. El Comité de Dirección de RENFE, tras la correspondiente autorización del Consejo de Administración, acordaba la fusión de las UN de Cargas y Transporte Combinado y de ella surgía la nueva UN de Mercancías (aunque sin la actividad de las Terminales, que pasaba a ser la UN de Terminales). Los sindicatos aceptaban la nueva reestructuración, pero a cambio exigían a la empresa que se hiciera sin traumas para los/as afectados/as. Es decir, pedían el mantenimiento del empleo, las condiciones laborales y el desarrollo de un plan de viabilidad para las mercancías que permitiera posicionar la empresa de forma adecuada ante la nueva situación de mercado que tenían previsto realizar en los próximos años con su liberalización.⁵⁸

Prosiguieron las negociaciones en la empresa y en abril del 2004 las partes acordaban una convocatoria para mandos intermedios y jefes de tren en Conducción.

Ante los importantes cambios que se estaban produciendo en RENFE y en el sector como consecuencia de la inminente entrada de la Ley del Sector Ferroviario, que en un primer momento estaba prevista para el 18 de mayo del 2004, lo único que hizo el nuevo gobierno del PSOE fue aplazar su entrada al 1 de enero del 2005.

Los sindicatos ferroviarios viendo que la Ley continuaba su camino (a pesar del

⁵⁸ Por otra parte, hay que decir que el 11 de marzo de 2004 se producían, en medio de todos estos procesos, una serie de atentados terroristas en los trenes de cercanías de las estaciones de Madrid-Atocha y los apeaderos de Santa Eulalia y el Pozo que paralizaron y conmovieron a todo el país. Se hicieron numerosos actos de protesta y repulsa a través de manifestaciones y concentraciones por todo el territorio nacional condenando estos actos. En RENFE, al día siguiente, se efectuaron paros de quince minutos en todas las estaciones en señal de repulsa a los atentados y en solidaridad con las víctimas.

cambio de Gobierno) y que la vía de negociación política que habían abierto los mayoritarios con el Gobierno anterior y con el actual no avanzaba lo esperado. De forma que, ante los posibles efectos negativos que podía ocasionar su aplicación a los/as ferroviarios/as y a los/as usuarios/as de los servicios, decidieron emprender acciones unitarias desde el CGE. Emprenderían campañas informativas, movilizaciones y protestas dirigidas a los/as ferroviarios/as y al conjunto de la ciudadanía. De esta forma pretendían sacar a la luz pública el cambio del modelo ferroviario que se estaba produciendo en RENFE como consecuencia de la aplicación de la nueva Ley del Sector, con el objetivo de implicar además de los/as afectados/as al conjunto de la ciudadanía y, en particular, a los usuarios/as del ferrocarril. Las acciones y campañas desarrolladas por los sindicatos ferroviarios se concretaron en la realización de numerosas reuniones, debates, charlas- coloquio, entre otras. Se puede afirmar, como reconoce un sindicalista de CCOO y que confirman el resto de sindicatos, que en términos generales la asistencia a estos foros y encuentros fue masiva. En ellas, destacaban el gran número de intervenciones de los asistentes (solicitando aclaraciones o aportando sus propias sugerencias y propuestas).

“A finales del año 2003 y principios del 2004 todavía... existía mucha incertidumbre entre los ferroviarios/as sobre la nueva Ley del Sector Ferroviario que el Gobierno iba a poner en marcha en breve.

Los afiliados/as venían y nos preguntaban constantemente; querían saber qué... sobre todo qué estaba sucediendo en la empresa, y cómo iban a quedar con ello, si les perjudicaba o no, qué garantías tenían, qué iba a pasar con el empleo, con la empresa, con el futuro. Era un goteo... de preguntas, de aclaraciones.

Todos los sindicatos decidimos hacer nuestra campaña de información.

La asistencia fue masiva; se hacían aclaraciones, se explicaban los detalles que conocíamos, nos daban incluso sus propuestas que teníamos en cuenta. Nos preguntaban si se barajaban protestas o algún tipo de expresión en contra la decisión política por parte de los sindicatos, de todos, si había alguna acción conjunta... de todos y, claro, tuvimos que actuar”.

Responsable Sindical n.º 18 CCOO, (25/03/2021:1).

En estas palabras se evidencia la preocupación e incertidumbre del colectivo sobre los efectos que podía tener la aplicación de la ley. Muchos/as reclamaban a los sindicatos que adoptasen medidas conjuntas con todos los sindicatos que permitieran sacar a la luz el problema ferroviario. Estas exigencias y/o sugerencias llevaron a los sindicatos a decidirse a que fuera el CGE el que se encargase de tutelar este proceso.

El 4 de febrero de 2004 se reunía dicho órgano para adoptar medidas en este sentido y hacer frente al desarrollo normativo de la ley. Asimismo, hay que decir que los sindicatos ferroviarios ya venían movilizándose desde hacía tiempo a nivel interno. Así, el 16 de diciembre de 2003 tuvo lugar la primera movilización unitaria en la empresa contra la ley, a la que asistieron más de 500 ferroviarios/as y que fue un ejemplo de la capacidad de convocatoria de los Comités de Empresa de Barcelona, con el apoyo casi unánime de los sindicatos y del alto grado de sensibilización del colectivo. Esta movilización sirvió de ejemplo al CGE y a las direcciones de los sindicatos a nivel estatal para extender la movilización por toda la red nacional y poder vertebrar el movimiento de rechazo unánime contra la ley, especialmente en esa primera etapa de desarrollo. Se llevaron acciones en todas las provincias a través del reparto de hojas informativas, reuniones, actos centrales en Madrid (concentración de delegados/as sindicales el 13 de febrero de 2004, manifestación de ferroviarios/as el 21 del mismo mes). En varios comunicados se recoge el sentir general del colectivo en esa primera etapa: *“No nos vale la Ley del PP y así lo hicimos saber. Ahora toca que el C.G.E., en representación de todos los ferroviarios y ferroviarias, se reúna y valore la necesidad de pedir también al nuevo Gobierno que sea coherente ante esa ley que rechazó, en el mes de octubre, junto a la mayoría de grupos parlamentarios. [...] Desde el S.F. estamos de acuerdo con la afirmación del portavoz del PSOE frente a la Ley: “Se pone en peligro el futuro de Renfe. El Gobierno ha optado por trocear Renfe, por dividirla en dos empresas distintas. Podía haber optado por otras soluciones... manteniendo una única empresa; eso lo permite la directiva comunitaria”. Pues, simplemente, esperamos que se cumpla con lo afirmado hace tan sólo unos meses”*. (Comunicado SF n.º 16/03/2004). Con estas palabras que hacía el portavoz del PSOE, donde rechazaba la Ley junto a la mayoría de los grupos parlamentarios, abría la *“esperanza”* o la posibilidad para muchos/as de que, en el supuesto de que entrara a gobernar el partido socialista, pudieran rechazarla. Pero a pesar de ello, la ley siguió su camino. El Gobierno socialista que había ganado las elecciones generales celebradas el domingo 14 de marzo de 2004 solo retrasó su entrada en vigor.⁵⁹ La justificación que daba de su aplazamiento era que necesitaba disponer de un período mayor de tiempo para poder estudiar y elaborar toda la normativa que acompañaba a la Ley (Reglamento, Estatutos de las nuevas empresas, Órdenes Ministeriales de Homologación del personal y del material,

cánones por el uso de las infraestructuras, etc.), que debían aprobarse para su aplicación; además tenían que realizar un análisis del texto referenciado ante los recursos de inconstitucionalidad que se habían interpuesto por diversas Comunidades Autónomas. Necesitaba tiempo para estudiar de forma pormenorizada la norma que había elaborado el Ejecutivo anterior (se habían interpuesto seis recursos de inconstitucionalidad que fueron admitidos a trámite por el Tribunal Constitucional). La Ley había sido recurrida por diferentes gobiernos autonómicos (Castilla-La Mancha, Aragón, Extremadura, Asturias y Cataluña) y contestada por colectivos sociales que incluían gran parte de los/as ferroviarios/as.

Ante el avance de la Ley del Sector por el nuevo Gobierno, los sindicatos siguieron sus líneas de trabajo y centraron sus prioridades en mantener la seguridad en el empleo y en la circulación ferroviaria. Para ello, era necesario hacer un desarrollo adecuado de los textos normativos, abordar un tratamiento de la deuda de RENFE que permitiera afrontar el futuro en las nuevas empresas y fijar los planes de viabilidad con las aportaciones del Estado a través de los contratos-programa. En cualquier caso, consideraban que, como la Ley era una decisión política y que no tenía marcha atrás por ello, *“se debía garantizar”* un proceso de adaptación al nuevo mercado liberalizado que no fuera traumático ni para las nuevas empresas ni para los/as trabajadores/as.

Pero para evitar una mayor conflictividad, tanto el Gobierno del PP como del PSOE decidieron adoptar una estrategia centrada en la *“participación”* e implicación de los principales actores en este proceso.

El Gobierno nombraba el 8 de mayo de 2004 al nuevo Presidente de RENFE, al

⁵⁹ El Consejo de Ministros del 7-05-2004 aprobaba el RD Ley por el que se aplazaba la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario 39/2003 de 17 de noviembre hasta el 1 de enero de 2005 (fecha en que entraría en vigor); y también se aprobaba otro RD por el que se nombra nuevo presidente de la entidad pública empresarial Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles al Sr. José Salgueiro Carmona. El nuevo presidente de RENFE nació el 16 de junio de 1941 en Sevilla; es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Sevilla, donde fue profesor de Derecho Mercantil. Funcionario de carrera del Ministerio de Hacienda desde 1964, posteriormente fue interventor delegado en la Consejería de Obras Públicas y Transportes y Director General de Carreteras de la Consejería de Obras Públicas y Transportes de la Junta de Andalucía. Fue nombrado viceconsejero de Economía y Hacienda de la Junta en 1990 y desde el 10 de febrero de 2004, consejero de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía. El 8 de mayo de 2004 era nombrado presidente de RENFE, cargo que ejerció hasta el 30 de diciembre de ese mismo año, que era nombrado presidente de RENFE Operadora. Fue uno de los mayores colaboradores de la ministra de Fomento, la Sra. Magdalena Álvarez, durante su etapa en la Junta de Andalucía. Se trataba de una persona que mantenía vínculos políticos con el Partido Socialista.

Sr. José Salgueiro Carmona, que ejercería su cargo hasta el 31 de diciembre de 2004, fecha en la que desaparecía RENFE, y era nombrado presidente de RENFE Operadora el 30 de diciembre de 2004. El nuevo presidente proponía al Consejo de Administración y este lo ratificaba, el nombramiento de nuevos responsables en distintos cargos del primer nivel directivo de la empresa. Entre ellos, Juan Fernández Álvarez, en la Dirección General de Seguridad, Organización y Recursos Humanos (anteriormente fue Director Corporativo de Organización y RR. H.H.); y Abelardo Carrillo Jiménez en la Dirección General de Servicios de Transporte (antes, Director Gerente de la UN de Cercanías). Se trataba de personas conocedoras de las áreas de negocio y de su confianza.

La Dirección de Seguridad en la Circulación quedaba fuera del área de Infraestructura donde estaba encuadrada en un primer momento y ahora, pasaba a depender de la nueva Dirección General de Seguridad, Organización y RR. HH. Este cambio fue valorado favorablemente por los sindicatos que habían manifestado en diversas ocasiones que la Seguridad en la Circulación no debía estar adscrita a una de las partes implicadas directamente en el transporte ferroviario. También se adscribía a esta nueva DG las áreas de Protección Civil y Seguridad que anteriormente pertenecían a la Dirección General Corporativa, así como las áreas de Organización y RR. HH.

En la primera reunión de la Comisión Permanente del CGE con la nueva Dirección Corporativa de RENFE del 26 de julio de 2004, donde se informaba sobre la entrada en vigor de la Ley del Sector, era cuando por primera vez la empresa reconocía que la ley del PP no se iba a cambiar y que el Gobierno actual no contemplaba esta posibilidad, como recogen algunos sindicatos: *“Les obligaría a elaborar un nuevo anteproyecto de ley y a establecer un nuevo proceso parlamentario que no estaría ultimado el 31 de diciembre” (fecha límite de su moratoria). Tampoco quieren utilizar la Ley de los P.G.E. del 2005 (Ley de Acompañamiento) para modificar aspectos de la Ley, por lo que el trabajo que se está desarrollando es el de elaboración de los Estatutos Jurídicos y desarrollos reglamentarios de las empresas”*. (Comunicado n.º 40 de SF 28/07/2004). Por tanto, el nuevo Gobierno llevó adelante la ley del PP y los sindicatos se centraron en reducir los impactos negativos de la misma.

Durante esos meses se produjeron diversas reuniones entre la Dirección de la UN de Mercancías y los sindicatos (en particular con SEMAF) para tratar de solucionar las

repercusiones de la nueva reestructuración organizativa que implicaba la unificación de las UN de Cargas y Transporte Combinado, tanto en aspectos concretos que afectaban al personal de Conducción (gráficos de servicios, retribución de la variable, etc.) como en la gestión de la UN de Mercancías ante el horizonte de un mercado de transporte ferroviario de mercancías liberalizado. En relación a ello, se acordaba la nueva variable de Mercancías, donde se mantenía la variable que se venía percibiendo en la UN de Cargas a todo el personal perteneciente a la UN de Mercancías (es decir, 0,049753 €/minuto de conducción y 0,049753 €/kilómetro recorrido), ya que ésta resultaba más beneficiosa para los/as afectados/as y se haría un análisis de su repercusión trascurridos tres meses de su implantación. Además, la Dirección de la UN se comprometía a adoptar una serie de medidas de cara a la mejora en la gestión del transporte de mercancías, cuya eficacia y posibilidades de aplicación fueron objeto de análisis por los sindicatos.

Se reunían el 9 de junio de 2004 la Dirección de la UN de Alta Velocidad de RENFE y el CGE para tratar los diferentes aspectos relativos a la convocatoria para la cobertura de puestos de Mando Intermedio-Maquinista AVE Jefe de Tren, en la Dirección de Operaciones de la UN de Alta Velocidad. Tras debatir las propuestas, la Dirección se mostraba receptiva a las alegaciones planteadas por SEMAF (que fueron apoyadas posteriormente por la mayoría del CGE, excepto UGT y CGT, que no asistieron a la reunión, al parecer, por no compartir los términos acordados en la convocatoria).

El comunicado de SEMAF nº 19-04 recoge: *“La convocatoria va a permitir subsanar las carencias de personal actualmente existentes en el Colectivo de Maquinistas Jefes de Tren de la U.N. de AVE. Se ha acordado, además, la realización de las acciones de movilidad necesarias en el Colectivo de Maquinistas Jefes de Tren, antes de la finalización de esta convocatoria”*.

La convocatoria acordada se concretaba en los siguientes aspectos:

- Creación de 25 plazas en Madrid.
- Sólo participarían el personal de las categorías de MMII y Cuadro, Maquinista Principal y Maquinista. Se adjudicaban 7 puntos adicionales a MMII y Maquinistas Principales que contaran con 2 años de antigüedad (lo que se computaría en la prueba selectiva de conocimientos de cultura general y de las funciones del puesto).

- Se acordaba 28 plazas para asistir al curso de formación que se conformaría entre los participantes pertenecientes a la categoría de MMII Euromed Jefe de Tren y aquellos que, reuniendo los requisitos de la convocatoria, obtuvieron la mayor puntuación.

- En materia retributiva se decidía que el personal de la categoría de MMII Maquinista Euromed Jefe de tren, mantendrían sus condiciones personales de retribución. Mientras que para el resto que accediese a los puestos objeto de cobertura se establecía un componente fijo de 36.685,36 € brutos anuales y un componente variable nivel 1 de 9.325,20 € brutos anuales.

En esta convocatoria que RENFE firmaba con SEMAF, se hacía evidente formalmente los avances en las condiciones laborales y retributivas del colectivo de Conducción. Es decir, éste era un ejemplo más de los acuerdos que el sindicato lograba alcanzar con la empresa y que algunos sindicatos como UGT y CGT se mostraron disconformes con los términos del acuerdo a pesar de que favorecía a los/as maquinistas, ya que no veían bien que se pactaran ciertas “*ventajas*” que beneficiaban a unos pocos, como otorgar 7 puntos adicionales que premiaban la antigüedad o que los que procedían del servicio de Euromed mantenían sus condiciones retributivas personales.

Asimismo, hay que reconocer que, aunque la empresa “*permitía*” ciertas mejoras para este colectivo, a su vez también mostraba su “*mano dura*” al incumplir buena parte de lo acordado y lo hacía de forma tendenciosa (notas de trabajo, en opinión de varios sindicalistas). De hecho, el 7 de octubre de 2004, el SEMAF solicitaba la constitución de la Comisión de Conflictos debido a los problemas que se estaban produciendo por los incumplimientos y actuaciones unilaterales adoptadas por la Dirección de Mercancías al nombrar movimientos al personal cuando no procedían; por el incumplimiento reiterado de la norma 16.^a del art. 212 en relación a la alteración de los turnos establecidos; por no respetar los límites de conducción continuada acordados en el acuerdo de Agente Único de Conducción, etc. El sindicato sostenía que la Dirección de Mercancías en ningún momento había manifestado ningún intento por solucionar esos problemas y le exigía el cumplimiento de la normativa que estaba vigente. Por todo ello, se vio obligado a convocar huelga para los días 4, 11, 16 y 18 de noviembre de 2004. Pero, finalmente, el sindicato alcanzaba un acuerdo con la Dirección que posibilitó desconvocar las huelgas previstas.

En el comunicado de SEMAF nº 23-04 se recogen los principales aspectos acordados:

- 1.- *“Se llevará un análisis conjunto de los casos de movilidad geográfica temporal, retornando a su residencia de manera inmediata los movimientos ya detectados en distintas residencias y evitando el incremento de estas situaciones.*
- 2.- *Se extremará el cumplimiento de lo establecido en el artículo 212 en relación con la negociación de gráficos y los pactos alcanzados al respecto en los distintos ámbitos.*
- 3.- *Se exigirá por ambas partes el estricto cumplimiento de los límites pactados en la Normativa Laboral y, especialmente, respetando el período de interrupción de las conducciones continuadas en trenes y lanzaderas.*
- 4.- *Se va a propiciar el desarrollo del agente único de conducción, impidiendo las llamadas “conducciones mixtas” que combinan situaciones de conducción en agente único y doble en una misma jornada.*
- 5.- *Se recoge la solución a los expedientes y reclamaciones pendientes planteadas con motivo de los diversos incumplimientos que venía realizando la U.N. de Mercancías.*
- 6.- *No se planteará en las dependencias la realización de funciones ajenas a las recogidas para el Colectivo de Conducción en la Normativa Laboral vigente.*
- 7.- *Las partes estudiarán con carácter urgente la solución a la problemática existente con algunos de los hoteles concertados por la U.N. de Mercancías”.*

Por lo tanto, la Dirección de Mercancías tuvo que “regular” en su estrategia de presión al sindicato ante su amenaza de convocatoria de paros. Como afirmaba un responsable, la empresa pretendía restarle fuerza, pero a la vez recibían órdenes contradictorias.

“Estaba claro, había que restarles fuerza; arrancaron con mucha y vinieron exigiendo; aunque las órdenes estaban dadas, nos llamaron al orden desde arriba, no querían... que apretáramos tanto a los maquinistas, que otra huelga podía hacer daño al nuevo Gobierno y había mucho por hacer”.

Entrevista n.º 33. Responsable U.N. Mercancías (24-11-2019:1).

SEMAF hacía una valoración positiva del acuerdo de desconvocatoria de los paros al obtener el compromiso de la empresa en los temas planteados, y pretendía que la Dirección de Mercancías cambiara su actitud frente a Conducción. Sabían que la empresa no se podía “pasar” porque la entrada de la Ley del Sector iba a requerir

hacer cambios en aspectos laborales, etc., que tendrían que negociar con los sindicatos y para ello necesitaban “su colaboración” junto a la del resto de sindicatos.

“Ese acuerdo de desconvocatoria lo valoramos favorablemente entonces. Ya que se evitaba un conflicto no deseado por el colectivo, pero al que nos habíamos visto abocados por los reiterados y graves incumplimientos por la Dirección de la UN de Mercancías. Pensamos que dicha solución debía propiciar un cambio de actitud en la Dirección de la UN que permitiera una normalización de las relaciones laborales y una situación adecuada... para poder abordar los importantes retos que debíamos afrontar en breve y para ello, necesitaban... que colaborásemos”.

Entrevista n.º 26. Responsable sindical SEMAF (02-10-2019:3).

A estas alturas del año todavía no se había negociado el XV Convenio y la Dirección se reunía con el CGE el 15 de noviembre de 2004 para proponerles la posibilidad de negociarlo antes de que entrara en vigor la Ley del Sector y tuviera lugar la separación de RENFE, que se haría efectiva el 1 de enero de 2005.

Los sindicatos entendieron que sería positivo acordar el convenio que facilitase una transición exenta de las habituales tensiones que generaba la negociación colectiva, ya que en los próximos meses debían centrar su atención en afrontar los importantes cambios que iban a tener lugar en las nuevas empresas y, sobre todo, en el desarrollo normativo de la ley (que, aunque, entraba en vigor el 1 de enero de 2005, la mayor parte de la normativa de desarrollo se iba a aprobar con posterioridad). La regulación que se iba a establecer en estos textos, como el Reglamento del Sector Ferroviario, la Orden Ministerial de Homologación de Personal, etc., tenía una importancia vital para los/as ferroviarios/as. Así, por ejemplo, la Ley recoge que, por tratarse de una sucesión de empresas, en ambas empresas resultantes se deben respetar y aplicar las condiciones laborales y los convenios colectivos vigentes en el momento de la separación. En este sentido, cabe señalar que, si se acordaba el XV Convenio Colectivo antes del 31 de diciembre de 2004 en que se producía la separación, este sería el convenio aplicable para cada una de las empresas. Es decir, se trataba de un convenio colectivo (que se firmaría con RENFE), aunque, durante su vigencia y con motivo de la separación, se aplicaría en las dos empresas de forma independiente.

Los sindicatos consideraron que acordar el convenio antes de finalizar el año era deseable, pero parecía un poco complicado debido a la premura de tiempo. Por su

parte, SEMAF consideraba que el posible acuerdo debía pasar por el reconocimiento de la representatividad que correspondía a cada sindicato en las futuras empresas resultantes y en la definición de los criterios de asignación de dicha representatividad, como señalaban los/as entrevistados/as que tenían claro que *“en ningún caso, por la extrapolación, tácita o explícita, de la situación que tenían CCOO y UGT en RENFE en ese momento, a las futuras empresas”* (opinión de sindicalistas, notas de trabajo).

El 15 de noviembre de 2004, la Dirección convocaba a la representación legal de los/as trabajadores/as a una reunión enmarcada en el proceso de información con motivo de la entrada en vigor de la Ley del Sector, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 44 del ET en relación con la segregación empresarial. En ella, les informaba formalmente de los pasos que estaban dando para la segregación y adecuación a los criterios definidos en la Ley y el calendario de reuniones para la presentación de los planes estratégicos de los negocios y los planes de Seguridad en la Circulación de las nuevas empresas.

“En esos meses recuerdo que se juntaron muchas cosas, la negociación del nuevo convenio, el XV y último de RENFE... que iba a servir para las dos nuevas empresas, las reuniones con el Ministerio para ajustar los términos de la Ley del Sector Ferroviario, los acuerdos que estaban por cerrar, etc. Pero sí se convocó a los sindicatos como estaba previsto para informales de lo que estábamos haciendo con el Ministerio, los pasos a dar, plazos... De hecho, a mediados de diciembre de 2004 se convocó a los/as representantes de los trabajadores para ponerlos al día... como estaba estipulado en el proceso de información que se había acordado en su día. Desde arriba, desde el Ministerio y con los sindicatos”.

Entrevista n.º 29. Responsable de RRL de ADIF (04-12-2020:1).

Dada la premura de tiempo que había para cerrar la negociación del convenio, su contenido fue limitado (además de los aspectos habituales, subida salarial, vigencia, etc., también se trataron aquellos que se verían afectados por la segregación, como el tratamiento de los servicios de prevención, derechos sindicales, entre otros).

El 17 de noviembre de 2004 se constituía la Comisión Negociadora del XV Convenio, que estuvo presidida por el Sr. Fernando Valdés Dal-Ré y el Sr. Julio Álvarez Toro como secretario de actas.⁶⁰ Se constituía con 7 miembros titulares (2 de UGT, 2 de CCOO, 1 de SEMAF, 1 de CGT y 1 de SF) y 19 asesores por cada una de las partes (social y empresarial). A diferencia de los anteriores convenios colectivos, la composición de la

comisión negociadora se venía conformando con 12 miembros titulares por cada una de las partes, mientras que para el XV Convenio se reducía a 7. Esta decisión que adoptaba la empresa y que aceptaba el CGE era más de carácter simbólico, ya que querían que estuvieran presentes todos los sindicatos de dicho órgano.

“Para la negociación de ese convenio, el último de Renfe, se reducía el nº de la comisión negociadora con objeto de permitir la participación a todos los sindicatos con representación en el CGE, ya que... si la comisión se constituía con 12 miembros, quedaba excluido el Sindicato Ferroviario, el SF y con la configuración acordada, participaron todas las organizaciones sindicales en la negociación. Sí bien... a la hora de votar se tuvo en cuenta la representatividad de cada organización sindical en el CGE. Se acordaba crear 2 mesas técnicas: económica y de normativa laboral. Se abordó la negociación de cada uno de los temas. Además, se fijaba el calendario con el inicio de los trabajos de cada mesa y su composición y las reuniones del plenario. Pero, aunque se hizo en muy poco tiempo y quedaron algunas cosas; el convenio se cerraba en el plazo señalado y los sindicatos cumplieron al sacarlo adelante”.

Entrevista n.º 27. Dirección de ADIF (4-12-2021:1).

El 25 de noviembre se reunía el plenario de dicha comisión donde se expusieron las materias y los términos que debía recoger el convenio. La empresa quería dar una “buena imagen” del proceso de negociación que suponía el último convenio en RENFE, desarrollando un clima de diálogo “adecuado” con todos los sindicatos, pero lo hacía de cara a la galería, ya que las movilizaciones y protestas que lideraron la mayoría de los sindicatos contra el nuevo modelo ferroviario que suponía la aplicación de la Ley del Sector estaban en marcha. Las partes sabían que se trataba de un convenio de transición. Aunque los sindicatos adoptaron una estrategia de “colaboración” con la empresa a la hora de sacar el convenio a tiempo, tenían claro que una de sus prioridades era que querían mantener el marco de relaciones laborales que se había conformado en RENFE, y no en otro diferente que perjudicara a los/as ferroviarios/as y a los sindicatos lo que no impidió que se siguieran haciendo huelgas y protestas.

⁶⁰ Para el acto de constitución de la Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo la empresa proponía al CGE que dicha comisión estuviera presidida por el Sr. Fernando Valdés Dal-Ré y el Sr. Julio Álvarez Toro como secretario de actas. Ambos ya habían ocupado los mismos puestos en la negociación del XIV Convenio Colectivo de RENFE y ahora, también los sindicatos dieron el visto bueno a la propuesta empresarial.

Aunque todo estaba en marcha, los sindicatos barajaron a través del CGE la posibilidad de convocar una huelga a principios de diciembre de 2004 por diversos motivos: como forma de presión para que se firmara el XV Convenio; para protestar contra la segregación; incumplimientos de la Dirección, etc. Pero, finalmente, el 2 de diciembre el CGE aprobaba con los votos favorables de UGT, CCOO y SF la ratificación de la huelga que tenían prevista realizar los días 3 y 9 de diciembre. Hay que decir que esta huelga había sido convocada hacía más de un mes en relación a la Ley del Sector y por los incumplimientos de la empresa en aspectos del XIV Convenio. Los argumentos que barajaban los sindicatos convocantes sobre el mantenimiento de los paros fueron cambiando y no estaban nada claros para SEMAF, que no se sumaría.

“Los motivos de esas movilizaciones en concreto no quedaban nada claros... Es decir, oscilaban de la Ley del Sector al XIV Convenio Colectivo de este a la Ley, y de la Ley al posible XV Convenio de RENFE, sin que fuera claro cuál era el motivo real de la movilización. Parece que, finalmente el último motivo de la misma era el incumplimiento de la cláusula 7.ª del XIV Convenio en relación con la revisión del sistema de prima y condiciones de trabajo de MIT (del colectivo de Mantenimiento Integral de Trenes). Pero, entre los vaivenes argumentales... de los sindicatos mayoritarios, siempre aparecen de fondo motivos que confrontan directamente con los planteamientos de nuestra organización y con los intereses de Conducción como su pretensión... de acometer un convenio del sector ferroviario o el planteamiento que hacían en relación con el incremento económico en su propuesta de negociación para el XV Convenio colectivo de Renfe. Por todo ello, SEMAF no apoyó esas movilizaciones, dado que, lo contrario hubiera sido dar un cheque en blanco para apoyar peticiones de dudoso interés para Conducción”.

Entrevista n.º 26. Responsable sindical SEMAF (02-10-2019:3).

En estas palabras se hacía evidente que SEMAF no iba a entrar al “juego” de los sindicatos mayoritarios en este proceso, ni se iba a dejar manipular por los mismos, ya que en el fondo cada uno persigue sus intereses. Así, entre sus aspiraciones, unos pretendían lograr un convenio franja (caso de SEMAF) y los otros, un convenio de sector ferroviario (UGT y CCOO). Como veremos a lo largo de la investigación, ninguno lograría dichas aspiraciones.

El 3 de diciembre de 2004 se reunía de nuevo el plenario de la comisión negociadora del convenio y UGT junto a CCOO manifestaron su satisfacción por las cartas remitidas de la Dirección de la empresa que llevaron a la desconvocatoria de la huelga.

Mientras que SEMAF, CGT y SF expresaron su cabreo por la “utilización” que los mayoritarios habían hecho del CGE (con convocatorias urgentes, estableciendo un gabinete de crisis a través de la comisión permanente, etc.) y donde no obtuvieron nada a cambio (notas de campo). El SF manifestaba su disconformidad con la vía de negociación que habían utilizado los mayoritarios al considerar que en dichas negociaciones no habían incorporado a todos los sindicatos del CGE y que el acuerdo alcanzado era insuficiente.

“De nuevo, se producía una “intervención ajena” de las cúpulas sindicales de UGT y CCOO. Es decir, los máximos niveles de ambas federaciones... negociaban al margen de los representantes de los ferroviarios/as. Recuerdo que el CGE nos reunimos para debatir la carta que la empresa remitió al CGE, y que consideramos... que era insuficiente, por ello los paros que teníamos previstos fueron ratificados. El CGE quedaba constituido en comisión permanente, y CCOO y UGT como en otras ocasiones, nos dijeron que nos mantuviéramos a la espera de sus negociaciones... eh, haciendo uso indebido del Comité General de Empresa, y cuando ya habían anunciado a los medios la desconvocatoria de los paros sin que se hubiera reunido el CGE para que diéramos el visto bueno o no, a lo que ya habían negociado otros. La desconvocatoria se producía con los votos a favor de CCOO y UGT. En el SF votamos en contra, la CGT se abstenía y SEMAF se ausentaba. El acuerdo que se cerró lo consideramos insuficiente... los compromisos no quedaban muy claros; básicamente se centró en 3 puntos: se acordaba la permeabilidad, aunque condicionada a un futuro acuerdo; otro punto era la vigencia del XV convenio, que sería de dos años, pero estaría condicionada a lo que decía la empresa... Para ello, las partes debían concretar la fórmula económica para el 2.º año, y se debían lograr acuerdos; y el otro punto eran los talleres, donde se comprometían a valorar las mejoras productivas implantadas en 2004”.

Entrevista n.º 20. Responsable sindical del SF (22-10-2015:3).

En unas declaraciones que hacía la ministra de Fomento la Sra. Magdalena Álvarez, al diario El País a finales del 2004, ante los “temores” que en esos momentos suscitó la liberalización del sector, donde aseguraba que *“la apertura no se traducirá en la privatización de Adif ni de Renfe”*, aminoraba en cierta medida una de las principales preocupaciones de los sindicatos. No obstante, éstos veían los cambios que todo ello iba a generar con cierta preocupación y cautela, como lo manifestaba un responsable de CCOO: *“Creemos que el modelo no está muy definido [...] pero la decisión del*

Gobierno de que el Estado asuma el 80% de la deuda de Renfe (ahora en sólo 1.379 millones) ha despejado muchas dudas sobre su viabilidad". (El País, 27/12/2004).

Tras la desconvocatoria de los paros, en los días siguientes se continuaron las reuniones de las mesas de trabajo y se reunía el plenario para analizar los avances y poder valorar las posibilidades reales de sacar el XV Convenio en el plazo señalado.

El 23 de diciembre se reunía la Comisión Negociadora, que acababa a las 5 de la madrugada, donde los sindicatos expusieron sus posiciones ante el documento inicial que les había entregado la Dirección y más tarde se hicieron reuniones bilaterales. La empresa pretendía alcanzar un consenso con todos los sindicatos, pero existían discrepancias con CGT y especialmente con SEMAF, ya que las posiciones estaban muy distantes. A pesar de ello, la Dirección alcanzaba un principio de acuerdo en la madrugada del 24 de diciembre con la mayoría del CGE (UGT, CCOO y SF) al que ni CGT ni SEMAF se suscribieron. CGT manifestaba que no se debía vincular la firma del convenio a los derechos sindicales y reclamaba agotar el plazo de la negociación (hasta el 29 de diciembre); mientras que SEMAF se mostraba contrario a firmar el preacuerdo por discrepancias en los derechos sindicales y no atendían ninguna de sus peticiones.

Durante esa semana, las Federaciones de transportes de CCOO, UGT y CGT lograban firmar un acuerdo sobre los derechos sindicales con la Dirección de la empresa. Este acuerdo lo acordaban los responsables sindicales de las federaciones sindicales, *"los mayores"*, como suelen llamarlos, es decir, los dirigentes sindicales al más alto nivel de la federación y de la dirección de la empresa.

La posición que mantuvo SEMAF en dichas reuniones llevó a la Dirección a entregar un nuevo documento, que para el sindicato suponía una *"agresión"* en opinión de un responsable (notas de trabajo). Por eso, el sindicato abandonaba la reunión dejando claro que no iban a aceptar los términos de la firma del preacuerdo del convenio que la mayoría de los sindicatos habían acordado. La respuesta del sindicato de maquinistas llevó a la Dirección a recular en su posición, ya que *"valoró"* la trascendencia de la firma del convenio de cara a definir un entorno laboral favorable que posibilitara la puesta en marcha del nuevo modelo empresarial que le exigía el Gobierno. De tal forma que en los siguientes días se reconducía la negociación y la Dirección tuvo que aceptar la mayoría de las peticiones que hacía el sindicato, lo que le permitió conseguir la firma del preacuerdo en los términos acordados con los sindicatos.

“Finalmente, en los últimos días del mes de diciembre de 2004 se reconducía la negociación hacia nuestras posiciones, permitiendo alcanzar un acuerdo que entendimos que era satisfactorio. Entre los aspectos del convenio y en lo relativo al colectivo de Conducción: se reconocía en el propio texto del convenio la separación efectiva de Renfe a todos los efectos, señalando que el mismo tendría vida propia e independiente en cada una de las empresas. Se lograba la distribución de los órganos representativos y demás derechos sindicales en función de la representatividad real de cada sindicato en cada una de las nuevas empresas, lo que suponía, reconocer por parte de todos que SEMAF era el sindicato mayoritario en Renfe Operadora.

La subida salarial para el 2005 era del 2% aplicable a todos los conceptos del 0,74% lineal a clave 401 para el personal operativo e individual, y al fijo para los Mandos Intermedios; y se acordaba un 0,8% adicional en función del cumplimiento de objetivos. La duración máxima del convenio eran 2 años improrrogables. Se integraban los acuerdos relativos a nuestro colectivo que estaba pendiente de incorporar al convenio. Se establecía una comisión de trabajo para la clasificación de categorías en cada una de las empresas y su composición se hacía en función de la representatividad de cada sindicato en el CGE de cada empresa. Se creaba... otra comisión de trabajo en cada empresa en función de la representatividad sindical, que actuaría como “vehículo” de interlocución con el Ministerio de Fomento para el desarrollo legislativo de la Ley del Sector Ferroviario.

La Comisión Ejecutiva del sindicato de entonces entendimos que el acuerdo nos permitía abordar el proceso de transición al nuevo escenario que nos... llevaría la Ley del Sector con un clima laboral adecuado, lo que nos facilitó el poder centrar nuestros esfuerzos en la normativa de desarrollo de la ley que, entre otros aspectos, debía regular el acceso de nuevas empresas al mercado ferroviario, homologación del personal y del material ferroviario, la nueva regulación en materia de seguridad en la circulación, etc. Asimismo, el acuerdo nos permitiría abordar las futuras negociaciones que quedaban pendientes como la clasificación de categorías en un marco estable y con una representatividad acorde con la que nos correspondía”.

Entrevista n.º 35. Responsable sindical SEMAF (02-10-2019:1-2).

En la madrugada del 30 de diciembre de 2004 se firmaba el XV Convenio Colectivo de RENFE entre la Dirección de la empresa y la mayoría del CGE, es decir, UGT, CCOO, SEMAF y SF, excepto CGT, y su vigencia era para el período 2004-2006. Con su firma no solo se culminaba con el área laboral el proceso de adaptación de la empresa a la nueva situación, fruto de la implantación de la nueva Ley del Sector, sino que también se aseguraba un marco laboral estable para que las dos nuevas empresas comenzasen su andadura con garantías de viabilidad, tal y como reclamaban los sindicatos.

Entre los motivos que llevaron a CGT a no firmar el convenio, señalaba que tenían que ver con algunos aspectos relacionados con el contenido y la forma en que se llevaron las negociaciones y por el escaso margen de tiempo que se dio para ello. En cuanto a la

forma afirmaba que parte de la negociación se ha hecho al margen de la comisión; en cuanto al contenido, porque no aceptaron el que no se fijara una cláusula de revisión salarial, ni aceptaban el acuerdo de someter el incremento salarial de 2006 a los criterios de la función pública, ni el criterio sobre la permeabilidad (al ser planteado como “un instrumento” para ser utilizado por la empresa y no como un derecho de los/as trabajadores/as y limitado a 3 años); tampoco se reducía la jornada laboral a 35 horas. El SF que firmaba el convenio lo consideraba insuficiente en relación a sus peticiones. Manifestaba que lo firmaba porque había sido acordado en la reunión del Plenario Estatal de representantes del SF donde habían previsto el posible escenario del convenio. Según recoge el comunicado n.º 70 del sindicato 24/12/2004: *“Preveíamos que la negociación se iba a desarrollar, más o menos en estos parámetros, por lo que tras debatir la situación, se adoptó la posición de firmar este convenio, ante lo que podríamos denominar “imperativo funcional”. Se trata del último Convenio Colectivo de Renfe, negociado en poco menos de un mes, con objeto de que sirva de transición ante la nueva situación creada el 1 de enero, con la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario y la segregación de los trabajadores/as de la actual Renfe en dos nuevas empresas: ADIF y RENFE Operadora. Una situación que va a requerir una atención especial y un proceso de negociación intenso. Sin embargo, todas las mesas de negociación del futuro inmediato “estarán integradas por 7 representantes designados por las organizaciones sindicales a las que pertenecen los miembros del C.G.E. que han firmado el convenio colectivo”. Y ante esta situación, desde el S.F. pensamos que no podemos ni debemos quedarnos al margen, por la importancia que tiene para el futuro de los ferroviarios y ferroviarias lo que ahí se va a decidir”*. Ante dicha decisión tomada por el órgano sindical, el SF firmaba el convenio. El “valor” que implicaba para el sindicato estar en esas mesas y la posibilidad de negociar los diferentes contenidos fue la razón principal que les llevó a ello.

Entre los aspectos más significativos del XV Convenio, *“con la firma del convenio se adaptan los órganos de negociación y representación de las dos empresas”*. Asimismo, *“se crearán Comisiones de Trabajo en cada empresa para tratar el impacto y los procesos de profesionalización que comporta la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario. Se incluye una cláusula que asegura los derechos de permeabilidad entre las dos empresas hasta el 31 de diciembre de 2007. Recoge una cláusula sobre la*

integración del personal del Gestor de Infraestructuras Ferroviarias en Adif". (Líneas del tren n.º 317, 31/12/2004:16).

En cuanto al ámbito temporal del mismo, hay que hacer algunas aclaraciones, tal y como recoge la cláusula 2ª del texto: *"El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma"*. Su vigencia *"se extenderá desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de 2006, salvo en aquellas materias en que expresamente se establece una vigencia diferente. Cualquiera de las partes podrá formular denuncia del mismo, lo que podrá llevarse a cabo dentro de los 6 meses anteriores a su vencimiento. Llegada la fecha final de vigencia, el mismo se entenderá vencido y no prorrogable, en el sentido de lo establecido en el art. 86.2 del T.R.E.T."* (Texto Refundido del ET).

En relación a ello, hay que hacer dos matizaciones:

- 1.- Se trataba del último Convenio Colectivo de RENFE y este fue considerado un convenio de transición.
- 2.- El convenio tenía carácter conjunto, es decir, que es pluriempresarial y regula las condiciones laborales que se iban a aplicar en RENFE Operadora y en ADIF con la entrada de la Ley del Sector, como afirmaban varios negociadores... *"Se ha firmado un solo convenio, un convenio de RENFE, y se aplicará de forma independiente en cada empresa, es decir, tanto en ADIF como en Renfe Operadora... tendrá vida propia en cada una de ellas con órganos absolutamente independientes"* (notas de campo).

En materia salarial, se aplicaba con carácter general un incremento del 2% para el año 2005 a todos los conceptos económicos; para el 2006, dicho incremento *"estaría referenciado a lo que estableciese la mesa de la Función Pública dentro del ámbito de la Administración General del Estado, procediéndose a un reparto independiente en cada una de las áreas (de operaciones e infraestructura), a negociar dentro del marco legal que se crease en cada una de ellas, dentro de los siguientes criterios de distribución: 75% a los conceptos fijos con un mínimo del I.P.C. previsto y 25% con carácter lineal mediante objetivos"* (Cayón Francisco y Domingo Cuéllar, 2006:27).

Se introducía un cambio importante en las reglas formales en materia retributiva donde los incrementos salariales a partir del 2006 estarían referenciados a lo que se acordase en la mesa de la Función Pública para cada empresa y se fijaba la distribución del montante. También se cerraba un plan de objetivos que recogía algunas diferencias al tratarse de distintos negocios: en RENFE Operadora se ponderaba el ratio ingresos

por trabajador/a y absentismo; y en ADIF se hacía por el índice de calidad del servicio prestado a los operadores y al absentismo. Para ello, se acordaba dedicar un 0,8% de la masa salarial de cada área (operaciones e infraestructura). La cuantía a abonar estaría en función del grado de cumplimiento de los objetivos acordados en cada área (ver criterios en el XV Convenio Colectivo). Para cada área, sus respectivas masas de referencia serían, para el personal operativo, las que correspondían del ejercicio 2005 a valor 2004 de los/as trabajadores/as operativos que estaban en activo durante el 2005. Y se acordaba que dicha cuantía sería abonada en los meses de abril y septiembre. Para el personal de Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y Cuadros, el incremento se aplicaría individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador/a que se incorporaba al componente fijo de su retribución.

Contempla la creación de varias áreas de trabajo a través de la conformación de diferentes comisiones (una para determinar la segregación de los cuerpos normativos; otra para la clasificación de categorías en cada empresa; otra para la adaptación a la Ley del Sector Ferroviario y otra para estudiar la incorporación del personal del GIF en ADIF). Se establecía el derecho a la permeabilidad entre las nuevas empresas, aunque se acordaba para 3 años. Hay que decir que el derecho a la permeabilidad era una reivindicación sindical y fue uno de los temas objeto de la desconvocatoria de la huelga que había prevista para el 3 y 9 de diciembre de 2004. Se acordaba la distribución de los órganos representativos y demás derechos sindicales en función de la representatividad real de cada organización sindical en cada una de las nuevas empresas. Este fue uno de los temas que generó cierta polémica y discrepancia entre los sindicatos. El acuerdo que se alcanzaba se hacía en función de la representatividad real de cada organización en cada una de las nuevas empresas, lo que suponía reconocer que CCOO y UGT seguían siendo los sindicatos con mayor representatividad en ADIF, mientras que en RENFE Operadora, el SEMAF era el sindicato mayoritario. Es decir que la fuerza sindical que hasta la fecha habían mantenido los sindicatos mayoritarios, ahora se dividía entre las nuevas empresas y mantenían su mayoría en ADIF, mientras que en RENFE Operadora SEMAF pasaba a ocupar la primera posición. También se ampliaba el número de trabajadores/as que podían acogerse al ERE 2003-2004 que estaba en marcha, que pasaba de los 1.500 acordados anteriormente a 1.800. Este incremento fue aceptado por todos los sindicatos excepto CGT.

Todas estas concesiones que la empresa hacía a los sindicatos eran valoradas de forma favorable por todos los/as afectados/as. Aunque el bien que más valoraban en esos momentos era el poder mantener el modelo de relaciones laborales de RENFE. Este adquirió un importante “valor” no sólo para los sindicatos, sino también para la empresa. Mantener el marco de relaciones laborales que existía en RENFE posibilitaría a la empresa llevar a cabo el proceso de transición al nuevo escenario que implicaba la Ley del Sector con un marco “estable” de relaciones laborales, con el menor conflicto posible. Era una de las peticiones sindicales y lo lograban; a cambio, el conflicto se reducía. Y el Gobierno podía llevar adelante sus objetivos y prioridades en RENFE y en el sector sin apenas costes, por eso se hizo de esta forma. Con ello se finalizaba el proceso de negociación del XV Convenio Colectivo.

Otros procesos que se dieron durante esos años

El 29 de diciembre de 2004, la empresa hacía un acto de homenaje de carácter simbólico de despedida a RENFE (al modelo de ferrocarril que había existido y representado durante casi 64 años y, al mismo tiempo, daba la bienvenida al nuevo).⁶¹ El Gobierno del PSOE nombraba el 30 de diciembre de 2004 al Sr. José Salgueiro Carmona presidente de la Entidad Pública Empresarial RENFE Operadora (RD 2412/2004 de 30 de diciembre) y al Sr. Antonio González Marín presidente de la entidad pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, ADIF (RD 2411/2004 de 30 de diciembre).⁶² Y el día 1 de enero de 2005 se hacía efectiva la segregación oficial de RENFE en dos empresas públicas ADIF y RENFE Operadora que heredaban el modelo de gestión de las UN de RENFE. La primera se hacía cargo de las UN de Circulación, Mantenimiento de Infraestructura, Terminales de Viajeros (excepto Cercanías) y Mercancías, Telecomunicaciones Comerciales y Patrimonio; y la segunda se encargaba de las UN que afectaban a la explotación de los servicios de transportes, Cercanías, Regionales, Grandes Líneas, Alta Velocidad, Mercancías y Mantenimiento Integral de Trenes. A partir de entonces, cada una iniciaba su andadura por separado, aunque, como veremos, la separación real no se produciría de forma inmediata, sino que se haría a lo largo de los siguientes años.

Como reconocía el presidente de ADIF en su presentación, en esos primeros momentos las dos nuevas empresas mantendrían lazos y relaciones al trabajar en colaboración en algunos ámbitos. *“En este nuevo modelo de organización del sector, las dos nuevas organizaciones públicas creadas serán complementarias y trabajarán en colaboración para contribuir al incremento de la calidad del servicio y de la seguridad que ofrecemos a los ciudadanos/as”* (Líneas del tren n.º 317 diciembre 2004:7).

De forma que la separación no fue inmediata, sino que se realizaría poco a poco, dando participación a los sindicatos y procurando que sus impactos fueran los menos posibles para todos/as. Esta era la estrategia que el Gobierno llevaría en este asunto. En una entrevista realizada al DG de Servicios a Operadores por la revista Líneas en enero de 2005, donde analizaba la situación de las UN a su cargo y las demandas que en un futuro próximo iban a plantearles, reconocía la situación de adaptación continuada a las que estaban sometidas las UN lo que respondía al nuevo modelo ferroviario derivado de la aplicación de la Ley del Sector. En relación a ello, explicaba los pasos que se estaban dando a principios del 2005, así como los que debían seguir y la complejidad de la nueva gestión. Diferenciaba entre la UN de Estaciones de Viajeros y la de Terminales, así como la colaboración que mantenían las dos nuevas empresas. *“En la primera, partimos de una actividad consolidada, mientras que Terminales de Mercancías inicia su andadura en 2003, con la conjunción de lo que hasta ese*

⁶¹ Según recoge la revista de la empresa, el homenaje tuvo lugar el 29 de diciembre de 2004, donde *“tuvo lugar una despedida simbólica de la historia de Renfe. En el acto se decía adiós al ferrocarril que durante casi 64 años ha tenido a RENFE como protagonista, y se daba la bienvenida a la etapa que se inicia. El escenario elegido fue la estación de Madrid-Puerta de Atocha, en concreto en las vías 11 y 12, donde se exponía una composición formada por una locomotora eléctrica de los años 50 y coches de los años 30, que se encontraba con una nueva composición de alta velocidad de la serie 104, en la que ya se podía ver la nueva imagen de la marca de Renfe. Del tren antiguo descendieron varios figurantes ataviados con uniformes ferroviarios de otros tiempos, para encontrarse con una representación de las nuevas tripulaciones. Se trataba, en definitiva, de otorgar un merecido homenaje a Renfe y a sus trabajadores/as y dar la bienvenida al tren del futuro. Bajo la presidencia de la Ministra de Fomento, el acto contó con los presidentes de Renfe y GIF y con varios de los máximos responsables que han dirigido esta empresa a lo largo de su historia”* (Líneas del tren n.º 317 pág. 5, de 31 diciembre 2004).

⁶² El Sr. Antonio González Marín nació en 1948 en Canillas de Aceituno (Málaga). Es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Barcelona e Ingeniero Técnico Industrial. Anteriormente, había sido el presidente del Gestor de Infraestructuras Ferroviarias (ente público que quedaba integrado en ADIF). Con anterioridad ocupó el cargo de Director General de Tesorería y Política Financiera de la Junta de Andalucía desde noviembre de 1994 y también desde ese año miembro del Consejo General de la Federación de Cajas de Ahorros de Andalucía; vocal del ente público Gestión de Ferrocarriles Andaluces desde 2003, etc.

momento habían sido dos productos diferenciados en la actividad del transporte de mercancías: Cargas y Transporte Combinado. Nuestro primer trabajo ha sido definir los productos y servicios que Terminales tendría que dar a sus clientes, aprender a medir esos servicios y cuantificar los costes. Este es un proceso complejo, que hacemos en colaboración con Renfe Operadora, pero que lleva su tiempo porque la gestión de las mercancías tiene unas estacionalidades muy importantes. En estos momentos disponemos de datos suficientemente precisos sobre el comportamiento del sistema, que permiten la conclusión de la elaboración del convenio de prestación de servicios con Renfe Operadora [...].” Respecto al futuro del negocio, sostenía que había que realizar una gran reflexión estratégica “en el sentido de saber cuál debe ser nuestra misión en el momento actual como terminales públicas de mercancía, ya que el carácter público es lo que nos tiene que identificar, porque también las empresas privadas tienen sus terminales (apartaderos particulares) e incluso sus plataformas logísticas. Sería necesaria una reflexión sobre cómo solventar las dificultades que tienen los tráficos de mercancías a la entrada de las grandes ciudades, que son los principales centros de recepción y consumo de sus productos y en este contexto están también las terminales”. El DG planteaba interrogantes que todavía tendrían que definir los/as responsables políticos y sus declaraciones evidenciaban la complejidad del proceso. En cuanto a la afectación a los/as trabajadores/as, reconocía que “con un incremento de su cualificación profesional, concentrándose en las actividades de valor añadido que requieren oficio ferroviario y en el desarrollo de la actividad operativa de la terminal para lograr un mejor aprovechamiento de los espacios y conseguir que las terminales sean algo más que un centro de operaciones ferroviarias y acojan otro tipo de servicios, que ya están demandando nuestros clientes. Deben configurarse como espacios de servicios” (Líneas, n.º 322, junio de 2005, págs. 22-25).

De su discurso se desprende que la empresa se iba a centrar en aquellas actividades que generasen valor añadido y requiriesen “oficio ferroviario”. Las Direcciones debían adoptar un enfoque de mercado, lo que requería un considerable proceso de adaptación que afectaba al sistema productivo y a sus trabajadores/as, sobre todo en cuanto al requerimiento de “nuevas” cualificaciones.

Entonces, ¿qué iba a pasar con las actividades que no generan valor añadido y forman parte del sistema? ¿Se iban a desprender de ellas? ¿Qué pasaría con sus

plantillas? Estos eran algunos de los interrogantes que hacían los sindicatos y que iban a plantear en las próximas negociaciones. Esta apuesta por los negocios rentables ya se venía produciendo desde hacía tiempo en la empresa, pero ahora, con la aplicación de la Ley del Sector, se hacía realidad.

En esa fecha, entraba en vigor el Reglamento del Sector Ferroviario que recogía varios aspectos sobre las condiciones laborales que habían sido objeto de debate y discusión entre los principales actores. Se establecían las jornadas máximas de conducción permitidas para el personal de Conducción y Circulación.⁶³ Este aspecto fue motivo de un nuevo conflicto laboral que surgía a principios del año 2005.

El texto oficial establece los límites de tiempos de conducción que se concretan:

- El tiempo máximo de conducción continuada es de 6 horas.
- El tiempo máximo de conducción diaria de 9 horas.

También recoge la forma de efectuar el cómputo diario del tiempo de conducción: *“se realizará por periodos de 24 horas, con independencia de la hora en la que se produce su inicio, y cuándo se considera interrumpida la conducción continuada”*. Es decir, cuando se disfrute de una pausa de 45 minutos para el refrigerio.

A pesar de quedar reflejados de forma explícita en el marco normativo los límites temporales de conducción, la Dirección de RENFE Operadora y de FEVE (Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha) se negaron a aplicarlos, al menos en un primer momento. Este fue el motivo que llevó a SEMAF a convocar nuevos paros a finales de marzo y principios de abril de 2005 en ambas empresas, donde exigía que se aplicaran esos

⁶³ El RD 2387/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Sector Ferroviario, recoge en su disposición adicional duodécima los tiempos máximos de conducción en el transporte ferroviario. El punto 1., concreta los límites de tiempos de conducción; el punto 2 especifica la forma de efectuar el cómputo diario del tiempo de conducción, etc.:

1. *“A efectos de lo dispuesto en el art. 92.3 de la Ley del Sector Ferroviario, se establecen los siguientes límites de tiempos de conducción para el personal de Circulación o Conducción en el transporte ferroviario: el tiempo máximo de conducción continuada será de seis horas.*

El tiempo máximo de conducción diaria será de nueve horas.

2. *El cómputo diario del tiempo de conducción se realizará por periodos de 24 horas, con independencia de la hora en la que se produzca su inicio. Asimismo, la conducción continuada se considerará interrumpida cuando se disfrute de una pausa de 45 minutos.*

3. *Lo establecido en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de las facultades de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral referida a tiempo de trabajo atribuida a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como de las competencias en materia laboral propias de las autoridades laborales de las comunidades autónomas.*

4. *Esta disposición no afecta a las prescripciones relativas al transporte ferroviario contenidas en la Subsección 3ª de la Sección 4ª del Capítulo II del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo”.*

límites de las jornadas máximas de conducción. El 1 de marzo se reunía la comisión de conflictos laborales de RENFE Operadora que había sido convocada por el sindicato debido a dichos incumplimientos por la empresa. En dicha comisión los/as asistentes expresaron sus planteamientos: la Dirección manifestaba que coincidía con los sindicatos en la necesidad de tener en cuenta el límite de 6 horas de conducción continuada establecido en el Reglamento del Sector Ferroviario en aquellos casos en que no existiera otro límite fijado por la normativa interna de la empresa; mientras que su interpretación sobre el cómputo diario de conducción señalaba que, aunque esta se realizaría por períodos de 24 horas, con independencia de la hora en que se producía su inicio, su forma de hacerlo difería de la del sindicato. Ante esta discrepancia en la interpretación del texto, la Dirección proponía elevar la consulta al órgano competente. Las opiniones que mantenían el resto de sindicatos diferían entre ellas. UGT y CCOO consideraban que era un problema de interpretación de la norma que debía resolver el Ministerio de Fomento. El SF y CGT consideraban que la norma no generaba dudas y había que cumplirla. SEMAF entendía que la disposición adicional duodécima del Reglamento estaba clara en cuanto a los tiempos máximos de conducción y se mostraba en desacuerdo con acudir a otro órgano para dirimir la interpretación. Es más, consideraba que dichos límites debían aplicarse de forma inmediata al personal de Conducción, de acuerdo con los términos establecidos en el Reglamento, en todas las negociaciones de gráficos de las empresas que operasen por la REFIG, dado que se trataba de la regulación legal existente, y que no podía soslayarse bajo ningún concepto. Además, recordaba a la Dirección que el sindicato ya había trasladado sus alegaciones a los diferentes borradores elaborados por el Ministerio sobre el establecimiento de límites a la conducción y que dicho Reglamento era la regulación legal en ese momento que debía aplicarse.

Ante la falta de voluntad por parte de la empresa para solucionar el problema, SEMAF convocaba paros para los días 29 y 30 de marzo y el 6 de abril de 2005 que afectaban al colectivo de Conducción de RENFE Operadora. Los motivos de la convocatoria se concretaron básicamente en dos problemáticas:

- 1.- Por el incumplimiento de la empresa del acuerdo de Conducción Restringida que los sindicatos habían suscrito con RENFE. En las palabras del responsable de SEMAF, deja

claro quién y cómo se estaba incumpliendo este acuerdo. En este caso mantenía que era ADIF la que lo incumplía y lo hacía en determinados supuestos.

“El ADIF estaba llevando a cabo la extensión de situaciones de conducción restringida a su manera... es decir, con salida a vías generales en supuestos diferentes de los expresamente recogidos en el acuerdo.

Dicho acuerdo... limitaba el servicio de conducción restringida a las maniobras realizadas en el interior de las terminales de mercancías y como casos únicos y excepcionales a la circulación... entre la Terminal de Abroñigal y Santa Catalina, y entre la Terminal de Fasa Renault y Valladolid-Campo Grande. Sin embargo, como ya se le dijo a la empresa desde principios de enero de 2005 se efectuaron servicios de conducción restringida en los que el personal autorizado para la misma... Es decir, solo y exclusivamente en los términos que te he comentado... venían, efectuado movimientos de trenes por vías de circulación, lo que era inaceptable y el sindicato no lo iba a consentir.

En la reunión de la comisión de conflictos que convocamos, la empresa, la Dirección de Renfe Operadora quiso lavarse las manos y nos dijo que la conducción restringida estaba fuera de su ámbito de actuación, ya que esas competencias pertenecerían a la UN de Terminales de Mercancías, y esta, con la segregación de Renfe, había sido encuadrada en el ADIF.

Por ello, les dijimos que bien Renfe Operadora, Adif o el Ministerio debían tomar las medidas para parar esta situación, pero la situación continuó”.

Entrevista n.º 26. Responsable sindical SEMAF (02-10-2019:3-4).

2.- Por los incumplimientos de la empresa de los tiempos máximos de conducción que recoge la Disposición Adicional duodécima del Reglamento del Sector Ferroviario.

Pero, tras diferentes reuniones mantenidas entre los Comités de Huelga de SEMAF y las Direcciones de ambas empresas, se llegaba a un acuerdo que permitió, por una parte, la aplicación inmediata de los límites legales máximos de 6 horas de conducción continuada recogidos en dicha disposición; por otra, se conseguía la intervención del Ministerio de Fomento para establecer una moratoria en la aplicación de la conducción máxima diaria, donde se alcanzaba un acuerdo sobre la interpretación del texto de las 9 horas de tiempo máximo de conducción diaria; y SEMAF desconvocaba el conflicto.

Este acuerdo se lograba en la Comisión de Coordinación de las Actividades Ferroviarias que presidía el Secretario de Estado de Infraestructura del Ministerio. En relación a este tema, hay que reconocer que SEMAF fue el sindicato que llevó la iniciativa en este aspecto, ya que ni las Direcciones de las empresas ni el resto de sindicatos se dieron por “aludidos” sobre las diferentes regulaciones legales de obligado cumplimiento que establecía el propio Reglamento. Un responsable del sindicato afirmaba que el

Ministerio de Fomento, a través de sus servicios técnicos estudió las fórmulas para aplicar los límites máximos diarios de conducción que debían cumplir de forma inmediata las empresas y el personal de conducción que transitara por la REFIG.

“Tras diferentes reuniones que mantuvimos con algunos responsables del Ministerio de Fomento en esos días, finalmente logramos que sus servicios técnicos y jurídicos estudiarán las fórmulas necesarias para aplicar los límites de conducción máxima diaria. Esta sería de obligado cumplimiento para todas las empresas y trabajadores/as de conducción que circularan por la REFIG. Y el ADIF se atiene a dar solución al problema de la conducción restringida limitándose al acuerdo”.

Entrevista n.º 26. Responsable sindical SEMAF (02-10-2019:4).

Por otra parte, el presidente del Gobierno el Sr. José Luis Rodríguez Zapatero, presentaba el Plan Estratégico de Infraestructuras y Transportes 2005-2020 (PEIT) el día 11 de julio de 2005, que fue elaborado por el Ministerio de Fomento y aprobado por el Consejo de Ministros el 15 de julio. Se trataba de un programa político muy ambicioso en materia ferroviaria que contemplaba actuaciones que superan los 240.000 millones de euros y que estaba previsto que se iniciara en 2005 y se extendiera hasta el 2020 (sería revisable cada cuatro años). En unas declaraciones que hacía la ministra de Fomento, la Sra. Magdalena Álvarez, afirmaba que una de las prioridades del nuevo ejecutivo era su apuesta por *“el ferrocarril; es una de las prioridades del Gobierno para esta legislatura y para ello se propone impulsar y hacer compatible el crecimiento de la red de alta velocidad para el transporte de viajeros con la mejora del ferrocarril convencional, de tal forma que sirva tanto a los tráficos de viajeros como de mercancías, y que tiene un importante papel en la vertebración territorial de las distintas comunidades autónomas”*. Reconocía algunas de sus “bondades” al considerar el ferrocarril un modo de transporte seguro, con menores costes sociales y ambientales, que permite una mayor eficiencia energética. Con ese fin señalaba que se había planteado el PEIT y que *“antes de su aprobación por el Consejo de Ministros y previa remisión a las Cortes Generales, sería sometido a información pública y presentado a las Comunidades Autónomas y a todos los agentes sociales”*. Las previsiones que hacía eran que *“permitirá que todas las provincias estén conectadas por una red férrea de altas prestaciones y que el 90% de la población esté a menos de 50 Kms de las estaciones de estas líneas. Esta red de altas prestaciones, que*

actualmente está integrada por 1.031 kilómetros, y estará formada al finalizar el plan por un total de 10.000 kilómetros, al tiempo que se construirá otra de tráfico mixto interoperable con la red europea". En cuanto a su financiación, la previsión que hacía era que "el 60% estará financiado con cargo a los P.G.E. y el 40% restante a través de fórmulas mixtas público-privadas" (Líneas del tren n.º 317:9-17) (Ver capítulo II de la investigación).

Esta era la carta de presentación con la que abría el nuevo Gobierno en materia ferroviaria y que tenía que ver mucho con el cambio de modelo ferroviario que imponía la Ley del Sector. De ahí que la acción sindical se orientara en gran medida a tratar de abordar sus efectos e impactos negativos sobre los/as ferroviarios/as y sobre el conjunto de la sociedad. De forma que durante el resto del año 2005 los sindicatos siguieron presentando sus propuestas respecto a la Ley y al resto de materias vinculadas a través de informes y reuniones de trabajo que estaban previstas.

A finales de septiembre de 2005, los sindicatos lograban cerrar dos nuevos acuerdos con la Dirección de la UN de Alta Velocidad de RENFE Operadora. El acuerdo que establecía un nuevo sistema de cálculo del componente variable de los/as MMII Maquinistas AVE Jefe del Tren, y el acuerdo para los/as interventores AVE Supervisor de Servicios Abordo que se iba a aplicar a partir del 2005. Ambos acuerdos se alcanzaban de acuerdo a la desconvocatoria de huelga de SEMAF y tras ser aprobado por la representación del CGE. Hay que decir que estos acuerdos fueron suscritos por SEMAF, CGT y SF. De hecho, a la reunión que convocaba Dirección de Alta Velocidad para su firma, no asistieron ni UGT ni CCOO. La opinión que daba un sindicalista de UGT dejaba evidente que existían cuestiones internas (rivalidades y/o enfrentamientos entre sindicatos por diversos motivos) que, en algún que otro caso, han ocasionado una determinada forma de actuar por su parte, como no acudir a determinadas reuniones o abandonarlas, no asistir a la firma de los acuerdos, cambiar las posiciones a última hora que previamente había sido acordada, etc.

"Sí, lo recuerdo. La dirección de la UN AVE en Renfe Operadora atendió nuestras propuestas, las de UGT que coincidían con las de otros sindicatos CCOO, creo que también CGT, SEMAF, en casi todas. Coincidimos todos los sindicatos en mejorar el sistema anterior de la variable de los MMII maquinistas AVE, jefe del tren, y también para los interventores del AVE, los supervisores de servicios a bordo. No obstante,

en cuanto a los detalles... tuvimos diferencias entre nosotros, sobre todo... en la forma en que se llevó la negociación con la empresa y cómo se estaba produciendo. Como venían haciendo... algunos sindicatos de tratar de ponerse la medalla como venía haciendo SEMAF, en estos también. Decían una vez más que este acuerdo había sido gracias a ellos. Pero, la verdad es que todos aportamos, queríamos solucionar el problema. No acudimos al menos UGT a la firma para darle a entender a SEMAF que había que bajarse... un poco de la “ola” y ser más honestos, al menos, es lo que pensábamos desde el sindicato”.

Entrevista n.º 24. Responsable sindical UGT (02-10-2020:3).

Mientras que el responsable del sindicato de maquinistas que estuvo presente en las negociaciones del acuerdo de la variable señalaba que la discusión surgida en torno a este proceso venía de atrás, en concreto se debía a la adjudicación de una plaza a un trabajador que no podía participar por no cumplir los requisitos de la convocatoria para MMII Maquinista AVE, Jefe del Tren. Este hecho llevó a SEMAF a convocar la comisión de conflictos en la que denunciaba las irregularidades cometidas en la adjudicación de dicha plaza.

“La comisión de conflictos que presentamos en esa convocatoria para los MMII Maquinista AVE Jefe del tren, no se refería a un trabajador... ni se planteaba para ir en contra de un trabajador, sino que era por las irregularidades que se dieron en la adjudicación de una plaza. Por eso UGT venía acusando... al sindicato de maquinistas de querer favorecer con ello a un delegado de SEMAF, lo que no era verdad, como ya les explicamos entonces. De ahí que, no acudieran a la firma del acuerdo de la variable, al igual que hizo CCOO”.

Entrevista n.º 26. Responsable sindical SEMAF (02-10-2019:4).

La forma en que se desarrollaron estas negociaciones entre las partes para lograr esos acuerdos evidencia que la dinámica negociadora que la empresa venía desarrollando con los sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO) estaba sufriendo cambios. En esos momentos, los sindicatos que cerraban esos acuerdos eran, además del SEMAF, los que solían mantener una posición menos “colaboradora” con la empresa (SF y CGT). Las acusaciones mutuas de “favoritismo” que se dieron entre los dos sindicatos UGT y SEMAF por la adjudicación de una plaza para MMII Maquinista AVE Jefe de Tren, por la que SEMAF convocaba comisión de conflictos, fue uno de los motivos por los que los sindicatos mayoritarios no acudieran a la firma. Esta situación de luchas y rivalidades

entre sindicatos (que se produce en ocasiones) era aprovechada por la empresa en su estrategia para cerrar y firmar los acuerdos de las variables.

En el acuerdo alcanzado para los MMII Maquinista AVE Jefe de Tren: se fijaban los objetivos y valores de cumplimiento de la variable correspondientes al año 2005; se acordaba el procedimiento para aplicarlo en los años siguientes y se introducían garantías para que el cumplimiento de los objetivos no fuese afectado por causas externas. Se creaba una comisión de seguimiento integrada por representantes de ambas partes que se encargaría de llevar el control del mismo. Estas eran algunas de las exigencias que reclamaban los sindicatos en este tema, como afirmaban algunos/as que reconocían que el nuevo sistema de variable por objetivos para este colectivo era mejor en comparación al anterior (que sólo se fijaban los objetivos a lograr en el mes de marzo y se evaluaban al cierre del ejercicio, sin realizar ningún tipo de seguimiento y sin tener en cuenta circunstancia ajena) (notas de campo).

En septiembre del 2005, el presidente de la compañía, el Sr. Salgueiro, en la presentación del Plan Estratégico de RENFE Operadora 2005-2009, anunciaba algunas de las actuaciones que tenía previstas realizar. De hecho, en unas declaraciones a los medios, hacía un balance favorable y anunciaba el logro de cerrar los presupuestos del primer año en solitario con números positivos: *“Los resultados económicos del 2005 no diferían mucho de lo que se venía dando antes de su actual división. RENFE Operadora cerraba el ejercicio con 22 millones de euros de superávit, su primer ejercicio como empresa especializada exclusivamente en el transporte de viajeros/as. La compañía obtuvo unos ingresos totales en el 2005 que fueron de 2.096 millones de euros, gran parte de la venta de billetes y el transporte de mercancías 1.733,9 millones, aunque las arcas públicas también aportaron 454 millones de ellos; 205 corresponde a servicio público, al pago por servicios deficitarios de Cercanías y Regionales que de momento quiere mantener la Administración. Mientras que los gastos totales fueron de 2.074 millones, que incluyen los costes de energía, el pago del canon por la utilización de las vías de Adif, las indemnizaciones por retrasos en las mejoras en la explotación de la línea Madrid-Barcelona, etc.”*. También especificaba los objetivos del plan estratégico en el que tenía previsto lograr en 4 años el equilibrio financiero en el horizonte de la liberalización: *“Renfe Operadora estará en condiciones de obtener beneficios netos sin ayuda pública en 2010, justo con la liberalización del transporte de viajeros previsto*

en la UE para el mismo año.[...] La estrategia empresarial orientada a modernizar y especializar la compañía, así como acercarla a las distintas demandas, y a orientarla a criterios empresariales y de rentabilidad, todo ello con el fin de dejar de depender de la ayuda pública y afrontar la competencia” (Fuente: Actualidad 24 horas 22/02/2006). Además, señalaba las inversiones previstas que recoge el plan de 5.534 millones de euros, de los que 4.050 se destinarían a la compra de nuevos trenes.

Por lo que respecta al ADIF, su presidente el Sr. González Marín, en la presentación del Plan Estratégico 2006-2010, dijo que tenían previsto invertir más de 23.400 millones de euros en los próximos 5 años en altas prestaciones para la modernización y mejora de las estaciones y terminales, y en la red convencional. También, hacía previsiones para los próximos años al señalar que a partir del 2008, los ingresos por explotación de las líneas de altas prestaciones superarían a los gastos una vez puestas en servicio. A la mejora de la situación financiera contribuirían los ingresos por pagos de cánones por uso de la infraestructura por los distintos operadores y otros ingresos comerciales. Todos estos ingresos pasarían de sumar 1.430 millones de euros en 2006 a 2.000 millones en 2010, a pesar de que los costes de explotación y las amortizaciones aumentasen desde los 1.547 millones hasta los 2.015 durante los 5 años, por el aumento de la red. Así lo manifestaba: *“Los números que maneja el Administrador de Infraestructuras pasan por registrar un resultado de explotación negativo de 117 millones de euros este año, pérdidas que irán remitiendo poco a poco, para situarse en 123 millones en el 2007, 34 millones en 2008, 22 en 2009 y 24 en 2010”*. Manifestaba que *“ADIF aspira a convertirse en referente entre los sistemas ferroviarios más seguros en Europa, mediante la reducción de los índices de accidentabilidad, el aumento de la puntualidad y la reducción del coste objetivo de operación hasta los 45.000 euros por km”*. Estas declaraciones las hacía en el foro de la 1.^a Convención de directivos de ADIF celebrada el 6 de junio de 2006 en Toledo con el lema *“Construimos futuro”*⁶⁴ donde asistieron más de 300 ejecutivos/as de la empresa y presentaba el Plan Estratégico que marcaba las funciones y los objetivos en el horizonte 2010. Comenzaba su discurso reconociendo que el PEIT era un hito importante *“que nos permitirá seguir trabajando en el mismo sentido, sumando esfuerzos en el cumplimiento de los objetivos marcados”*. Reconocía los logros alcanzados en el poco tiempo transcurrido desde la

segregación, la creación de una cultura de empresa propia fruto de la fusión RENFE y GIF, las nuevas funciones y responsabilidades que otorga la ley del Sector Ferroviario al ADIF en el ámbito de la liberalización y ponía en valor la gestión ferroviaria y la profesionalidad del colectivo *“se ha realizado la fusión de esas dos culturas y ha nacido la de Adif; se han puesto las bases de una empresa sólida, fuerte, con una profunda vocación de servicio público; se han asumido las nuevas funciones que otorgaba la Ley del Sector Ferroviario, sobre todo en el ámbito de la liberalización, con la apertura del mercado a la competencia, la Declaración sobre la Red, el otorgamiento de certificados de seguridad, el cobro de los cánones y, al mismo tiempo, se han seguido realizando todas las tareas habituales de gestión ferroviaria (mantenimiento, construcción, gestión de las estaciones de viajeros y de mercancías o la actuación patrimonial). Todo ello se ha hecho sin que el cliente final notara la diferencia; “ese ha sido el gran mérito”, dijo el Presidente, que aprovechó la ocasión para agradecer a los presentes y al resto de los trabajadores/as de Adif “su dedicación, esfuerzo y profesionalidad”, que han hecho posible esta realidad”*. También reconocía la importancia y la relevancia social que tiene ADIF en la economía del país y hacía algunas previsiones *“Adif es una de las empresas más importantes de España, con gran relevancia social, ya que gestiona más de 13.000 km de línea convencional y 1.100 de altas prestaciones*

⁶⁴ En la convención, el presidente manifestaba su orgullo por el trabajo que se venía haciendo para que ADIF fuera un referente en alta velocidad: *“Es la realidad de la empresa, de una empresa que trabaja por ser un referente mundial; por mantener el ferrocarril español en el selecto club de los países con líneas de alta velocidad”* ocho en la actualidad, en el que está presente desde el año 1992, cuando con la línea Madrid-Sevilla pasó a formar parte del reducido grupo, Japón, Francia y Alemania, que entonces lo integraban”. Señalaba que *“el Adif es un proyecto de desarrollo de España, un proyecto innovador y posiblemente el más relevante de nuestro país que tiene el objetivo de trabajar por un sistema ferroviario eficiente, seguro, de calidad, sostenible en lo económico y medioambiental, y que acoja a múltiples operadores, haciendo un país más cohesionado, próspero y rico”*. De hecho y en relación a ello, la nueva filial de ACS (Continental Rail) presentaba el 31-05-2005 en la Dirección General de Ferrocarriles del Ministerio de Fomento la solicitud para obtener la licencia ferroviaria para el transporte de mercancías que le fue otorgada el 14-10-2005. Hay que señalar que Continental Rail nació el 17 de mayo del 2000, constituida al 50% por Vías y Construcciones, y Continental Auto, ambas pertenecían al grupo ACS. Se trataba del primer operador privado que entraba en el mercado ferroviario español.

El presidente reconocía que el principal objetivo que tenía encomendado Adif era *“una labor compleja y ambiciosa en la que trabajamos y que es nuestra tarea liderar, como directivos, junto a los más de 14.000 empleados/as que hoy no están presentes y a los que os encargo que transmitáis mi profundo agradecimiento, por su colaboración y profesionalidad”*. Así, como *“la configuración de una empresa solvente en lo económico y sólida en lo empresarial, respetuosa con el medio ambiente y con el ambicioso proyecto de ser un referente mundial de los gestores de infraestructuras”*.

Finalizaba su intervención deseando que dicho proyecto llegara a todos/as buscando así su implicación: *“Transmitir la ilusión del proyecto en el que trabajamos, “que es el que corresponde a Adif, una empresa con un proyecto social y económico, para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos/as”*.

(Fuente: Líneas n.º7, julio-agosto 2006, págs. 14-19).

que, en 2010, se duplicarán hasta llegar a 2.200, pero además es un dinamizador de la economía española, con 20.000 millones de euros en activos y una plantilla próxima a 15.000 profesionales ferroviarios”. Detallaba los objetivos, compromisos y metas que recoge el Plan Estratégico 2006-2010. Reconocía el papel que debía ejercer ADIF con la liberalización del sector y justificaba el nuevo modelo organizativo “partiendo de la Ley del Sector Ferroviario que cambia el escenario y que otorga a ADIF competencias que no tenía Renfe ni el GIF; en definitiva, gestionar la liberalización del sistema ferroviario, lo que -explicó- motiva que deba darse un nuevo modelo organizativo y una hoja de ruta, que le permitan alcanzar los ambiciosos objetivos fijados”. Y para realizar el correcto seguimiento “se crea una oficina del Plan Estratégico que velará por su cumplimiento y para que se apliquen correctamente las 95 iniciativas que lo componen, de ellas 20 de primer nivel[...] El plan marca un horizonte temporal al final del cual se habrán realizado, en plazo, el equivalente a dos líneas de Madrid a Lérida, y la alta velocidad llegará a Camp de Tarragona y Antequera Santa Ana, en este 2006; en 2007 estarán en servicio las líneas a Barcelona y a Málaga; en 2009 se llegará a la frontera, para conectar con la línea de concesión privada entre Figueras y Perpiñán”. Ponía en valor aspectos como la seguridad, calidad, protección del medio ambiente y la innovación como principales vectores del plan: “La seguridad en todas sus facetas es un elemento fundamental para nosotros en todos los ámbitos, en la circulación, en la protección civil y en la seguridad y salud de los trabajadores/as; la calidad en la ejecución y la protección del medio ambiente y la innovación”. “Hemos hecho bandera de la inversión en I+D+i”. Destacaba que “nuestro objetivo es seguir trabajando por un sistema ferroviario eficiente, seguro, de calidad, sostenible en lo económico y medioambiental, y que acoja a múltiples operadores”. Es decir, la apertura a nuevos operadores privados.

El Director General de Seguridad, Organización y RR. HH. en su intervención reconocía la responsabilidad que asumía la Dirección General al gestionar tres grandes áreas: personas; seguridad; y excelencia y sostenibilidad, y señalaba los objetivos y algunas de las acciones a desarrollar. En relación al área de personas, afirmaba que “se centra en la gestión organizativa, formativa, de relaciones laborales, comunicación interna y desarrollo de los 14.684 profesionales que constituimos Adif”. Que los objetivos previstos en esta área y las acciones a desarrollar “pasan por promover el talento, la

creatividad y la dedicación a la empresa, con la aplicación de herramientas y sistemas de desarrollo organizativo avanzados, transparentes y justos, con acciones concretas en el área de empleo, que permitirán rejuvenecer la plantilla, con el actual ERE y la oferta pública de empleo, y pasar de la actual media de edad de 47 años a 45, al final del ERE". De forma que se centrarían en seguir reduciendo la plantilla para ajustarla a las necesidades de la empresa mediante el ERE, y rejuvenecerla con el ingreso de nuevo personal con la OPE. Se trataba de las mismas herramientas que se habían empleado con anterioridad y su contenido debía ser negociado con los sindicatos. Sobre el desarrollo profesional, "se trabaja en un plan de continuidad en la gestión; el diseño de un nuevo curriculum vitae y un plan de formación de directivos articulado en tres programas: nuevos gestores, potenciación de equipos y mejora de la gestión directiva". Para fomentar y cohesionar la nueva cultura de la empresa, señalaba que los canales de comunicación internos existentes eran las herramientas básicas. En el área de seguridad "se trabaja en sus tres vertientes: en la circulación, protección civil y prevención de riesgos laborales. La D.G. tiene el objetivo de garantizar el uso más seguro posible de la infraestructura, la salud de los trabajadores/as y la integridad patrimonial de Adif, implantando procesos de mejora y tolerancia cero de los niveles de riesgo". Y en el área de excelencia y sostenibilidad "se implantará un sistema de gestión de calidad por el modelo EFQM, y se avanzará en la protección ambiental más allá del nivel reglamentario". (Líneas n.º 7, julio-agosto 2006, pág. 19).

Se trataba de grandes objetivos donde daban poca concreción y algunos de ellos serían negociados con la representación sindical.

Por otra parte, las partes reconocían que existían necesidades urgentes de maquinistas para atender los servicios previstos. En la Comisión de Seguimiento y Empleo del 25 de noviembre de 2005, la Dirección de RENFE Operadora y la mayoría de los sindicatos del CGE cerraban un acuerdo que posibilitaba publicar una convocatoria de promoción profesional interna para cubrir 150 puestos en Conducción. Ya se había reunido el Pleno del CGE para ratificar la convocatoria y se hacía con 8 votos a favor (UGT, SEMAF y SF) y 4 votos en contra (CCOO y CGT). El motivo que alegaba CCOO, "por no conocer entonces el nivel de reposición de los

puestos de los trabajadores/as que pasarían al colectivo de Conducción” (acta de reunión n.º 4 del 25/11/2005).

Con esta convocatoria de promoción interna, la empresa daba cumplimiento a la cláusula 1.7 de la Norma Marco de Movilidad, como se recoge en el acuerdo del 14 de noviembre de 2005 de la Comisión de Seguimiento y Empleo, sobre el ofrecimiento para formar parte en el proceso de promoción profesional del colectivo de Conducción. Este ofrecimiento empresarial suponía un total de 150 plazas (120 para el ámbito de Cataluña y 30 para el País Vasco). Las de Cataluña se harían en dos fases (1ª con carácter inmediato para 60 plazas; y 2ª en febrero de 2006 para 60 plazas más). Las 30 plazas para el ámbito del País Vasco se realizarían en abril de 2006. Se trataba de dos de las principales zonas geográficas donde tenía necesidades urgentes para cubrir de maquinistas. En el preámbulo de la convocatoria, la empresa reconocía las necesidades que existían de maquinistas en esas zonas concretas y sus previsiones...

“Este ofrecimiento forma parte de un conjunto de acciones de movilidad geográfica y funcional orientada a dotar a la empresa de los recursos críticos que necesita para la normal prestación de sus servicios a lo largo del Plan Estratégico 2005-2009. La denominación de recursos críticos se refiere a aquellos que están íntimamente ligados a la naturaleza y el Plan Estratégico de un negocio o producto. En lo que se refiere al Personal de Conducción, está previsto desarrollar una serie continuada de acciones que comienzan con el presente ofrecimiento, porque es un colectivo al que será preciso aportar un número importante de recursos como consecuencia del Plan Estratégico 2005-2009 y del Plan Social recientemente aprobado”.

La convocatoria especificaba su objeto *“es la formación para el acceso a la promoción profesional de personal de conducción de línea de explotación comercial, para lo que deberán cumplirse los requisitos que determine la Orden Ministerial reguladora de las titulaciones y habilitaciones del personal de conducción”.* (Convocatoria RENFE Operadora 14 de noviembre de 2005. Ofrecimiento para tomar parte en el proceso de promoción profesional en Conducción).

En ella se acordaban los términos de la formación de los aspirantes a esas plazas que en principio iban a recibir y el proceso a seguir (que se concretaba en el desarrollo y superación de cada uno de los siguientes módulos):

1.- Selección de aspirantes.

- 2.- Curso de iniciación a las funciones básicas de conducción.
- 3.- Curso de formación para la obtención de titulación de conducción.
- 4.- Obtención de título oficial de conducción.
- 5.- Asignación de plaza y nombramiento en la categoría que corresponda en su momento para desempeñar las funciones de conducción.

En un primer momento se acordaba que la formación sería similar a la establecida para la conducción restringida y, después de la superación de los diferentes módulos, recibirían la formación específica (contenidos formativos y número de horas lectivas) en función de lo que determinase la futura Orden Ministerial de Homologación (que estaba por desarrollar). Así, recibirían la formación correspondiente para obtener la conducción en línea y tendrían que superar el examen para obtener el título de conducción emitido por la Dirección General de Ferrocarriles. De tal forma que los/as que obtuvieran el título de conducción y superasen las habilitaciones correspondientes para ejercer las funciones de conducción de línea de explotación comercial quedaban obligados/as a participar en un ofrecimiento de plazas a nivel nacional (movilidad geográfica) para ser asignados y nombrados en la categoría que les correspondiese.

Las partes estuvieron de acuerdo en llevar a cabo un proceso de movilidad a nivel nacional para conducción (en el que podían participar todos los/as maquinistas), aunque encadenándolo en el tiempo con la incorporación de los/as compañeros/as procedentes de la convocatoria de promoción interna. Acordaban que la petición de plazas debería llevarse a cabo en abril de 2006, pre-asignándose las plazas correspondientes antes del 1 de julio de ese año. La asignación definitiva e incorporación a las plazas adjudicadas se produciría en el momento en que se incorporasen a su plaza definitiva de conducción en línea los/as participantes en la convocatoria de promoción profesional al colectivo de conducción (dependiendo del tiempo de formación que recogería la Orden Ministerial de Homologación que todavía estaba pendiente).

La mayoría del CGE hacían una valoración favorable del acuerdo, como hacían el SF, UGT y SEMAF, que consideraban que la promoción interna en Conducción permitiría que muchos/as compañero/as que habían quedado relegados en otros puestos tuvieran la oportunidad de presentarse a esta convocatoria y con ello, mejorar sus condiciones laborales y salariales, y se daba cumplimiento a la permeabilidad.

El acuerdo recogía muchas de las peticiones sindicales: permitía la promoción interna, aunque algunos/as defendían la contratación externa; suponía obtener categoría única para todos/as los que accedían a esos puestos (acordándose la de *“aspirante a maquinista”*) y se acordaba el mismo sistema retributivo para todos los que accedieran a dichos puestos (se fijaba 26.000 € de fijo más complementos).

Por tanto, la propuesta de reconversión era vista por la mayoría de los sindicatos con *“buenos ojos”*, ya que posibilitaba que muchos ferroviarios/as pudieran promocionarse y mejorar sus condiciones laborales y salariales, aunque algunos como SEMAF, que lo suscribió, insistían a la empresa en que debía sacar, además, una convocatoria para la contratación de nuevo ingreso. Así quedaba reflejado en el apartado de alegaciones del acta nº 4 de la Comisión de Seguimiento y Empleo del Plan Social del ERE (2005-2009): *“Semaf reitera la necesidad de incorporar personal de nuevo ingreso al colectivo de Conducción de acuerdo con lo señalado en el Acuerdo 7 del Plan Social del E.R.E, en función de las necesidades detectadas para este colectivo en el Plan Estratégico de RR.HH 2005-2009 como medida complementaria a la reconversión efectuada mediante esta convocatoria, y atendiendo a la regulación que se establezca en la Orden Ministerial correspondiente”*.

La representación de la empresa respondía al sindicato: *“La RDE entiende que no puede efectuar un pronunciamiento a este respecto en tanto no esté publicada la Orden Ministerial que regulará los requisitos para el acceso a la titulación de maquinista por personal ajeno a la misma, y en qué tiempo podrá existir en el mercado personal con dicha cualificación”*. Sobre la base de todo ello, *“establecerá una planificación de necesidades en ese momento y la trasladará al seno de esta comisión”*. El SF insistirá en que *“[...] previamente a la realización de ingresos externos para cubrir vacantes de maquinistas, se agoten todas las posibilidades de promoción interna, incluida la aplicación de la cláusula de permeabilidad desde ADIF”*.

De estas palabras se desprende que hubo discrepancias entre los sindicatos en las negociaciones a la hora de decidir ciertos aspectos relacionados con esa convocatoria:

1. *¿Quién cubriría las necesidades de maquinistas?* Se planteaban dos opciones: que las ocupara el personal ferroviario o externo. Aunque se dieron diferentes posiciones, finalmente se acordaba la primera.

2. *¿Qué orden se seguiría a la hora de cubrir las necesidades que habían entonces?* Se planteaba que en un principio esta convocatoria se hacía para cubrir las necesidades más urgentes, y más adelante se cubrirían con otras convocatorias el resto. Había que hacerlo en diferentes fases y según las prioridades (cubrir en ese momento las más urgentes y con el tiempo el resto). De hecho, esta convocatoria era el inicio de un proceso que se prologaría en el tiempo y que la empresa acordaba con los sindicatos.

3. *¿Qué formación iban a recibir los/as “aspirantes a maquinistas”?* Se planteaba seguir la formación que venía haciendo la antigua RENFE, en este caso la correspondiente a la conducción restringida y, una vez aprobada la Orden Ministerial que estaba prevista que se desarrollase en el corto plazo, dichos aspirantes debían hacer la nueva formación en línea que se estableciera. Se decidía hacerlo así porque la Orden Ministerial que iba a regular la nueva formación aún estaba pendiente de desarrollar. La formación que regularía dicha Orden, como manifestaba la Dirección de la empresa, *“regulará los requisitos para el acceso a la titulación de maquinista por personal ajeno a la misma”*. Con esa Orden, además, se cambiaría el modelo de formación que se venía impartiendo en la empresa para los puestos relacionados con la seguridad en la circulación (maquinista, circulación, electrificación, encargado de trabajo, etc.). La empresa reconocía que la Orden introduciría otro importante cambio, que la formación para maquinista no sólo la iba a impartir la empresa (como se venía haciendo hasta el momento), sino que además entrarían a impartirla formadoras privadas, como reconocía la empresa al responder a los sindicatos cuando decía que desconocía en ese momento *“[...] en qué tiempo podrá existir en el mercado personal con dicha cualificación”*. Por tanto, para esa convocatoria se acordaba que sería la empresa la que impartiría la formación correspondiente para la conducción restringida, hasta que la Orden Ministerial estableciera la nueva formación específica para la conducción en línea que debían realizar los/as aspirantes. La empresa acordaba con los sindicatos agotar la vía interna y recurriría más tarde a la vía externa para cubrir las necesidades. Decidían hacerlo de esa forma porque había que atender las necesidades más urgentes que ya existían. Para la empresa, este acuerdo suponía la vía más rápida que le permitía atender las necesidades puntuales de maquinistas que se dieron en Cataluña y en el País Vasco, y sus costes fueron asumidos. Esta fue la propuesta con la que estuvieron de acuerdo la mayoría de los sindicatos.

Durante los últimos meses del 2005 surgieron algunas problemáticas a la hora de reconocer la antigüedad en el cargo del colectivo de Conducción por parte de la empresa. Para tratar de solucionarlo, las partes se reunían el 1 de diciembre de 2005 y llegaban a un acuerdo que fue suscrito por CCOO, UGT y SEMAF. El acuerdo alcanzado permitía respetar la ordenación existente entre el conjunto de los/as maquinistas y los/as maquinistas que accedían a la categoría de Maquinista Principal a partir del 2 de diciembre de 2005 *“los trabajadores/as clasificados con la categoría de Maquinista, en aplicación del punto 6 del Acuerdo de Agente Único de Conducción a que se refiere el punto 2 del acta de la Comisión Paritaria del XIII Convenio Colectivo de 15-02-2001, que se clasifican con la categoría de Maquinista Principal con fecha de antigüedad de 2-12-2005 mantendrán solamente a efectos de concurrencia dentro del colectivo de maquinistas principales que sean clasificados con esta categoría de Maquinista Principal y con esta misma fecha 2-12-2005, la antigüedad de la categoría de Ayudante de Maquinista Autorizado a efectos de concursos que tenga reconocido cada uno”*. (Acta reunión 1-12-2005, RENFE Operadora, acuerdo de reconocimiento de antigüedad en el cargo del personal de conducción).

Los/as firmantes consideraban que, aunque el acuerdo mejoraba esa situación, reconocían que quedaban todavía algunos problemas sobre la antigüedad del colectivo y se comprometían a resolverlo durante el año 2006. Mientras que SF y CGT se mostraron en desacuerdo con lo pactado. CGT manifestaba que no lo suscribía porque se había dado una solución parcial a ese problema al considerar que favorecía principalmente a los maquinistas procedentes de promoción militar y no tenía en cuenta la antigüedad de las primeras promociones civiles (notas de campo). Otra problemática que se daba en la convocatoria de promoción profesional para conducción fue que, durante la fase de selección de los/as aspirantes, la empresa estaba aplicando criterios que no recogía el acuerdo y que los sindicatos consideraban que estaban al margen de la normativa laboral, como denunciaron algunos/as. Por un lado, les exigía unas condiciones médicas acordes a los baremos establecidos para el personal de nuevo ingreso (de acuerdo a lo regulado como *“canal de ingreso”*) cuando en este caso y según lo acordado, al tratarse de aspirantes procedentes de ambas empresas, se les debía aplicar el baremo regulado como *“canales de permanencia”*. La diferencia entre ambos baremos en este aspecto era notable, ya que eran más

exigentes las condiciones médicas que se exigían a los de nuevo ingreso (por ejemplo, no llevar gafas, ni padecer ningún tipo de enfermedad o patología, etc.) que las que se exigían a los de permanencia (al contar con mayores márgenes de tolerancia). Por otra parte, la empresa, al disponer de los expedientes médicos de los/as trabajadores/as que se presentaban a la convocatoria, de forma unilateral estaba dando “no aptos” a los/as que en su día habían tenido algún problema médico, sin ofrecer la posibilidad de presentarse al reconocimiento médico que pudiera confirmar esa condición. Los sindicatos denunciaban esta forma de proceder que estaba aplicando la empresa, ya que entendían que la manera de comprobar si los candidatos reunían los requisitos exigibles para dichos puestos era precisamente haciendo en ese momento el reconocimiento médico y psicotécnico que se exige para ello, al considerar que las deficiencias que había observado aquella en su día podían haber cambiado (haber sido corregidas o reparadas, como por ejemplo con el uso de gafas correctoras, mediante tratamientos médicos, intervenciones quirúrgicas, etc.). Finalmente, la empresa atendía esta petición que hacían los sindicatos.

Por entonces, se producía un conflicto laboral en RENFE Operadora, ya que con la puesta en marcha del nuevo servicio AVE Madrid-Toledo la empresa decidió suprimir el servicio que venía prestado por el interventor/a supervisor/a de servicios a bordo (SSB), provocando un nuevo conflicto, ya que llevó a la mayoría de los sindicatos del CGE (CCOO, UGT y CGT) a convocar huelga de 24 horas en diciembre de 2005 para los días 2, 7, 11, 16, 18, 23 y 30. Estos paros coincidían con el puente festivo de la Inmaculada, la Constitución, y las Navidades. Los sindicatos convocantes exigían la reposición del interventor/a SSB en dicho servicio, ya que consideraban que su presencia en el tren era importante, no sólo en términos comerciales, sino también en seguridad y en la resolución de los posibles problemas que pudieran surgir durante la marcha del tren, además de que suponía la eliminación de un número determinado de puestos de trabajo. Con esta convocatoria de huelga denunciaban no sólo la desaparición de la figura del supervisor/a de abordaje en el nuevo servicio de AVE a Toledo, sino también la destrucción de empleo. Según las declaraciones que hacía un responsable de CCOO a los medios de comunicación, *“este hecho suponía la destrucción de 8 puestos de trabajo que existían en ese servicio y se perdía en calidad”*.

Además, *“criticaba el hecho de que la empresa pretendía recolocar a los supervisores que viajaban en los trenes regionales que hasta ahora unían la capital con Toledo en las labores de “checking” en tierra del nuevo AVE, función que, según los sindicatos, no entraba dentro de las obligaciones que les reserva la nueva regulación profesional”*. (Fuente: EUROPA PRESS, Madrid, 28-11-2005).

Los sindicatos convocantes de los paros confiaban en que la empresa *“rectificaría”* en su postura y se mostraría dispuesta a negociar una solución que satisficiera a ambas partes, evitando el conflicto, como así sucedía en la reunión celebrada entre el Comité de Huelga y la Dirección el 1 de diciembre de 2005 al alcanzarse un acuerdo y los sindicatos desconvocaban los paros. La empresa se comprometía a continuar nombrando interventor/a SSB para dicho servicio y se acordaba abrir un período de negociación para resolverlo. Les entregaba un documento con su propuesta y se fijaba un plazo de dos meses para solucionarlo. Algunos sindicatos señalaban que el proceso de negociación que se abriría en breve sería más complejo porque en la propuesta que les había entregado quedaba claro cuál era su pretensión sobre el servicio *“de a bordo”* que venían prestando los/as interventores/as en el AVE, que era su eliminación, y quería modificar sus funciones. El nuevo plan que pretendía la empresa llevar a cabo para este colectivo introducía tres modalidades de servicio: a bordo del tren, en tierra y en servicio de gestión. Su propuesta de funciones introducía importantes cambios. No sólo quería mantener las funciones tradicionales que estaban vinculadas al puesto (venta y control de billetes, información al cliente, atención a menores y con movilidad reducida, control del servicio, sondeos, encuestas, etc.), sino que también introducía nuevas funciones; algunas requerían conocimientos en materia de Seguridad en la Circulación, como la puesta en marcha de los vehículos en las estaciones, colaborar con la puesta en tensión, colaborar en la vigilancia del estado y conservación de los trenes, realizar reparaciones de averías durante el servicio, colaborar en caso de accidentes, incidencias o averías donde se realicen transbordos, etc.

Al mismo tiempo se lograba el acuerdo del ERE (2005-2009) el 28 de julio de 2005 entre la Dirección de RENFE y la mayoría del CGE, ya que fue suscrito por SEMAF, UGT, CCOO y SF excepto CGT. Podían acogerse de forma voluntaria un máximo de 2.000 trabajadores/as a través de sus dos modalidades (prejubilaciones y bajas incentivadas).

Lo que permitía a la empresa presentarlo en la Dirección General de Trabajo para su aprobación. También se firmaba el ERE de ADIF (2006-2010) entre la Dirección de ADIF y la mayoría del CGE, llegando al acuerdo con todas las centrales sindicales excepto CGT. Este era aprobado por la Dirección General de Trabajo, al que estaba previsto que pudieran acogerse un total de 2.500 trabajadores/as de forma voluntaria y en sus dos modalidades (prejubilaciones y bajas incentivadas), y se incardinaba en un plan de empleo. Los términos que se pactaron eran prácticamente idénticos a los fijados en los anteriores expedientes en RENFE. (Comunicado n.º 10 Sector Federal Ferroviario y Servicios Turísticos UGT 24/02/2006).

Por otro lado, durante el mes de enero de 2006, RENFE Operadora sufría una importante reestructuración interna que reducía las áreas operativas a cuatro:

Dirección General de Servicios Públicos de Cercanías y Media Distancia.

Dirección General de Servicios de Larga Distancia.

Dirección General de Servicios de Mercancías y Logística.

Dirección General de Fabricación y Mantenimiento.

La dirección de la empresa proponía a los sindicatos una nueva promoción interna para el acceso al colectivo de conducción de trabajadores/as procedentes de otras áreas de actividad de RENFE Operadora. La propuesta señalaba que, en un primer momento, se ofertarían 60 plazas en el ámbito de Cataluña, dando preferencia al personal con residencia en dicho ámbito y estableciendo cupos en función de la categoría de procedencia. Se concretaba el proceso a desarrollar en cuatro fases:

1ª. Selección de los/as aspirantes que incluía prueba médico-psicológica y prueba cultural de nivel de la ESO.

2ª. Realización del curso de conducción restringida.

3ª. Se acordaba alternar el trabajo efectivo en conducción restringida con la realización de un curso de formación teórica y práctica de conducción de vehículos con una duración máxima de 1 año.

4ª. Se acordaba que recibirían el nombramiento en la categoría correspondiente para desempeñar la actividad de conducción.

A la propuesta presentada por la empresa, algunos sindicatos (SEMAF, CGT y SF) le hacían algunas contrapropuestas. Entre ellas, le solicitaban conocer con carácter

previo las necesidades concretas que existían de maquinistas en su globalidad, en vez de hacerlo por partes y con poca concreción, como afirmaban algunos/as: *“Ahora la empresa necesitaba cubrir 60 puestos de maquinistas en Cataluña, de aquí a un tiempo 120 en Madrid, etc.”* (notas de trabajo). Le sugerían que el acceso al colectivo de Conducción no debía limitarse solo a trabajadores/as procedentes de otros colectivos de la empresa, sino que también debía establecer un porcentaje de nuevos ingresos que permitiera rejuvenecer al colectivo. Además, le recordaban que debía llevar a cabo un proceso de movilidad con carácter nacional, como habían acordado. Señalaban que los requisitos de acceso a Conducción y el proceso formativo debían ser acordes con lo que estableciera la Orden Ministerial de Homologación, debiendo en su caso modificarse para adaptarlos a la misma en el momento de su publicación. Le reclamaban que se debían definir técnicamente las funciones a realizar, considerando, en cualquier caso, que la formación propuesta era escasa e insuficiente para el desempeño de la función de conducción. Peticiones que la empresa tuvo que asumir. Hasta la fecha, la Dirección había recurrido a la vía interna para cubrir las necesidades de maquinistas. Tras agotar dicha vía, la Dirección proponía a los sindicatos en la Comisión de Seguimiento y Empleo del Plan Social 2005-2009 abrir la vía externa para cubrir esas necesidades mediante nuevas modalidades de contratación. Les planteaba la necesidad de utilizar nuevas modalidades de contratación para el personal de nuevo ingreso, a través del contrato de trabajo en prácticas con una duración máxima de 2 años y el contrato indefinido a tiempo parcial.

Esta propuesta empresarial suponía un importante cambio en las reglas formales de contratación sobre las condiciones de ingresos del personal, ya que con ello pretendía “romper” la norma general de contratación de ingresos de efectivos en la empresa con carácter indefinido y “estable”. Es decir, empleo con derechos y garantías que había permanecido hasta la fecha con carácter general.

En relación a ello, UGT y CCOO firmaron un preacuerdo con la empresa ratificado posteriormente, por el que aceptaban las nuevas modalidades de contratación. El resto de sindicatos rechazaron el preacuerdo, al menos al principio. Hay que señalar que SEMAF rechazaba la firma del preacuerdo y del acuerdo posterior si esas nuevas modalidades de contratación se aplicaban con carácter general sobre Conducción. Mientras, sí lo aceptaban, si las aplicaban con carácter general a otros colectivos.

En estas negociaciones se dieron algunos puntos de fricción en aspectos como los requisitos de formación que iban a ser necesarios a partir de ahora para poder acceder a la profesión de determinados puestos relacionados con la seguridad en la circulación y que iban a afectar al personal de Mantenimiento e Infraestructuras, Electrificación, Circulación, Conducción, etc. Al estar las posturas en este aspecto muy distanciadas entre las partes y además las Direcciones no mostraban ningún signo de acercamiento, algunos sindicatos decidieron convocar paros como hacía SEMAF.

Todos los/as responsables sindicales tenían claro que en el nuevo modelo ferroviario que el Gobierno había puesto en marcha a través de la Ley del Sector, se tenía que priorizar la seguridad en la circulación y ésta, debía estar por encima de los intereses económicos. De hecho, aunque en su día todos los sindicatos hicieron sus aportaciones a este aspecto concreto, el contenido del proyecto de la Orden Ministerial que había elaborado el Ministerio para ser aprobado por el Consejo de Estado sobre las condiciones y requisitos que eran necesarios para obtener los títulos y habilitaciones que permitieran el desempeño de los puestos de trabajo por el personal relacionado con la seguridad en la circulación era tan laxo, que algunos convocaron paros con objeto de presionar para tratar de cambiarlo. Por ello, SEMAF convocaba paros los días 18 y 19 de julio de 2006. Los motivos que justificaban dicha convocatoria quedaban expuestos en su comunicado. Consideraban que *“el contenido del Proyecto de Orden Ministerial, por la que se desarrolla la Ley del Sector Ferroviario en materia de condiciones y requisitos necesarios para la obtención de los títulos y las habilitaciones exigibles al personal que realice funciones en el ámbito ferroviario, relacionadas con la Seguridad, y del régimen de autorización y funcionamiento de los centros para la formación y la certificación de valoración de la aptitud psicofísica de dicho personal” sobre el que SEMAF elaboró y entregó, el pasado 15 de diciembre de 2005, el oportuno informe, al amparo de lo establecido en el apartado 1.b del art. 24 de la Ley 59/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y de conformidad con lo dispuesto en el art. 83 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, las cuales no han sido atendidas. Considerándolas imprescindibles para que la profesión de Maquinista no se vea degradada y tenga una base de formación en consonancia con su responsabilidad social, impidiendo que se conduzcan trenes de viajeros y/o mercancías con una*

formación inadecuada e insuficiente”. (Comunicado n.º 7 de 30-06-2006). El sindicato no sólo exigía los requisitos de formación necesarios para la obtención de los títulos y habilitaciones para los puestos relacionados con la seguridad en la circulación sino que también exigía que se estableciera el régimen de autorización y funcionamiento de los centros de formación y de certificación que se iban a encargar a partir de ahora de realizar la valoración de las aptitudes formativas y psicofísicas que en breve se les exigirían al nuevo personal que se incorporase en la empresa, en especial al colectivo de Conducción. Se trataba del proyecto que había diseñado el Ministro Álvarez Cascos (del anterior Ejecutivo) y que, ahora, el nuevo Gobierno lo ponía en marcha para los próximos años.

“¿Qué pasa con esto? Es un diseño que hizo Álvarez Cascos y que el partido socialista no cambió, y es que para ser maquinista en España tienes que pagar, eso es ya desde el 2005-2006; hay que pagar igual que cuando te sacas el carné para conducir un avión, etc. Es decir, no es gratuita, supone un cambio importante. Antes entrabas por la vía militar o la civil... y ya te quedabas en la empresa como plantilla y desde 2005 se hace de esa forma”.

Entrevista n.º 10. Responsable sindical SEMAF (06-07-2015:28).

Estos hechos suponían introducir importantes cambios en la cultura de formación que había tenido la antigua RENFE. Con la separación de las empresas, además, se introducían cambios en esta materia, no sólo en los contenidos y las horas formativas necesarias para poder optar a ocupar dichos puestos, sino que también se incorporaban centros formativos y psicofísicos externos, además de los propios de las empresas. Aunque hay que decir que esto sólo afectaba a RENFE Operadora, es decir, que la empresa a partir de ese momento dispondría de los centros propios donde se impartiría la formación y se realizarían los reconocimientos médicos y psicofísicos para el personal perteneciente a la empresa; pero también “contarían” con la Escuela Técnico-Profesional donde se imparte la formación para el personal que quiere ingresar en RENFE como maquinista. También existen empresas privadas como CETREN, ACCIONA, CERSE, etc., que imparten la formación para el personal externo que quiere ingresar en RENFE Operadora como maquinistas y en otras empresas ferroviarias. De esta forma, una persona que quiera ingresar en RENFE tendrá que acudir previamente a estos centros de formación privados o a la escuela Técnico-

Profesional y costearse la formación necesaria y los reconocimientos médicos y psicotécnicos; además ha de pasarla favorablemente (lo que supone pagar unos costes económicos sobre los 20.000 €).

De forma que los centros privados junto a los propios de la empresa se encargarían de impartir la formación a partir de ese momento para poder obtener dichos títulos y habilitaciones, y posteriormente poder presentarse a las convocatorias de ingreso en RENFE Operadora, es decir, a las Ofertas de Empleo Público, por ejemplo la OEP de maquinistas, aunque también pueden presentarse a las empresas privadas.

Este nuevo sistema formativo para acceder a la titulación y habilitación de maquinista se perfilaba esos años, aunque su desarrollo se efectuaba a lo largo de los siguientes.

I Convenio Colectivo RENFE Operadora (2007-2008)

El 22 de abril de 2007, la Dirección de RENFE Operadora convocaba al CGE para iniciar la negociación del nuevo convenio y les proponía tres bloques:

- 1.- Subida salarial, clasificación de categorías y jornada.
- 2.- Materias comunes con Adif: normativa, beneficios sociales y derechos sindicales.
- 3.- Permeabilidad con Adif (que sería cuando se pusieran de acuerdo las direcciones de ambas empresas sobre qué tipo de permeabilidad iban a aplicar).

Los sindicatos le solicitaron iniciar el proceso de negociación de los convenios en los próximos días y pedían ampliar los contenidos que les proponía la empresa.

Durante el mes de julio las partes mantuvieron contactos formales e informales para buscar puntos de encuentro que dieran salida al inicio de la negociación de los nuevos convenios, ya que se generó un clima de incertidumbre para los ferroviarios/as por diferentes motivos (debido a las informaciones y/o rumores que “amenazaban” con traspasar algunas competencias ferroviarias a las comunidades autónomas; por el hecho de que no se sabía qué iba a pasar con el Canal de Venta y su personal; por la falta de información sobre el futuro de los Talleres y las Mercancías; etc.). Los sindicatos exigían a las Direcciones que ofrecieran “*garantías*” previas al inicio de la negociación colectiva, pero no hicieron nada al respecto, lo que incrementó aún más la

incertidumbre entre los/as ferroviarios/as.

Se acordaba una propuesta unitaria de los dos CGE apoyada por CCOO, UGT, CGT y SF que entregaron a las empresas con el fin de desbloquear la negociación de los convenios, pero que aquellas rechazaron. La propuesta sindical se centraba en que los sindicatos iniciarían las negociaciones de los convenios si las empresas garantizaban la estabilidad en el empleo, los derechos de promoción profesional y la movilidad de las plantillas en las dos empresas. SEMAF, por su parte, solo entraría a negociar los temas que afectaban a Conducción y mantuvo una posición de bloqueo.

Ante la falta de respuesta de las empresas, se reunían los sindicatos de los dos CGE el 26 de julio de 2007 y acordaban llevar a cabo acciones y concentraciones para los próximos días 27 y 30, donde reclamaban el mantenimiento del empleo estable, garantías y para que se negociaran los convenios.

- Día 27 de julio, encierros y concentraciones en todos los comités provinciales.
- Día 30 de julio, una concentración estatal de delegados/as en Madrid (a las 11 horas en la estación de Atocha y a las 12 horas en Paseo del Rey, 30) ante las puertas de las empresas donde les entregan a sus presidentes un escrito denunciando la situación.

Las direcciones mantuvieron sus posiciones y la situación de incertidumbre se instaló entre los/as ferroviarios/as. La falta de garantías por parte de las empresas y su posición inamovible llevó a los sindicatos a manifestar que *“si las direcciones no daban un giro radical a dichas negociaciones, teníamos previstas hacer más movilizaciones de forma más intensa”* (notas de campo: en opinión de varios responsables sindicales).

A esta situación de bloqueo e incertidumbre se sumaba otro conflicto laboral en ADIF. En este caso lo abanderaba el SF al solicitar la Comisión de Conflictos ante el malestar que estaba sufriendo el colectivo de Estaciones de Córdoba Central, donde denunciaba unos gráficos de servicio que eran insuficientes para atender las cargas de trabajo existentes como quedaba reflejado en el acta de reunión de gráficos del 10 de julio de 2007: *“El mencionado cuadro es insuficiente, asumiendo que la plantilla de Córdoba está viviendo un continuo malestar y aumento del deterioro de las condiciones de trabajo”*. Lo que suponía un aumento de las cargas de trabajo, supresiones de descansos y vacaciones, reemplazos a cargo superior, etc., incrementando con ello la carga mental y generando estrés y malestar a la plantilla afectada.

La Comisión de Conflictos finalizaba sin acuerdo y el SF convocaba huelga indefinida todos los viernes desde las 19 a las 21 h, comenzando el día 24 de agosto de 2007. El único sindicato que se sumaba a estos paros fue CGT y el resto se “desentendía” del problema. Los paros se fueron realizando como estaban previstos y a la problemática de Córdoba se sumaron el personal de otras estaciones de ADIF (Madrid, Barcelona, etc.) e incluso el personal contratado que la empresa pretendía utilizar para “reventar” los paros convocados, como reconocían algunos/as sindicalistas (notas de campo).

El colectivo, aunque sufrió presiones por parte de la empresa para que abandonaran los paros, se mantuvo unido durante todo el conflicto, y tras varios meses de luchas se alcanzaba el acuerdo que permitió su desconvocatoria. La presión ejercida durante todo este tiempo y que en Córdoba se iniciaba el 24 de agosto permitió incluir en el preacuerdo del I Convenio Colectivo de ADIF algunas de las viejas reivindicaciones del colectivo (quebranto de moneda, garantías de futuro profesional para Comercial y Atención al Cliente, realización de evaluaciones psicológicas de los puestos que por sus condiciones de desempeño profesional lo requiriesen, análisis ergonómicos y riesgos de violencia para tratar de mejorar sus condiciones laborales). En relación al quebranto de moneda, se acordaba que antes del 20 de enero de 2008 se concretaría la forma para solucionar el problema (mediante una compensación económica o la creación de un fondo específico donde participarían los sindicatos). Sobre las garantías de futuro, se lograba el compromiso de la empresa de adaptación de la organización funcional y operativa del personal a las necesidades del área.

En cuanto a los rumores e informaciones sobre las futuras transferencias de los servicios ferroviarios a las comunidades autónomas, la empresa no manifestó nada al respecto y mantuvo la situación de bloqueo. Ante este posicionamiento empresarial, los sindicatos acordaban acciones unitarias que fueron planteadas desde los dos CGE, donde convocaban 6 días de paros de 24 horas (incluía el puente de octubre). Tras el anuncio de los paros en octubre de 2007, el Ministerio de Fomento convocaba a una reunión a los dirigentes sindicales de la Federación y Confederación de UGT y CCOO el 21 de septiembre de 2007. En dicha reunión el Ministro se comprometía a que *“mientras no se llegue a un acuerdo sobre el modelo de futuro de gestión del servicio de cercanías, Renfe Operadora continuará prestando el servicio”*. Mientras tanto, se

comprometía a crear un grupo de trabajo donde participarían los sindicatos *“con objeto de analizar y concretar un nuevo modelo de gestión del servicio de cercanías”*. Este compromiso político se alcanzaba con los dirigentes sindicales de UGT y CCOO a cambio de desconvocar los paros anunciados. Por su parte, los sindicatos reconocían que la contundencia de las convocatorias de los paros anunciadas desde ambos CGE llevaría a “paralizar” provisionalmente la segregación que suponía la transferencia de las cercanías en Cataluña (cuestión que se abordaba en los próximos meses). Tras los compromisos acordados se desbloqueaban las negociaciones de los convenios y se iniciaron los procesos.

En las reuniones de ambas Comisiones Negociadoras, las Direcciones presentaron sus respectivas propuestas de los convenios que eran muy similares, lo que llevó a la firma del preacuerdo en ADIF el 19 de diciembre de 2007. Mientras que el planteamiento que adoptó la Dirección para la negociación en RENFE Operadora cambió, de tal forma que no se alcanzó ningún preacuerdo ese día y se reunían al día siguiente (donde analizaron la propuesta que la empresa ya había presentado en el Plenario de la Comisión Negociadora el 17 de diciembre y los sindicatos esperaban firmar un preacuerdo similar al firmado en ADIF y poder cobrar los atrasos de 2007, pero ese día tampoco fue posible). La Dirección cambió el sentido de la reunión y, en vez de plantearla para alcanzar un preacuerdo, no lo hizo, sino que trató de dilatarlo en el tiempo y no dio ninguna muestra de compromiso para pagar los atrasos. Tras un largo debate entre las partes donde solo la empresa y SEMAF defendían la no firma de un preacuerdo, se fijaba una nueva reunión para el próximo 27 de diciembre. En ella, la empresa debía contestar a la propuesta unitaria que debían consensuar todos los sindicatos el día 26, aunque sin ninguna garantía de cobro de los atrasos.

En la reunión del 27 de diciembre se fijaba el marco de materias generales (que fue alcanzado y consensuado por todos los sindicatos para la plataforma unitaria que se iba a desarrollar en los próximos días y acordaban la subida salarial para 2007 y 2008).

Subida salarial para el 2007:

- El 2,7% a todos los conceptos salariales (incremento en tablas y bandas salariales).
- Abono del valor del 1,3% de la masa salarial; incluirlo en las 2 pagas extras que correspondiesen para cada nivel salarial, clave 427 (prima de asistencia) para el

personal operativo y para los MMII, Cuadros y personal de Estructura, ese porcentaje se aplicaría a todas las retribuciones individuales, cargándose al componente fijo.

- El 0,5% de la masa salarial de 2006 para la clave 401 (plus de productividad) para el personal operativo y para los MMII, Cuadros y personal de estructura; ese porcentaje se aplicaría a todas las retribuciones individuales y se incorporaría al fijo.

- El 0,8% de la masa salarial (que podría llegar al 1,12% en función de que el IPC real superase el 3,8%) y se distribuiría: 0,4% a todos los conceptos salariales (mediante el incremento en tablas y bandas salariales) y 0,72% de la masa salarial a la clave 401 (plus de productividad) y a los MMII, Cuadros y personal de estructura. Ese porcentaje se aplicaría a todas las retribuciones individuales y se incorporaría al fijo.

Subida salarial para el 2008:

- Sería del 3% (a tablas y bandas salariales) y el 0,8% (lo que superase el IPC el 3,8%) al plus de objetivos.

Esta era la propuesta unitaria que los sindicatos entregaban a la empresa el 27 de diciembre y ésta aceptaba. Hay que decir que no fue fácil llegar a la misma, sobre todo por la actitud y las contradicciones que se dieron en la cúpula de CCOO. El sindicato no asistió a la reunión del 27 ni firmó el acta (a pesar de que la propuesta unitaria alcanzada el día 26, en la que estuvieron todos los sindicatos de acuerdo, incluía a CCOO). Es más, el 19 de diciembre se firmó el preacuerdo en ADIF (con las mismas características que en RENFE Operadora), donde estuvieron todos los sindicatos de acuerdo, incluso CCOO, que ahora en RENFE Operadora no firmó.

Esta estrategia de CCOO era criticada por el SF que afirmaba que no se había logrado el preacuerdo del I Convenio Colectivo en RENFE Operadora porque *“cuando no hay unidad de acción, las dificultades para conseguir los objetivos aumentan y sirve de poco o de nada romper la unidad de acción con convocatorias “de farol” para pretender posteriormente arrogarse los logros de negociaciones abiertas que aún no han terminado. Este tipo de modelo sindical (ese continuo intento de buscar protagonismos inútiles e injustificables) ha demostrado que no sirve para lograr las mejoras que necesita el colectivo, y la única forma de conseguir un buen acuerdo es con la unidad de los sindicatos frente a la empresa”* (Comunicado n.º15 SF, 21/12/2007).

El SF reconocía que CCOO no sólo “rompía” con la estrategia de unidad que se había logrado alcanzar en el seno de ambos CGE’s mediante la convocatoria de paros

convocados a título individual, sino que además reconocía que CCOO *“utilizaba”* los paros para sumarse los logros de los acuerdos de las desconvocatorias y reconocía la poca *“utilidad”* de su estrategia para los intereses del colectivo ferroviario.

Fueron UGT, SEMAF, CGT y SF junto con la Dirección de la empresa los que firmaban el acta ese día, donde la empresa se comprometía a abonar los atrasos correspondientes a los incrementos económicos de 2007 en febrero de 2008 (en nómina adicional). Con la firma se garantizaba la subida salarial, se consolidaba el 0,5% (en el convenio anterior los sindicatos mayoritarios querían que dicho porcentaje fuera destinado a un plan de pensiones, pero finalmente no se lograba debido a que no lo permitieron el resto de sindicatos) y se lograba el abono de los atrasos. En los siguientes días continuaron las negociaciones del convenio con las diferentes mesas.

Por otra parte, el Congreso de los Diputados aprobaba la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de Medidas en Materia de Seguridad Social que entraría en vigor el 1 de enero de 2008. Esta Ley era fruto del acuerdo alcanzado el 13 de julio de 2006 entre el Gobierno, Patronal y los sindicatos CCOO y UGT sobre medidas en materia de Seguridad Social que suponían recortes en las prestaciones sociales (se endurecían los requisitos para la prestación de la incapacidad permanente) y modificaba aspectos que afectaban a las jubilaciones, como el cómputo de los años cotizados para la jubilación, y se posponía la jubilación parcial y anticipada en las Administraciones Públicas, lo que afectaría a RENFE Operadora y ADIF.

Finalmente, el I Convenio Colectivo de RENFE Operadora se firmaba el 25 de febrero de 2008 tras el consenso alcanzado entre la Dirección y la totalidad del CGE (SEMAF, CCOO, UGT, SF y CGT). Entre los aspectos que recogía el convenio:

- 1.- Su duración para 2 años (entrando en vigor el 1 de enero de 2007 y extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2008). Las partes se reservaron la posibilidad de ampliar su vigencia para 2009 y 2010 (se haría con base en los acuerdos que se alcanzasen en la mesa de Desarrollo Profesional y en orden a la regulación de su implantación).
- 2.- En materia salarial se acordaba los incrementos para 2007, 2008, 2009 y 2010.

Incrementos económicos para 2007:

1.- Incremento a tablas. Partiendo de las tablas y bandas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2006, con carácter general se fijaba un 2,7% de incremento a todos los conceptos económicos con efectos desde el 1 de enero de 2007 más un 0,4% para el Plan de Objetivos.

2.- Incorporación de una prima mínima garantizada a las pagas extraordinarias. Es decir, se incorporaba a las pagas extras el valor de la prima mínima garantizada, lo que se haría en base al nivel salarial de cada trabajador/a y a los valores que, en base a ese nivel, se fijaban en las tablas salariales para la clave 427. Para la Estructura de Apoyo; MMII y Cuadros, el porcentaje equivalente se aplicaba individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador/a, incorporándose al componente fijo de su retribución.

3.- Plan de Objetivos 2007. Se establecía un 0,8% de la masa salarial para el 2007. El grado de cumplimiento se calculaba dividiendo el total de ingresos reales (sin incluir la subvención devengada del ERE) entre el número medio de trabajadores/as. Se fijaba cumplimiento del 100% cuando el resultado fuera igual o superior al valor resultante de realizar la misma operación con los mismos conceptos a valores presupuestados.

Para incentivar el logro de los objetivos fijados, se establecía una escala de progresión a aplicar sobre los parámetros de referencia. El parámetro tenía una escala de 50 a 140 (por debajo del 50 el valor sería 0; entre el 50 y 100 el valor sería proporcional al resultado y, en caso de superarse este nivel, se consideraría el 140). El valor resultante, una vez detraído el 0,4 % incorporado a tablas y aplicada la escala de progresión, se consolidaría en clave 401 hasta un máximo del 0,72 %, de forma lineal.

Incremento económico para el año 2008: tenía como referencia el establecido para la función pública y se desarrollaba de la siguiente forma:

1.- Incremento a tablas. Se establece, con carácter general, un incremento del 3% a todos los conceptos económicos. Dicho incremento se trasladaba a las tablas salariales y a las bandas salariales de referencia para la Estructura de Apoyo y MMII y Cuadros, con efectos del 1 de enero de 2008.

2.- El Plan de Objetivos 2008 suponía un 0,8% de la masa salarial y *“el parámetro utilizado como su medida era el incremento del valor del ejercicio anterior del total de ingresos por empleado/a en un porcentaje mínimo del 5%, correspondiendo a este porcentaje el 0,8”*. Para incentivar el logro de los objetivos fijados se establecía la

escala de progresión de 50 a 140 a aplicar sobre los parámetros de referencia, cuyos valores serían los mismos que los del 2007.

Incremento económico para los años 2009 y 2010:

Las partes podían prorrogar la vigencia del Convenio hasta la finalización del Contrato-Programa en función de la evolución e implantación del desarrollo profesional. Los incrementos globales para cada ejercicio en este caso serían los que se establecían para la función pública.

Se mantiene la Normativa Laboral vigente a fecha 1 de enero de 2005 y los acuerdos que estaban en vigor, siempre que no fueran afectados por negociaciones en el marco del actual convenio o su desarrollo, quedando incorporada al convenio:

- Desarrollo del Acuerdo de Integración de Complementos del Personal de Conducción (clave 359) de 17 de marzo de 2005.
- Marco Regulador para los Movimientos y Operaciones necesarios con Vehículos en Vías Interiores de Servicio e Instalaciones de los Talleres y Centros de MIT (Mantenimiento Integral de Trenes) del 26 de abril de 2005.
- Ratificación del Preacuerdo de 14 de octubre de 2005 sobre Regulación de Contratos en Prácticas e Indefinidos a Tiempo Parcial, de 3 de noviembre de 2005.
- Antigüedad Categoría de Ayudante de Maquinista Autorizado. Desarrollo Acuerdo de Agente Único de Conducción, de 1 de diciembre de 2005.
- Antigüedad 44.ª y 45.ª promociones de Militares de Movilización y Prácticas, de 27 de julio de 2006.
- Modificación de la Regulación de la Asistencia Técnica en Ruta de Trenes de Viajeros de Integria, de 2 de octubre de 2006.
- Capacidad Psicofísica: Adecuación a la Orden FOM/2520/2006 de 21 de noviembre de 2006.
- Antigüedad 26.ª y 27.ª promociones de Zapadores Ferroviarios, del 20 de diciembre de 2006.
- Antigüedad del Colectivo de Conducción, del 26 de diciembre de 2006.
- Prima de Centros de Atención a Agencias de Viajes, del 18 de mayo de 2007.
- Personal de Conducción. Servicios de Alta Velocidad, del 5 de diciembre de 2007.

En cuanto al nivel de empleo, la cláusula 5.^a recoge que *“se garantizan los niveles de empleo previstos en el Plan Social y la no toma de iniciativas que afecten al nivel de empleo al margen de las recogidas en el E.R.E. y Plan Social pactado con la Representación Legal de los Trabajadores”*.

Contratación y jornada: la cláusula 6.^a especifica que cuando se produzcan nuevas necesidades de personal y existan candidatos/as para su cobertura que *“hayan sido contratados por RENFE Operadora con modalidades de contratos de fijos discontinuos, indefinidos a tiempo parcial o de cualquier modalidad de contrato temporal y ostenten las cualificaciones requeridas, podrán convalidar los requisitos de las convocatorias por la experiencia profesional, la formación y los conocimientos adquiridos en la empresa”*.

El personal que ya había sido contratado previamente por la empresa tendría ciertas *“ventajas”* en este sentido, lo que lograban los sindicatos.

En cuanto a la jornada para conducción, *“se establece la aplicación a todo el personal operativo de Conducción de las condiciones técnico-laborales recogidas en el punto 3 del Acuerdo de Agente Único de Conducción”*.

En materia de igualdad de oportunidades recoge objetivos como la defensa y aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, implantación de medidas que permitan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, promover condiciones laborales que eviten las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, representación equilibrada en los puestos, constitución de una Comisión de Igualdad de Oportunidades compuesta por 5 representantes de cada parte y encargada de negociar el Plan de Igualdad, etc, como recogen las cláusulas 7.^a y 8.^a del Convenio.

La cláusula 11.^a recoge que las partes debían negociar los cambios en la Norma Marco de Movilidad para que la empresa pudiera dar una mejor respuesta a sus necesidades. Se lograban descuentos en los títulos de transportes para los/as trabajadores/as y sus familiares y los viajes de servicio la empresa se encargaría de facilitar al trabajador/a.

Respecto al quebranto de moneda, se adoptaba una medida temporal: *“Se creará una compensación que sustituya al fondo transitorio previo para aquellos trabajadores/as que manejan fondos por venta de títulos de transporte y puedan verse afectados por desajustes de caja no dolosos”*. Para ello, *“se dará solución definitiva a este tema dentro del sistema retributivo en el horizonte temporal que se establezca como límite en la Mesa de Desarrollo Profesional de Comercial”* según la cláusula 17.^a

Sobre el Desarrollo Profesional, la cláusula 18.^a recoge que, aunque RENFE Operadora estaba habilitada para la prestación de los servicios ferroviarios según la Ley 39/2003 del Sector Ferroviario, se debía adecuar la cualificación del personal a la nueva realidad ferroviaria ya que *“constituye una garantía para el mejor funcionamiento del sistema ferroviario en el contexto competitivo”*. En relación a ello hay que decir que se trataba de un tema complejo (en cuanto al proceso de negociación y a la complejidad del diseño del proyecto) y que se debía abordar. El mismo convenio recoge la hoja de ruta que se debía seguir y el calendario con la fecha para lograr el acuerdo (aunque podía rebasar el plazo fijado, como así sucedió). *“Para el tratamiento específico del contenido se continuarán los trabajos en la Mesa de Desarrollo Profesional, debiéndose alcanzar acuerdo en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del presente Convenio Colectivo. El acuerdo que se alcance sobre desarrollo profesional, se incorporará al I Convenio de RENFE Operadora, con desarrollo, calendario de implantación y financiación específica adecuada al alcance de la misma. A tal efecto, se promoverá por ambas partes el impulso y apoyo de la Administración en los términos que en su día fueron transmitidos por el Ministerio a la representación de los trabajadores”*.

Como veremos en este tema, hubo varios aspectos que generaron cierta polémica (ampliación de funciones, incremento de la disponibilidad y, especialmente, la financiación del proyecto).

La empresa se encargaría de diseñar el nuevo modelo de Clasificación Profesional acorde a los criterios de mercado que le exigía la Ley de Sector y sería negociado con los sindicatos. Para ello se creaba la Mesa de Desarrollo Profesional y desde su seno *“se ha identificado la necesidad de integrar funciones, y adecuar la prestación de los servicios mediante jornadas y horarios adaptados a los nuevos requerimientos de la actividad”*. El texto concreta que la Comisión de Desarrollo Profesional... *“En aras de abordar de forma específica los colectivos que desarrollan su actividad en cada área funcional, se ha subdividido en 4 mesas de trabajo, manteniendo la estructura de la Mesa de Desarrollo Profesional del Convenio; esto es, una mesa de Conducción, una mesa de Comercial, una mesa de Fabricación y Mantenimiento y una mesa de Administración y Gestión. Asimismo, se identifica la necesidad de adecuar la estructura de los grupos profesionales, determinándose las condiciones de progresión y promoción que permitan el desarrollo profesional deseado”*. No obstante, aunque la hoja de ruta

la recoge el Convenio, señala que *“En tanto en cuanto no se alcancen acuerdos en la presente Mesa de Desarrollo Profesional, se mantendrán las condiciones actuales de los colectivos afectados, salvo lo expresamente pactado en este Convenio Colectivo”*.

Otro aspecto importante recogido en la cláusula 20.^a sobre los límites a los conflictos: *“Durante el período de vigencia del Convenio Colectivo, no podrán convocarse huelgas que tengan por objeto alterar cualquiera de las materias acordadas en este Convenio, salvo su incumplimiento por parte de la empresa”*.

De forma que las partes acordaban el I Convenio Colectivo en RENFE Operadora y hacían una valoración favorable en términos generales. La Dirección consideraba que el consenso que se había logrado con todos los sindicatos del CGE en esos momentos de importantes cambios en la empresa era un “valor” considerable a tener en cuenta para ella y para el Gobierno. Lo que según algunos/as evidencia que había “buenas” relaciones y los acuerdos se alcanzaban en un clima de entendimiento, como reconoce un responsable de la empresa.

“Además de los incrementos salariales y los objetivos de productividad, se incluía también la garantía de los niveles de empleo previstos en el plan social; la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin, entre otros, de lograr una representación equilibrada en la empresa. Asimismo, se incluía la conciliación profesional, familiar y personal; el mantenimiento y el avance en política de salud laboral y la formación especializada. Se acordaba seguir trabajando en la mesa específica de Desarrollo profesional para los diferentes colectivos de Renfe Operadora hasta lograr un acuerdo que se incorporaría al convenio. Cada mesa abordaría el tratamiento del personal operativo de cada área: Conducción, Comercial, Fabricación y Mantenimiento, y Gestión y Administración. El proceso de negociación fue, como era de esperar, al principio un poco con muchas preguntas y aclaraciones a los sindicatos. Ellos, como es lógico... querían compromisos, sobre todo garantías de empleo, futuro, estabilidad, mantener el marco de relaciones que veníamos teniendo... pero, a cambio de la clasificación de categorías, ya que... contábamos con una financiación para ello; de facilitarnos los ajustes en la plantilla con el ERE que también teníamos financiación; y con las adaptaciones necesarias. Pero acercamos las posturas... porque, sí, al principio, aunque hubo algunas discrepancias, pero llegamos al acuerdo que era lo que queríamos todos los que estábamos negociando”.

Entrevista n.º 25. Dirección de RENFE Operadora (24-09-2019:2).

Aunque, lo que no dice ese responsable es que para lograr esos acuerdos que reconoce que eran “favorables” para el colectivo ferroviario, también lo eran para la empresa y el Gobierno, como recoge el Convenio (garantías de empleo y de futuro, estabilidad, mantenimiento provisional del servicio de cercanías en Cataluña por parte de RENFE Operadora, etc.). Para ello, los sindicatos tuvieron que emprender numerosas acciones y movilizaciones, algunas unitarias y otras no, que acabarían en acuerdo. La valoración que hacían los sindicatos en términos generales sobre lo logrado hasta el momento era favorable, aunque algunos de ellos que habían firmado el convenio consideraban que, aunque la Dirección había tenido en cuenta muchas de sus reivindicaciones, reconocían que era un convenio insuficiente en algunos aspectos.

“Lo vimos insuficiente sobre todo por el tratamiento de los temas sociales y en materia de contratación de nuevos ingresos apenas se concretaba nada. Y en la reducción de la jornada, no se hizo nada.

Además el desarrollo de la negociación fue un tanto atípico, sobre todo por porque la representación sindical no entregó una plataforma unitaria de todos los sindicatos a la Dirección de la empresa desde el principio, ya que algunos se negaron. La plataforma unitaria del convenio definitivo vino después... más más tarde, y la acordamos todos los sindicatos incluso CCOO que no acudió a la reunión que fijó la empresa para firmar el preacuerdo del convenio.

Al principio, UGT y CCOO ralentizaron el inicio de las negociaciones con su idea de defender un convenio único para las dos empresas... cosa que, que abandonaron ante el primer envite de la empresa.

Después SEMAF y UGT firmaron en solitario el documento que entregaron a la empresa en un 1er. momento que se llamaba, creo recordar materias generales o algo así. Todo esto retrasó bastante las negociaciones.

Este proceso coincidió con los rumores e informaciones que salieron sobre las intenciones del Gobierno de transferir competencias a las CC.AA.

Aunque CCOO no vino para la firma del preacuerdo, finalmente también firmaba la subida salarial que al principio se negaba e incluso CGT que se mostraba disconforme con algunas cosas; también firmaba el convenio”.

Entrevista n.º 20. Responsable sindical del SF (22-10-2015:1-2).

En este proceso de negociación del convenio se observan dos momentos. El primero, donde algunos sindicatos “jugaron en solitario” con la empresa, como CCOO y SEMAF, donde no hubo una plataforma unitaria para el convenio, sino que cada sindicato desarrolló su estrategia en esta negociación. El segundo, donde el “no avance” de las negociaciones de los convenios colectivos y el incremento de la incertidumbre entre el colectivo que generaron las informaciones y los rumores sobre las intenciones del

Gobierno de traspasar ciertas competencias de los servicios ferroviarios a las comunidades autónomas y que la Dirección de la empresa no desmintió, llevó a los sindicatos no solo a adoptar medidas de acción conjuntas, sino también a desarrollar una plataforma unitaria para el convenio. Lo que les permitió, entre otras cosas, presionar en mayor medida a la empresa y obtener mejores resultados.

I Convenio Colectivo ADIF (2007-2008)

La Comisión Negociadora para el I Convenio Colectivo de ADIF se constituía el 24 de octubre de 2007 después de varios meses de bloqueo por parte de la empresa al no atender las peticiones sindicales al respecto. Lo que llevó a los sindicatos a adoptar medidas de presión desde el CGE, donde hacían un llamamiento al conjunto del colectivo ferroviarios para que “*no colaborasen*” con la empresa más allá de lo estipulado en la norma oficial (negándose a trabajar los días de descanso, no realizando horas extras, etc., es decir, a cumplir escrupulosamente las normas laborales) y, en caso de no desbloquearse la negociación, convocarían comisión de conflictos. Pero las medidas de presión permitieron su desbloqueo y cerraban un preacuerdo del Convenio el 19 de diciembre de 2007 que fue ratificado por unanimidad el 14 de enero de 2008. Este recogía la cláusula de tratamiento económico para los años 2007 y 2008; y dejaban pendientes algunas materias que serían abordadas en las mesas específicas de Mantenimiento de Infraestructura, Circulación, Estaciones de Viajeros, Terminales de Mercancías, etc., estableciéndose un calendario de reuniones (se iniciaban en noviembre de 2007 y se prologaron hasta marzo de 2008) y se fijaba el 31 de marzo de 2008 para valorar sus avances a efectos de suscribir el acuerdo global.

Con la ratificación del preacuerdo y en prueba de dicha conformidad y buena voluntad, las partes decidían “*favorecer el necesario clima laboral y de diálogo que permita desarrollar con éxito las negociaciones en los aspectos identificados y en los plazos comprometidos*”. Para ello, CCOO, SCF, SF y CGT se comprometían a desconvocar las huelgas que habían planteado. (Fuente: Acta 2.ª reunión de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de ADIF de 18 de diciembre de 2007).

El 31 de marzo de 2008, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio firmaban el documento de acuerdo del I Convenio Colectivo de ADIF. La Dirección de la empresa agradecía el esfuerzo que habían demostrado los miembros participantes durante el complejo e intenso proceso de negociación que finalmente culminaba con los acuerdos que conforman el convenio. El presidente del CGE, en nombre del órgano unitario de representación del conjunto de los/as ferroviarios/as, también agradecía el esfuerzo y la dedicación a todos los/as participantes y hacía una valoración favorable del acuerdo. Manifestaba que, además del acuerdo económico, se habían conseguido algunas mejoras en diferentes materias (títulos de transporte, prestaciones de IT, conciliación, igualdad de oportunidades, incremento del fondo de ayudas sociales al fijarse en 855.313 €/año, protección jurídica y movilidad, etc.).

De manera que las medidas de presión planteadas desde el CGE permitieron desbloquear las negociaciones y su avance de tal forma que en la sesión plenaria de la Comisión Negociadora del Convenio celebrada el 9 de abril de 2008, la Dirección y la mayoría del CGE (CCOO, UGT, SCF y SF), excepto CGT, suscribían el I Convenio Colectivo de ADIF y los acuerdos específicos que se incorporaban al mismo.

Entre los principales aspectos del acuerdo, cabe destacar:

1.- La duración del convenio era para 2 años y entraba en vigor el 1 de enero de 2007, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2008. Se acordaba que se podría prorrogar por 2 años (una prórroga para 2009 y otra para 2010), lo que estaría condicionado a que se desarrollase la negociación del Desarrollo Profesional (cláusula 4.ª del convenio). La Comisión Paritaria del Convenio se encargaría de evaluar la situación de esta negociación y decidiría sobre las prórrogas y sus condiciones.

2.- El incremento económico para el 2007 era del 2,7% para el personal operativo, que se aplicaría con carácter general a todos los conceptos, y para los de la estructura de apoyo, MMII y cuadros, el incremento era del 2% aplicable a todos los conceptos económicos. Adicionalmente, se incorporaría al componente fijo de su retribución el 0,7% del total de las retribuciones de cada trabajador/a durante el 2007 a valor 2006. A la productividad se fijaba el 0,3% de la masa salarial de referencia, estableciéndose una cuantía lineal a retribuir. La masa salarial de referencia para el personal operativo sería *“la correspondiente del 2007 a valor de 2006; y para el personal de la estructura de apoyo, MMII y cuadros, el incremento se aplicaría individualmente al conjunto de*

retribuciones de cada trabajador/a durante el 2007 a valor 2006 y se incorporaría al componente fijo de su retribución”.

Se fijaba un porcentaje destinado al plan de objetivos del 0,8% de la masa salarial de referencia; *“para el personal operativo era el correspondiente al 2007, a valor de 2006, y para el de estructura de apoyo, MM.II. y cuadros, el incremento se aplicaba individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador durante el 2007 a valor 2006”.* Para ello, *“se debía superar los índices de productividad fijados en el Contrato-Programa 2006-2008 suscrito entre ADIF y el Estado, que fijaba la ratio ingresos comerciales/nº de trabajadores”.* Para incentivar su logro, la Dirección propuso a los sindicatos y éstos aceptaban la aplicación de una escala de progresión que iba del valor 50 al 140 (siendo el valor 50 el mínimo y el 100 el objetivo a lograr, de forma que por debajo del mínimo su valor era cero; entre 50 y 100 el valor sería proporcional al resultado, y si se superaba el 100, se consideraba el 140).

La cláusula 7.ª del Contrato Programa recoge los objetivos de productividad y también estos quedaban concretados en el plan estratégico 2006-2010 de ADIF, que tenía previsto lograr unos resultados positivos de explotación a partir del ejercicio 2008, lo que suponía, entre otras cosas, contener los gastos de personal y mejorar la productividad. Para ello, ADIF hacía una previsión de explotación centrada en lograr unos ingresos por empleado/a que iban de los 57.180 € a 31 de diciembre de 2007 a los 93.365 € a 31 de diciembre de 2010 mediante la ratio ingresos comerciales/plantilla.

Para conseguir dichos objetivos, el instrumento fundamental que utilizaba la empresa era el ERE (2006-2010), que se había acordado entre la Dirección y la mayoría sindical (CCOO, UGT y SF) y que fue aprobado por la DG de Trabajo para 2.500 trabajadores/as. Entre sus características destaca su carácter voluntario y recoge las dos modalidades que se han venido implementando hasta la fecha (prejubilaciones y bajas incentivadas) y con unas condiciones similares a los anteriores ERE. El Contrato-Programa estima el coste del mismo en miles de €. Según la memoria de ADIF del ejercicio 2007, su coste estimado era de 37.616 €; para el 2008, de 39.682 €; para el 2009, de 41.851 € y para el 2010 es de 73.891 €. (Contrato Programa 2007-2010 AGE y ADIF. Memoria ADIF: 25). Su coste ha ido aumentando de forma progresiva, aunque en 2010 se incrementó bastante debido al número de salidas.

En materia de empleo, el convenio garantiza los niveles de empleo previstos en el Plan Social: *“La no toma de iniciativas que afecten el nivel de empleo, al margen de las recogidas en el ERE y el Plan Social pactado con la representación de los trabajadores/as. Todo ello sin perjuicio de las contrataciones que pudieran producirse en aplicación de la tasa de reposición del Plan Social”*. En el caso de producirse nuevas necesidades de personal y que existieran candidatos/as que pudieran cubrirlas, se acuerda la posibilidad de reconocer la experiencia profesional, formación y conocimientos adquiridos por el personal que ya hubiese sido contratado con anterioridad y que contase con la cualificación requerida en ADIF *“siempre que se esté dentro de la regulación que establece la legislación del acceso al empleo público”*. (Cláusula 15.ª).

Se acordaba que a partir del 2007 se incorporaba la prima mínima garantizada a las 2 pagas extras y se hacía en base al nivel salarial de cada trabajador/a y a los valores que se fijasen en las tablas salariales vigentes para la clave 427. Para el colectivo de la Estructura de Apoyo; MMII y Cuadros el porcentaje correspondiente se aplicaría individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador/a, incorporándose al componente fijo de su retribución.

3.- El incremento económico para el 2008 sería de un 3% para el personal operativo, aplicable a todos los conceptos económicos, y del 2% para los de la Estructura de Apoyo y MMII y Cuadros, aplicable a todos los conceptos económicos (adicionalmente se incorporaba al componente fijo de su retribución la cuantía equivalente al 1% del total de las retribuciones de cada trabajador/a durante el 2007).

Al plan de objetivo del 2008 se dedicaba un 0,8% de la masa salarial *“para el personal operativo; era el correspondiente al 2008, a valor de 2007; y para los de la Estructura de Apoyo y MM.II. y Cuadros, el incremento se aplicaba individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador/a durante el 2008, a valor 2007”*. Este incremento estaba sujeto a superar los índices de productividad establecidos en el Contrato Programa, donde se fijaba la ratio ingresos comerciales/nº de trabajadores. Para incentivar su logro, al igual que en el año anterior, para el 2008 se aplicaba la escala de progresión con los mismos valores (que iban del 50 al 140) y los criterios a aplicar.

Se cerraba también los incrementos globales que para los años 2009 y 2010 en el caso de que aplicase las prórrogas, los incrementos serían los que se fijaran para la función pública del ámbito de la AGE.

Se avanzaba en materias de conciliación y que a partir de la firma del convenio se adoptarían medidas concretas, por ejemplo a la hora de elaborar los calendarios de vacaciones *“se estudiarán las preferencias de selección de turno de vacaciones, dentro de los meses establecidos como vacacionales para los trabajadores/as con hijos/as menores que estén supeditados por sentencia firme de divorcio o separación, todo ello sin alterar el porcentaje de trabajadores/as por turno y centro de trabajo, garantizando el necesario equilibrio entre vacaciones de verano e invierno”*. En el supuesto de que coincidiesen las vacaciones con una baja temporal derivada de embarazo o lactancia, se podría disfrutar en fecha diferente aunque sin derecho a la bolsa de vacaciones.

En relación a la lactancia, las partes acordaban modificar el art. 194 de la Normativa Laboral, lo que se haría efectivo a partir de la firma del convenio *“las trabajadoras tendrán derecho a una reducción de la jornada normal en una hora por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, natural o adoptado, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la misma. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso, que será retribuido, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen, siempre que la madre manifieste de manera expresa su decisión de renunciar a este permiso o esté incapacitada para disfrutarlo. Por decisión de la madre, se podrá sustituir el permiso de lactancia por un período de licencia retribuida de 18 días, que se disfrutará de forma inmediata e ininterrumpida tras el período de descanso maternal. Si tras esta licencia la trabajadora no se incorpora al trabajo por solicitar excedencia voluntaria o baja en la empresa, los 18 días se considerarán como de licencia sin sueldo. La opción de sustituir la hora de ausencia al trabajo por lactancia por el período de licencia retribuida deberá ser manifestada por escrito con antelación, de al menos 15 días a la fecha de finalización del período de suspensión por parto o adopción”* (Cláusula 5.ª).

Quedaba constituida una comisión mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación paritaria e integrada por 8 miembros de cada parte y se reunirían cada 3 meses para abordar medidas como negociar el plan de igualdad de ADIF (de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y

hombres)⁶⁵ y se concretaban medidas en formación y selección: *“Otorgar preferencia durante 2 años, en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación de actualización profesional, a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad”*. (Cláusula 6.ª).

Se avanzaba en la protección contra la violencia de género, así en el caso de no acudir a trabajar por motivos de violencia de género, no se computarían como faltas de asistencia las ausencias que hayan sido por este motivo... *“Por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que la trabajadora lo comunique lo antes posible. La situación de violencia que da lugar al reconocimiento de estos derechos, se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, hasta tanto se dicte la orden de protección, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. La tramitación de estas medidas será objeto de especial discreción y confidencialidad. Asimismo, la empresa velará de manera especial en la aplicación de lo dispuesto en la presente cláusula, en el supuesto que el cónyuge o pareja de hecho de la trabajadora víctima de violencia de género fuera trabajador de Adif”*. (Cláusula 7.ª).

Se creaba la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo con 8 miembros por cada parte, que se encargaría de interpretar, controlar y hacer el seguimiento del desarrollo del convenio adoptando las medidas necesarias para ello. Se incorporaban al convenio los siguientes acuerdos:

1.- *“Acuerdo de 14 de abril de 2005 que desarrolla la cláusula 9.ª del XV Convenio Colectivo, al objeto de integrar al personal del G.I.F. en dicho Convenio”*.

⁶⁵ La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres es un proyecto del partido socialista que se aprobó en el Congreso de los Diputados el 15 de marzo de 2007. Cabe destacar que todos los grupos parlamentarios apoyaron las enmiendas introducidas en el texto a su paso por el Senado y ratificaban la ley, excepto el Partido popular, que se abstenía. Entre las principales obligaciones que introduce la nueva ley en el ámbito laboral, está la obligación de negociar con la representación sindical un plan de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores/as y establecía que en un plazo de 8 años los consejos de administración de las grandes empresas debían de tener un 40% de mujeres, lo que afectaba a las nuevas empresas ferroviarias.

2.- *“Acuerdo de 27 de junio de 2005, para la implantación y desarrollo de la actividad de conducción restringida en el ámbito de la Dirección Ejecutiva de Terminales de Mercancías”.*

El I Convenio Colectivo de ADIF 2007-2008 incluye algunos de los acuerdos específicos que afectan a Circulación, Mantenimiento de Infraestructura, Estaciones de Viajeros, Terminales de Mercancías, MMII y Cuadros, etc. En relación con ellos, hay que hacer varias observaciones:

1.- Estos acuerdos recogían algunas de las viejas reivindicaciones sindicales que tenían para los colectivos que durante bastante tiempo venían sufriendo discriminaciones (salarial y laboral) en las negociaciones de los convenios y acuerdos, y ahora, debido a las necesidades de producción que tenía la empresa, tenían la posibilidad de negociar y obtener algunas mejoras.

2.- Dichos acuerdos no tenían que ver con el proyecto de Desarrollo Profesional, sino con las necesidades que en esos momentos tenía la empresa y que afectaban a esos colectivos.

3.- Cada uno de estos acuerdos se desarrolló en sus mesas específicas; algunos de ellos fueron procesos complejos y extensos, donde se aprecia la dinámica negociadora, los contenidos tratados y los intercambios.

Seguidamente se analizan dos de los acuerdos donde se especifica a grandes rasgos algunos de los principales aspectos acordados.

Acuerdo de Circulación

Este acuerdo se hacía efectivo a partir del 1 de abril de 2008, y al igual que en el caso anterior, deriva del punto 5.2 del preacuerdo del I Convenio Colectivo de ADIF en el que se acordó un complemento/incentivo de actividad específico de circulación de carácter económico y destinado al personal vinculado al gobierno del concierto, seguridad, regularidad y calidad del servicio ferroviario de la Dirección Ejecutiva de Circulación que realiza sus funciones en puestos de mando y centros operativos, gabinetes de circulación y estaciones, aunque sólo para las siguientes categorías:

- MMII (Supervisores de Circulación de Regulación y Gestión; de Puesto de Mando; de Estaciones; de Alta Velocidad; de Línea; de Seguridad en la Circulación y Formador de Seguridad en la Circulación).

- Jefes de estación.

- Factores de circulación (1.ª, 2.ª y entrada).

- Ayudantes ferroviarios, guardagujas y capataz de maniobras.

El acuerdo implica la realización de las siguientes funciones:

- *“Dirigir, coordinar, ejecutar y controlar la regulación y el concierto del servicio ferroviario.*

- *Coordinación, control y ejecución del Plan de Contingencias y Planes de Seguridad proactiva, así como de otros planes y normas vinculadas con la seguridad, regularidad y calidad del servicio ferroviario.*

- *Inspección, coordinación y vigilancia continua del desarrollo del servicio ferroviario y actividades complementarias que afecten o puedan afectar a la seguridad, regularidad y calidad del mismo.*

- *Asesoramiento sobre condiciones de regulación en los supuestos no previstos en las normas.*

- *Supervisar, asesorar e impartir los contenidos formativos establecidos en materia de Seguridad en la Circulación (Cuadro Técnico Formador).*

- *Actuación preventiva permanente al objeto de proveer las condiciones que garanticen la seguridad, regularidad y calidad del servicio ferroviario.*

- *Los Ayudantes Ferroviarios, Guardagujas y Capataces de Maniobras efectuarán sus funciones complementarias y auxiliares a las anteriormente señaladas”.*

El acuerdo supone la realización de un número importante de funciones. Para la aplicación del complemento se acuerda una agrupación de puestos de mando y gabinetes de circulación a nivel nacional, quedando encuadrados en dos grupos A y B, en función de los siguientes parámetros (densidad de tráfico, nivel de exigencia de actividad, etc.). De tal forma que los agrupados en el grupo A tienen mayores niveles respecto a los agrupados en el grupo B. De esa forma, el personal correspondiente a dichas categorías que realizan sus funciones quedaba encuadrado en el grupo A o B; y en el C (ayudantes ferroviarios, guardagujas y capataces de maniobras). Mientras que el personal del SIC y de los Equipos Móviles eran adscritos al grupo B.

Complemento/incentivo de actividad.

A partir del año 2008 se hacía efectivo el complemento de 200 €/mes, al que se le aplicarían los siguientes coeficientes (grupo A: 1,125; grupo B: 1 y grupo C: 0,45), y los criterios de distribución por colectivos: el valor diario por la actividad de circulación de 4,5 €/día efectivo de trabajo para el personal operativo y un nuevo incentivo específico de actividad incorporado a la prima de circulación con los siguientes valores por día efectivo de trabajo (grupo A: 10,391745; grupo B: 9,176973 y grupo C: 1,946835).

Para los MMII y Cuadros se creaba un complemento de actividad mensual aplicándose los valores y coeficientes señalados.

Acuerdo Pantalla de Visualización de Datos (PVD).

La Dirección de Circulación entregaba a la representación sindical un documento de trabajo para iniciar el proceso de negociación sobre esta materia. El objetivo era cumplir con la normativa existente y atender a una de las reivindicaciones sindicales. Es decir, que los puestos de trabajo que integran la Dirección Ejecutiva de Circulación dieran respuesta al RD 488/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (recomendaciones de la Guía Técnica a que hace referencia la Disposición Final Primera de dicho RD) y al informe emitido por el Centro de Nuevas Tecnologías de INSHT de 3 de diciembre de 2007.

Se trata de una vieja reivindicación sindical que venían reclamando a la Dirección de la empresa hacía bastante tiempo y ahora se hacía efectiva. Se acordaba que en todos los puestos de trabajo que incluyan pantallas de visualización de la Dirección Ejecutiva de Circulación *“se adoptarán los criterios de autorregulación y auto-distribución de pausas cortas, frecuentes y discrecionales para prevenir las fatigas físicas, visual y mental”*.

La Dirección reconocía las diferencias que existían entre puestos con este tipo de pantallas, derivadas del tipo de actividad y de la carga de trabajo, ya que los diferentes puestos existentes no eran uniformes en todos los turnos y centros de trabajo. Por ello, se acordaba con los sindicatos establecer un sistema de regulación de pausas flexible que facilitase la realización de las mismas. Este sistema suponía establecer tres tipos de puestos (tipo A, B y C) y cumplir unas indicaciones.

- Tipo A: incluye los puestos que no permiten introducir pausas en períodos iguales o superiores a 3 horas continuadas, siempre que la propia actividad del puesto

recomiende posponer la pausa fuera de dicho período para no afectar a la calidad del servicio. Para este tipo de puesto, la medida que se establece es que se podría sustituir al trabajador/a por el tiempo necesario para prevenir la fatiga.

- Tipo B: incluye los puestos que con carácter general pueden realizar pausas cortas, frecuentes y discrecionales, aunque existen períodos de turno de trabajo en los que la realización de la pausa requiere la vigilancia del puesto. La medida que se establece es la elección de la pausa para prevenir la fatiga dentro de las posibilidades que permitan las cargas de trabajo, con el apoyo de otros trabajadores/as que serán los que vigilarán el puesto durante el tiempo que dure la pausa.

- Tipo C: incluye los puestos cuyos usuarios/as pueden habitualmente realizar pausas cortas, frecuentes y discrecionales, sin necesidad de vigilar el puesto. La medida establecida era la auto-distribución de las pausas dentro de las posibilidades que permitiesen las cargas de trabajo.

De tal forma que a los puestos catalogados de tipo A y B se les debe dotar de personal complementario necesario y suficiente, que tendría entre sus cometidos y funciones servir de apoyo en la realización de las pausas.

La catalogación de los puestos para los diferentes tipos la efectuaría la empresa, con la participación del Comité de Seguridad y Salud de la provincia, previo informe fundamentado del Servicio de Prevención (que analizaría la carga de trabajo, tiempo de utilización de las pantallas y grado de atención).

Al igual que el resto de acuerdos específicos, este acuerdo se haría efectivo a partir de su firma.

Acuerdo de Estaciones de Viajeros

En el mismo, las partes acordaban los siguientes aspectos: funcionalidad, fondo de compensación por quebranto de moneda y garantía de futuro.

Funcionalidad.

Este apartado recoge que las funciones básicas de las categorías de Factor Encargado, Factor, Factor de Entrada, Informador, Informador Encargado y Ayudante Ferroviario adscritos a la Dirección Ejecutiva de Estaciones de Viajeros, serán las descritas en el convenio colectivo para estas categorías, además *“de colaborar puntualmente, cuando sea necesario, en la operación de la prestación del servicio y la accesibilidad y*

desplazamiento por el recinto de la estación de las personas con discapacidad; eximiendo a los trabajadores/as de la responsabilidad ante posibles incidencias que pudieran acaecer y que fueran ajenas a su voluntad”.

Esta nueva función de colaboración puntual se hacía a cambio de un incentivo de funcionalidad incorporado a la prima de producción de 4,5 € por día de trabajo efectivo. Se establecía también un complemento de actividad por valor de 92,61 €/mes para los Supervisores Comerciales en compensación a su puntual disponibilidad funcional en los casos de incidencias que afectasen a su desempeño laboral.

Quebranto de moneda.

Se establece un fondo de compensación para cubrir los quebrantos de moneda que se pudieran dar en el manejo del dinero en las operaciones comerciales. El acuerdo está destinado a todo el personal de ADIF que realizase funciones de venta de billetes, consignas y aparcamientos que gestionan dinero.

Se crea una comisión de seguimiento constituida por 8 miembros de la empresa y 8 miembros de los sindicatos firmantes del convenio.

Garantía de futuro.

Las partes acordaban una “garantía” de empleo y estabilidad para el personal de Estaciones de Viajeros mediante... *“la adaptación del modelo actual de clasificación de categorías y sus entornos operacionales a las nuevas condiciones de trabajo de la realidad productiva de la empresa, a fin de que con tal motivo se eviten situaciones de personal sin ocupación efectiva o de carácter excedentario, mejorando el desarrollo profesional de los trabajadores/as”.* El objetivo de la negociación por ambas partes era evitar que hubiera excedentes. Con la firma del acuerdo, la empresa asumía el “compromiso” de garantizar la estabilidad y el futuro profesional del colectivo, procediendo a resolver el proceso de movilidad que tenía pendiente, lo que permitiría al personal ubicarse en función de sus preferencias y necesidades de la empresa. La pretensión última de la Dirección sobre lo recogido en el acuerdo era que, aunque se evitaría generar excedentes, ese acuerdo... *“Formará parte de los posibles acuerdos que se puedan alcanzar en la mesa de Desarrollo Profesional”.* Es decir, lo trasladaba a la negociación del desarrollo profesional y especificaba que el mismo... *“Podrá recoger las variaciones oportunas”* en materia de personal, contenidos económicos, etc.

(Fuente: Acuerdo de Funcionalidad de la DE Estaciones de Viajeros de ADIF).

Consideraciones generales

Cada uno de estos acuerdos alcanzados se hacía efectivo a partir del 1 de abril de 2008 y se incorporaba al I Convenio Colectivo de ADIF. Las negociaciones que conllevaron (algunas fueron intensas y conflictivas, como la de Circulación, Terminales, Estaciones de Viajeros, etc.). Sobre todo porque las peticiones que plantearon los sindicatos a la empresa ya venían haciéndolas desde hacía tiempo. Es decir, estos colectivos habían sido *“en cierta”* medida discriminados en las negociaciones de los convenios durante bastante tiempo. Y ahora la empresa entraba a negociar estos acuerdos debido a que los sindicatos le presentaron una plataforma conjunta de consenso unitario acordada en el CGE que *“rompía”* con sus esquemas. De ahí que su estrategia se centró en tratar de dividir y romper el consenso sindical al que habían llegado todos los sindicatos a través de la plataforma unitaria.

Aunque todos los sindicatos del CGE de ADIF participaron en estas negociaciones, hay que decir que el SCF trató de liderar las negociaciones del colectivo de Circulación y presionó anunciando la convocatoria de paros, lo que permitió alcanzar el acuerdo.

El sindicato convocaba en solitario paros para reivindicar mejoras para el colectivo e incluirlas en el convenio, puesto que el preacuerdo que suscribieron el 19 de diciembre de 2007 (UGT, CCOO, CGT y SF), no las incluían.

El anuncio de los paros del SCF establecía un largo calendario que se iniciaba el 22 de diciembre de 2007 y continuaba el 23, 26, 27 y 28. También el 2, 3, 4, 8, 9, 10 y 11 de enero de 2008. Los tramos horarios fijados se situaban entre las 0:00 horas y las 3:00 h, entre las 7:00 y las 10:00 h, y entre las 18:00 y las 21:00 horas.

Los servicios mínimos fueron del 75% durante la franja horaria de los paros y la circulación de trenes de larga y media distancia era del 75% de la circulación habitual. Antes del inicio de los paros, el 21 de diciembre de 2007, la Dirección de Circulación y el SCF alcanzaban un acuerdo y desconvocaban los paros.

La empresa sabía que el conflicto de Circulación podía tener importantes impactos y consecuencias, ya que reconocía que se trataba de un sector de actividad estratégico, al igual que los maquinistas, que ya habían ocasionado importantes repercusiones en anteriores ocasiones y ahora, con el conflicto de Circulación no estaban dispuestos a

que se volviera a paralizar el ferrocarril. De ahí que se anticiparan en su estrategia al valorar previamente las consecuencias del conflicto y decidieran negociar con el SCF.

“En cuanto el SCF anunció los paros para reivindicar por las mejoras de Circulación, el responsable del Ministerio de Fomento nos llamó para que solucionáramos el problema. Nos dijo que no estaban dispuestos a que se paralizara el ferrocarril de nuevo como habían hecho los maquinistas con anterioridad. Que el conflicto laboral... de llevarse adelante perjudicaba al Gobierno y que había que solucionarlo antes que se iniciara el conflicto, y así lo hicimos”.

Entrevista n.º 27. Dirección de RR. HH. ADIF (4-12-2021:2).

El colectivo de Circulación lograba un complemento de actividad de 200 €/mes, el descanso ante pantallas y el “reconocimiento” por parte de la empresa y del resto de sindicatos de la fuerza que podía llegar a tener el SCF, que hasta la fecha algunos/as habían infravalorado. A cambio, el sindicato desconvocaba los paros.

El “precio” de esa desconvocatoria fue valorado positivamente por los/as responsables políticos y la empresa tuvo que hacer concesiones y negociar las mejoras.

De manera que no fue el colectivo de Circulación el que peor salió en estos acuerdos, ya que hubo otros como Estaciones de Viajeros, Terminales, etc., que obtuvieron peores resultados (las cuantías del complemento de funcionalidad fueron menores y la garantía de futuro se trasladaba a las negociaciones del futuro Desarrollo Profesional). El SCF “vendía” a sus afiliados/as que los logros que se habían logrado para Circulación habían sido fruto de su acción y presión sindical, con la convocatoria del conflicto y con ello evidenciaba en cierta medida la fuerza que podía llegar a tener el sindicato ante el resto de sindicatos y la empresa.

Hay que reconocer que este será uno de los “pocos” acuerdos que permitirá mejorar en cierta medida la situación del colectivo (que llevaba años discriminado), aunque las cuantías eran relativamente escasas en comparación con las que obtuvieron los/as maquinistas, por ejemplo, con el Acuerdo Único de Conducción a través del SEMAF. Hay que tener presente que el resto de sindicatos también intervinieron y presionaron en las negociaciones, como reconocen los sindicalistas (notas de campo).

A grandes rasgos cabe afirmar que el complemento o incentivo y algunas de las mejoras introducidas (quebranto de moneda, descansos ante PVD, etc.) que ofreció la empresa a los sindicatos era a cambio de obtener mayor flexibilidad funcional e

incrementar la productividad y eliminar el conflicto. Con el acuerdo de Circulación, la empresa lograba que las diferentes categorías (supervisores de circulación y de gestión, reguladores de PM, supervisores de línea, jefes de estación y factores de circulación) tuviesen las mismas funciones. Es decir, tenían que hacer “de todo” dentro de su área de actividad.

Esta flexibilidad funcional que ahora lograba la empresa con el acuerdo siempre había sido un objetivo que buscaba desde hacía bastante tiempo, como quedaba constancia en muchas de sus propuestas.

Las necesidades de establecer compromisos de garantías de empleo y estabilidad para los colectivos de Terminales de Mercancías y Estaciones de Viajeros que reconocían las partes “escapaban” a estas negociaciones. Es decir, dependían de decisiones políticas y, por tanto, requerían negociaciones específicas que se tratarán más adelante.

Las partes hacían sus valoraciones de lo acordado en el I Convenio Colectivo de ADIF. La Dirección de la empresa señalaba que se trataba del primer convenio suscrito como empresa independiente y que se aplicaría solo a los trabajadores/as de ADIF.

El convenio se firmaba el 31 de marzo de 2008, y como veremos, será prorrogado el día 17 de diciembre de ese año hasta el 31 de diciembre de 2009.

La empresa destacaba, entre otros, su componente social con medidas de igualdad y no discriminación, así como la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, como manifestaba el presidente de ADIF en una entrevista realizada unos meses más tarde, donde explicaba el impulso y el compromiso en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se venía trabajando: *“Nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades nace desde la convicción de que la mejor manera de avanzar es crear un clima que permita crecer profesional y personalmente a todos los empleados/as que trabajan en ADIF. En el primer Convenio Colectivo, ya incorporamos este compromiso de promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa, en todos los ámbitos laborales: acceso al empleo, selección y formación, promoción, política social o riesgos laborales y salud laboral. Con este objetivo se ha constituido una Comisión Mixta, empresa y representación de los trabajadores/as para promover la adopción de medidas concretas para el fomento... Actualmente estamos elaborando un Plan de Igualdad con el objetivo de profundizar más en la consolidación de estos compromisos”*. (Líneas n.º 35, febrero 2009:16).

Se hacía evidente el compromiso que ADIF adquiría desde sus inicios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (también en RENFE Operadora, aunque con un menor impulso) y en violencia de género, ya que suscribieron algunos convenios de colaboración.⁶⁶ Esta era una vieja reivindicación sindical y suponía un importante cambio en las políticas de personal en este sentido que “rompía” en cierta medida con algunos prejuicios y prácticas machistas que llevaban años instaladas en RENFE y con la segregación se hacía realidad (al menos, se lograba el compromiso explícito de los presidentes de las compañías).

Se daban importantes pasos en esta materia en ambas empresas y a partir de entonces, había que seguir la hoja de ruta marcada y apostar efectivamente por ello, como así se producía a lo largo del tiempo (aunque su impulso no ha sido tan determinante en algunas ocasiones).

La Dirección de las empresas reconocía la complejidad que implicaba todo este proceso de cambio y transformación hacia el nuevo modelo de producción (al menos durante los primeros años) y se quejaba de que no había una cultura de negociación colectiva diferenciada entre las dos empresas por ambas partes, lo que dificultaba las negociaciones. Señalaba que, al tener que abordar el nuevo escenario empresarial y los procesos de adaptación de las nuevas actividades que requerían nuevos objetivos y estrategias, esa situación, les dificultaba aún más el proceso. A pesar de ello, reconocían que las partes pusieron de su lado para que se alcanzara el Convenio.

Los sindicatos valoraban de forma distinta el acuerdo del I Convenio Colectivo de ADIF. CCOO y UGT lo valoraban favorablemente en términos generales, pero no coincidían

⁶⁶ En mayo de 2007, el presidente de ADIF y la secretaria general de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Sra. Soledad Murillo de la Vega, suscribieron un convenio de colaboración para el desarrollo de una campaña de información y sensibilización en materia de violencia de género dirigida a clientes/as y trabajadores/as de la empresa, y también se firmaron algunos acuerdos de cooperación en materia de igualdad de oportunidades. Así, la ministra de Fomento, la Sra. Magdalena Álvarez, y la ministra de Igualdad, la Sra. Bibiana Aído, acompañadas del presidente de ADIF y de la presidenta del Instituto de la Mujer, la Sra. Rosa María Peris, asistieron a la inauguración de una exposición que tenía como finalidad poner de relieve las políticas y actuaciones realizadas por el Instituto de la Mujer para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Esta iniciativa formaba parte de la conmemoración de los veinticinco primeros años de la institución. Previamente, el presidente de la compañía y la responsable del Instituto de la Mujer firmaban un acuerdo de cooperación. (Líneas, n.º 35, febrero 2009:171).

en sus argumentos de forma tan unánime como en el caso de RENFE. Asimismo, ambos destacaban que se lograba garantizar los incrementos salariales para 2007 y 2008, y en caso de prórroga, también los incrementos para el 2009 y 2010. Aunque finalmente lo aceptaban, al principio no tuvieron muy claro que para las prórrogas se fijara conforme a los criterios de la función pública y reconocían que los planes de los objetivos eran diferentes. En cuanto al proyecto de desarrollo profesional, aunque los sindicatos sabían que en ADIF no había asignada ninguna partida presupuestaria para hacerlo efectivo (a diferencia de RENFE Operadora, que en principio sí tenía una asignación específica), ello no impidió que las partes avanzaran con acuerdos parciales para algunos colectivos, como se hizo a través de las firmas de los acuerdos específicos que se integraron en el convenio. Aunque la mayoría de los sindicatos habían firmado el convenio y los acuerdos que le acompañan, algunos se quejaban de la condición que se acordaba (había que firmar el convenio y los acuerdos para participar en las futuras mesas de negociación). El SF criticaba el modelo de negociación que la empresa había utilizado en los últimos meses, mediante reuniones telefónicas individuales con los responsables sindicales, lo que desde su punto de vista impedía el debate de la negociación y, como reconocía un responsable, *“posiblemente de forma intencionada por la empresa buscando la división sindical”*, lo que perjudicaba al conjunto del colectivo ferroviario. Manifestaba que el contenido del convenio era insuficiente (ya que algunas de sus reivindicaciones no se tuvieron en cuenta, como la reducción de la jornada, guarderías, aparcamientos, comedores laborales, etc.). En cuanto a los acuerdos alcanzados para los colectivos específicos, algunos sindicatos se mostraron en desacuerdo por las diferencias en el tratamiento económico y de trato que se dieron entre colectivos con la vigencia de los acuerdos y su carácter retroactivo. La posición que mantenía el SF sobre los acuerdos económicos señalaba que se deberían de orientar al equilibrio económico entre colectivos y reducir las diferencias (nota de campo). Por su parte, CGT, que no firmó el convenio ni los acuerdos específicos, reconocía que estaba de acuerdo con el documento alcanzado sobre materias generales, aunque no lo estaba con los acuerdos específicos. Consideraba que los *“logros”* alcanzados para estos colectivos eran unas *“migajas”* en comparación con los *“logros”* que se habían conseguido para otros (Conducción, Intervención, etc.). Además, criticaba la práctica que venían aplicando algunos sindicatos de pactar con

la empresa acuerdos parciales que, lejos de beneficiar al conjunto del colectivo ferroviario, solo beneficiaba a unos pocos. La estrategia sindical que UGT, CCOO y también SEMAF venían aplicando y que criticaban otros de pactar acuerdos parciales con la empresa continuó. Por ello, el SF convocaba en solitario paros de 24 horas los días 17 y 31 de octubre, y 7 y 14 de noviembre de 2008 a nivel estatal, contra la situación que se estaba produciendo en la empresa y como consecuencia del acuerdo adoptado entre la Dirección de ADIF y los sindicatos mayoritarios el 25 de septiembre de 2008 de externalizar ciertas funciones que hasta la fecha venían realizando los/as ferroviarios/as. Es decir, contra los planes empresariales centrados en la sustitución de empleos estables y con derechos por empleos precarios y sin derechos, contra la “privatización” de los servicios ferroviarios, a través de licitaciones para externalizar la venta de billetes; información y atención al cliente; maniobras del CTT de Madrid-Fuencarral, talleres; servicios informáticos, cierre de estaciones y gabinetes de circulación, etc. Muchas de esas plantillas habían sido anteriormente trabajadores/as contratados/as temporales por ADIF a quienes no se les renovó el contrato y ahora, pasaban a depender de empresas privadas (GCS, IMU, Servicios Integrales SA, etc.) y a estar bajo contratos “basura” con las empresas privadas, para seguir haciendo las mismas funciones que antes realizaban en ADIF, pero con salarios bajos y peores condiciones.

“La empresa pretende que haya trabajadores/as de primera y de segunda. Con salarios y condiciones laborales distintas a pesar de realizar las mismas funciones; evidentemente le supone importante ahorro de costes”.

Entrevista n.º 37. Responsable sindical CGT (26-11-2020:1).

Hay que decir que el SF había propuesto al resto de sindicatos la necesidad de articular una respuesta unitaria con todos los sindicatos del CGE de ADIF, pero no obtuvo la respuesta deseada, y convocaba en solitario estos paros y denunciaba la actitud de la Dirección de ADIF y la connivencia entre la empresa y las direcciones del resto de sindicatos, como manifestaba algunos/as: “unos apoyando los planes empresariales y otros mirando para otro lado” (nota de campo). El sindicato solicitó a los sindicatos mayoritarios que les entregaran el acta del Consejo de Administración de ADIF del que formaban parte y donde se aprobaron las externalizaciones publicadas en el BOE del 5 de agosto de 2008, pero no obtuvo respuesta.

La empresa intentó minimizar los efectos de los paros y el SF reconocía que habían nombrado servicios mínimos “abusivos” y que habían ofrecido a los/as usuarios/as informaciones contradictorias como lo recogen algunos de sus comunicados... *“Como manifestar que se había contratado personal para reforzar los servicios... (cuando el personal contratado era de empresas privadas y no de Adif)”*.

Tras la realización de los paros, el sindicato hacía una valoración y manifestaba que quedaba en evidencia la actitud de los demás sindicatos y su nula disposición a plantar cara a los planes empresariales de externalización de cargas de trabajo. De forma que esta relación que existía entre los sindicatos beneficiaba a la empresa al mantenerse inamovible ante sus planes, aprovechando la división sindical y la complicidad de algunos sindicatos. También quedaban en evidencia las contradicciones del Ministerio de Fomento y del Gobierno en cuanto a sus discursos y las acciones que realmente se realizaban, ya que por un lado hacían promesas en sus discursos de convertir contratos temporales en fijos cuando la realidad no se correspondía. Era otra vieja reivindicación sindical, el convertir el empleo temporal que venían generando tanto ADIF como RENFE en contratos indefinidos y a jornada completa, ante las necesidades evidentes de falta de personal que venía sufriendo desde hacía un tiempo, pero ahora no se hacía efectiva. En relación a ello, CGT y SF plantearon en junio del 2008 al resto de sindicatos la necesidad de cambiar el rumbo de las negociaciones (en la forma de abordarlas) y señalaban que había que dejar de conceder “*prórrogas*” a la Dirección, incumpliendo los plazos acordados en los convenios en ambas empresas, llegar al acuerdo en la clasificación de categorías y cumplir lo pactado. Para ello, proponían acciones unitarias para forzar un avance ante la intransigencia de la empresa en las negociaciones, pero, mientras unos apoyaban a la empresa, otros se centraban en sus intereses y finalmente no se plantó cara de forma unitaria a la empresa. De ahí, que el SF convocase de nuevo 4 días de paros en solitario contra los planes empresariales. Después de más de un año de reuniones de la mesa de Desarrollo Profesional de ADIF, el 27 de noviembre de 2008 la empresa comunicaba a los sindicatos que se suspendía la negociación de la clasificación profesional porque... *“no es la coyuntura adecuada, que mientras haya “crisis” no habrá dinero para la clasificación”*.⁶⁷ (Acta de reunión de 27 de noviembre de 2008). Con este anuncio la empresa incumplía el convenio, como afirmaba un responsable del SCF.

“La empresa incumplía con el convenio que era la financiación específica para la Clasificación de Categorías que debería estar ya finalizada, y que reunión tras reunión, desde el mes de julio de 2008 nos venía diciendo que no iba a poner ningún euro encima de la mesa.

Estábamos hartos de tantas largas y tampoco iniciaba las negociaciones para prorrogar el convenio o negociar otro”.

Entrevista n.º 38. Responsable del SCF (26-11-2020:1).

La empresa no sólo incumplió la cláusula 4.^a Clasificación Profesional del convenio que establece la fecha máxima para alcanzarlo, *“su finalización antes del 30 de junio de 2008”*, sino que además lograba su aplazamiento. El 30 de julio conseguía la firma de CCOO, UGT, CGT y SCF del acuerdo que le permitió incumplir dicho plazo y el 27 de noviembre les decía que no era la coyuntura adecuada para ello. Tras ese anuncio y ante la falta de voluntad de las Direcciones para iniciar las negociaciones que permitieran acordar las prórrogas de los convenios o no, los sindicatos de ambos CGE se reunieron el día 5 de diciembre de 2008, donde analizaron la situación de la negociación colectiva y se tomaban una serie de medidas a realizar. Se acordaba el envío de una carta a las dos Direcciones Generales de RR. HH. solicitando una reunión, aunque con algunas diferencias. En la de RENFE le planteaban una reunión para fijar y concretar las condiciones de una posible prórroga del convenio y continuar las negociaciones de la mesa de Desarrollo Profesional. Mientras que en la de ADIF les planteaban aplazar la mesa de Desarrollo Profesional *“hasta que la coyuntura lo permita”*. Esta era la propuesta que la empresa había dejado dicho a los sindicatos en la última reunión y que ahora aceptaban. El discurso empresarial se respaldaba en la *“excusa”* de la crisis económica, de manera que se posponía la negociación de la Clasificación Profesional para cuando la situación lo permitiera.

Algunos sindicatos estaban en desacuerdo con la forma que los sindicatos

⁶⁷ Para entonces ya había estallado la crisis económica de 2008 que sufrieron la mayoría de las economías y que en España ha perdurado hasta hace bien poco, lo que ha llevado a los diferentes gobiernos a adoptar numerosas medidas de ajustes y recortes (contención de los gastos), sobre todo en los servicios públicos, y ha llevado a las empresas a efectuar reestructuraciones laborales de todo tipo en todos los sectores de actividad, con efectos y consecuencias de enorme magnitud, especialmente para las empresas, el empleo y la calidad de vida de la sociedad en general.

La decisión de ADIF de no llevar a cabo el proyecto de Desarrollo Profesional según lo acordado en el convenio colectivo respondía a dichas medidas (se dieron algunas más tanto en ADIF como en Renfe Operadora, como veremos seguidamente).

mayoritarios estaban llevando las negociaciones en las empresas y consideraban que no se había realizado todo lo bien que se debiera y les pedían que cambiaran esa dinámica. Pero para ello, debían de reconocerlo y debían comprometerse a ello.

“Sí, recuerdo que nos reunimos en el Pleno Estatal de representantes del SF y se analizó el tema sobre si se prorrogaban los convenios de Adif y Renfe. Tras el análisis y los diferentes debates, decidimos que no aceptábamos las prórrogas de los convenios si se condicionaban a la paz social, como quería Renfe, que pretendía introducir una cláusula de paz social; o en Adif, la clasificación profesional quedaba... aparcada, hasta que... “la coyuntura lo permitiera...” cuando la empresa debía acabar su trabajo con la financiación específica que se acordó en la cláusula 4.ª del convenio de Adif, y no lo hizo.

Les dijimos a ambas empresas cuál era nuestro posicionamiento.

El problema desde nuestro punto de vista estaba... más que en aceptar las prórrogas o no aceptarlas, estaba en que el resto de sindicatos tenían que reconocer que las cosas no se estaban haciendo bien... que era necesario cambiar y se debían de comprometer a actuar de otra forma. Pero se negaron y, lejos de ir todos juntos, volvían a negociar con las empresas”.

Entrevista n.º 34. Responsable SF (23-10-2015:3).

Este planteamiento que hacía el SF al resto de sindicatos no caló entre los mismos, ya que los dos sindicatos mayoritarios y la Dirección de ADIF acordaban prorrogar el convenio. De forma que el 29 de diciembre de 2008 se reunía el CGE y se ratificaba el acuerdo de la prórroga firmado entre la empresa, CCOO y UGT con los votos a favor de los dos sindicatos y los votos en contra de CGT, SF y SCF.

En RENFE Operadora, UGT, CCOO y CGT acordaban convocar huelga para el 29 de diciembre de 2008, donde pedían que se prorrogara el convenio y convocaban la comisión de conflictos, a la que no se sumó SEMAF ni SF-Intersindical.

En relación a la carta presentada por los sindicatos, el Director General de RR. HH. de RENFE Operadora, éste les respondía el 17 de diciembre con su voluntad de prorrogar el convenio y les dejaba claro su posicionamiento al mantener el contenido de las cláusulas normativas y obligacionales; y que el incremento para el ejercicio 2009 se regularía según lo acordado en la cláusula 3.ª del convenio, es decir *“los incrementos globales que se establezcan para la función pública”*.

Unos días antes de la huelga, se reunía la Dirección con el comité de huelga (con los miembros convocantes), donde se alcanzaba la desconvocatoria, aunque sin modificar

la posición de la empresa, ya que el acuerdo recogía lo que ya había ofrecido a los sindicatos en la carta y en la comisión de conflicto.

Esta maniobra sindical pretendía en el fondo dar una apariencia de lucha sindical, que llevó a la empresa a que se comprometiera de nuevo y por escrito sobre la prórroga y manifestara cuáles eran sus principales líneas de actuación. Mientras que el SF que no se adhirió a la huelga, como manifestaba desde su punto de vista en que... *“Era una huelga de farol, que no pensaban realizar, sin objetivos ni compromisos claros”*. [...] *Que con esas maniobras al final... concedían balones de oxígeno a la empresa, que no se debían dar injustificables prórrogas a la misma”*. (Comunicado nº 125, SF 27/12/2008).

El SEMAF no estaba dispuesto a que se *“instrumentalizara”* de nuevo el derecho de huelga en pro de unos objetivos que no dejaban claro a quién beneficiaban.

Este era el panorama que había a finales del 2008 entre los sindicatos ferroviarios, lo que a las empresas les vino “muy bien” para llevar a cabo los planes que respondieran a las exigencias externas que les reclamaban.

1º Acuerdo de Prórroga del I Convenio Colectivo RENFE Operadora (2009)

Un nuevo conflicto se desencadenaba en ambas empresas a mediados del 2008 debido al anuncio que había hecho el Presidente del Gobierno de su intención de segregar las mercancías ferroviarias y de liberalizar las actividades de las terminales, y lo hacía en su comparecencia en el Consejo Económico y Social (CES), celebrado el 23 de junio de 2008 durante la presentación del informe económico de 2008.⁶⁸ Para ello pretendía llevar a cabo dos medidas concretas: por una parte *“separar el área de mercancías de RENFE Operadora creando una sociedad independiente”* y por otra *“liberalizar los servicios auxiliares de las terminales de mercancías”*. Afirmaba que tenía previsto realizar dichas medidas antes del próximo mes de agosto mediante la presentación de un proyecto de Ley. Entre los argumentos que barajaba para justificar esta decisión política, que se trata de medidas *“para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y la dependencia del petróleo”*, lo que *“permitirá una gestión*

transparente en el desarrollo de esta actividad” o porque con ello “se adaptará mejor estos servicios a las necesidades de los operadores”.

Estas medidas que pretendía adoptar el Gobierno en las empresas podían llegar a tener unas consecuencias de elevada repercusión para la plantilla y para la calidad de los servicios. Suponían una continuidad de la aplicación y desarrollo de la Ley del Sector que ya estaba en marcha y una grave agresión para los/as ferroviarios/as y para el concepto de servicio público. Esta decisión unilateral que pretendía llevar a cabo generó un clima de descrédito y desconfianza por la injustificación de dichos objetivos. Muchos/as ferroviarios/as se hacían preguntas al respecto... *¿No será que el Gobierno quiere aprovechar la “crisis” para hacer las reformas que tenía pendientes en el sector y que van a suponer importantes retrocesos en derechos y en las conquistas sindicales? ¿No será que quieren privatizar partes o áreas de las empresas?* (Notas de campo). Como señalaba el Presidente del Gobierno en su discurso, *“es el tiempo de acelerar las reformas”* y la crisis económica⁶⁹ les ofrecía una oportunidad para ello. Además, las medidas de ajuste y recortes que estaban sufriendo otros sectores *“les obligaban”* en cierta medida para llevar a cabo estas reestructuraciones en las empresas ferroviarias. Ante dicha amenaza que hacía pública el Presidente, se reunía la comisión de conflictos el 27 de junio de 2008, en la que, después de realizar las deliberaciones, se proponía realizar convocatorias de paros planteadas por los sindicales del CGE de RENFE Operadora. Pero, ese día no se alcanzó acuerdo al respecto, ni se abordó el tema en profundidad (debido a que esa decisión política excedía las competencias de la empresa y esta se limitó a realizar un llamamiento a los sindicatos para

⁶⁸ El anuncio de segregar las mercancías ferroviarias y liberalizar las terminales lo hacía el Presidente del Gobierno el 23 de junio de 2008, aprovechando la asistencia de representantes del ámbito laboral en el acto de presentación del *“Informe Económico Anual del Presidente del Gobierno en la sede del C.E.S. Al acto asistieron representantes del mundo empresarial, sindical y de la sociedad civil”*. (Memoria actividades del CES 2008:41).

⁶⁹ En la memoria del CES de 2008 se recogían los primeros efectos que la crisis financiera de Estados Unidos estaba ocasionando sobre las economías de todos los países. No obstante, la economía española *“se mantuvo en 2007 entre las más dinámicas de su entorno, al registrar un crecimiento del PIB del 3,8%, ligeramente inferior al de 2006, que se situó en un 3,9%, pero que aun así, se mantuvo nueve décimas por encima del crecimiento medio de la Unión Europea. La paulatina desaceleración en el crecimiento de la economía española vino determinada, en gran medida, por el clima de incertidumbre que vive la economía mundial, derivado de las turbulencias surgidas en los mercados financieros internacionales en el segundo semestre del año 2007, motivadas principalmente por la crisis del mercado del crédito hipotecario en los Estados Unidos”*. (Memoria anual CES 2008:41).

intensificar la vía del diálogo a todos los niveles con el objetivo de tratar de superar la situación).

Los sindicatos acordaron realizar una nueva reunión para determinar las actuaciones a realizar, ya que consideraban de elevada gravedad dicho anuncio, lo que requería una respuesta que contara con el mayor grado de consenso posible. En un comunicado, SEMAF manifestaba, desde su punto de vista, cuáles podían ser las intenciones del Gobierno con el “negocio” de las mercancías ferroviarias: *“En caso de no alcanzar una solución satisfactoria, que debe pasar por la no segregación de la empresa, la única alternativa posible será llevar a cabo una movilización contundente.[...] El hecho de que las asociaciones patronales se hayan apresurado para felicitar al Gobierno por este anuncio no puede tener más argumento que el hecho de que les permita “pegar un buen bocado” al transporte ferroviario de mercancías sin ningún esfuerzo”. “Hasta hace un tiempo planteaban la necesidad de liberalizar este sector; ahora que ya está liberalizado⁷⁰ lo único que se ha demostrado es que no querían una liberalización para alcanzar el posible objetivo común de la sociedad, de incrementar este modo de transporte en términos globales con los indudables beneficios sociales que ello conlleva puesto que, los tráficos no se han visto incrementados, sino que sólo han intentado captar los tráficos que ya tenía Renfe Operadora, pero a bajo precio. La realidad es que pretenden quedarse, por la cara, con un negocio que los ferroviarios/as llevamos años intentando revitalizar, a pesar de los obstáculos que para conseguirlo hemos encontrado por la ineficaz gestión del negocio y por la falta de apuesta política real por las mercancías”.* (Comunicado SEMAF 27-06-2008).

El 1 de julio de 2008, SEMAF presentaba la convocatoria de huelga derivada de la comisión de conflictos que se había producido en relación con el anuncio realizado por el Presidente del Gobierno para segregar la actividad de las mercancías de RENFE Operadora. El resto de sindicatos no iban a permanecer impasibles ante la agresión que suponía el anuncio de crear una sociedad independiente en el área de

⁷⁰ El 1 de enero de 2005 se liberalizó el transporte de mercancías ferroviarias. Hasta la fecha habían sido monopolio de RENFE. Se trataba de un mandato europeo que correspondía al 2º Paquete Ferroviario de acuerdo a la política ferroviaria de la Unión Europea de la que España forma parte.

Mercancías y ese mismo día se reunían los portavoces del CGE de RENFE para concretar las fechas de las movilizaciones acordadas unánimemente la semana anterior contra la segregación. Por tanto, se convocaron huelgas a dos niveles, a nivel del sindicato y a nivel del CGE.

A la respuesta sindical que se estaba *“cocinando”* en RENFE se sumaron también todos los sindicatos del CGE de ADIF. Ambos CGE’s solicitaron reunión extraordinaria de la comisión de conflictos para articular una respuesta unitaria y contundente que permitiera impedir la aplicación de dichas medidas. Los dos órganos acordaron convocar huelgas de 24 horas para los días 12, 13, 14 y 15 de julio de 2008 a nivel nacional y haciéndolas coincidir con las de los CGE. En RENFE los paros serían de 24 horas, iniciándose a partir de las 12 horas del 12 de julio hasta las 12 horas del 13 y desde las 12 horas del 14 de julio hasta las 12 horas del 15. Mientras, en ADIF la huelga de 24 horas se iniciaba el 14 de julio de 0 a 24 horas. Además, previamente a los paros, convocaban una concentración de protesta en Madrid el 8 de julio, coincidiendo con la inauguración del nuevo túnel Atocha-Sol-Chamartín.

Los sindicatos denunciaban no solo la gravedad de las medidas que pretendía adoptar el Ejecutivo, sino también la forma en que lo hizo público, ya que se enteraban de la noticia a través de la comparecencia pública del Presidente en la presentación del informe del CES y a través de los medios de comunicación. Y además, consideraban que dichas medidas contravenían los acuerdos que habían suscrito en el Plan Social 2005-2009 y que venían siendo realizados escrupulosamente por la parte social.

El 8 de julio de 2008, la Dirección de RENFE entregaba a los sindicatos una propuesta para tratar de evitar el conflicto. Pero a pesar de ello, el conflicto se iniciaba con las concentraciones convocadas. No obstante, la propuesta fue estudiada y debatida después de las concentraciones que habían sido convocadas por los CGE en las estaciones de Madrid Chamartín y Madrid Atocha. De manera que fue sometida a análisis por todos los sindicatos y finalmente fue aprobada por los órganos de representación convocantes del conflicto.

Desde que se convocaron los paros el 1 de julio, los sindicatos habían venido manteniendo reuniones con la Secretaria de Estado de Infraestructuras, con el Presidente de RENFE Operadora y con la Dirección de la Empresa que llevó a un acuerdo el 8 de julio. De forma que los comités de huelga del CGE de RENFE y el de

SEMAF acordaban por unanimidad desconvocar las huelgas previstas, al considerar que el acuerdo recogía las garantías necesarias en relación con el objeto de la convocatoria, y se retornaba a la situación de normalidad.

Los sindicatos consideraban que el diálogo debía ser el instrumento que les permitiría alcanzar el objetivo común que comparten con la empresa, que era potenciar el transporte ferroviario de mercancías, pero para ello consideraban que debía de haber una verdadera apuesta política. Las partes reconocían la necesidad de realizar acciones que permitieran impulsar el transporte de mercancías por ferrocarril, aunque se haría junto con dos compromisos de obligado cumplimiento:

1.- Establecimiento de una negociación sobre dichas acciones a realizar que permitan consensuar el *“cómo damos ese impulso al transporte de mercancías por ferrocarril”*. Para ello se acordaba establecer un foro de negociación en el que la empresa facilitaría a los sindicatos la información oportuna y fijaría el calendario para las negociaciones.

2.- El compromiso empresarial de que... *“No se adoptarán medidas unilaterales con respecto al modelo organizativo de RENFE Operadora que afecten al área de actividad de Mercancías y Logística, y sus trabajadores/as”*. Es decir, garantía de que no se adoptarán medidas unilaterales por la empresa con respecto al modelo organizativo que afectasen al Área de Mercancías y al Área de Logística, y a sus trabajadores/as.

Los sindicatos valoraban positivamente los resultados que había dado la acción sindical unitaria en este sentido. Aunque reconocían que hasta el momento habían conseguido paralizar la segregación de las mercancías, consideraban que era de suma importancia participar en esas negociaciones y controlar los movimientos. Señalaban que era necesario mantener y potenciar la unidad de acción para afrontar los retos inmediatos. Por otra parte, se avanzaba en la mesa de Desarrollo Profesional, ya que en la sesión del 16 de julio de 2008 se cerraba entre la Dirección y el CGE de RENFE el acuerdo sobre el Marco Regulador de Conducción del Desarrollo Profesional, aunque quedaba condicionada la determinación de la variable al acuerdo global. Es decir, faltaba cerrar la variable para Conducción que se decidía tratar más adelante, en función del acuerdo global de Desarrollo Profesional que debía incluir al resto de colectivos.

Hay que decir que este acuerdo se había pactado de forma bilateral entre la Dirección y SEMAF. Por su parte, CCOO y UGT evitaron rechazarlo afirmando que *“se reservaban su pronunciación final”*, mientras que el SF y CGT se negaron a firmarlo sobre todo

porque no estaban de acuerdo con el sistema salarial que se había planteado y por la ampliación de funciones (comerciales, atención al cliente, maniobras, etc.). Reclamaban un acuerdo global para todo el colectivo de trabajadores/as de RENFE con criterios homogéneos y un reparto lineal de la financiación (según acta del 16 de julio de 2008).

El documento firmado entre la Dirección y SEMAF contenía algunos párrafos sobre la promoción profesional que se iban a realizar entre los diferentes niveles profesionales de conducción, aunque la redacción definitiva podía ser modificada. En relación a ello, el sindicato de maquinistas proponía a la empresa dos modificaciones:

1.- Establecer el criterio, de 3 años de permanencia en el nivel salarial como el tiempo necesario para la promoción profesional. Lo que implicaba suprimir en el texto inicial la expresión “*durante al menos*” que figuraba en el documento.

2.- Concretar que los/as trabajadores/as incluidos en la Disposición Transitoria 2ª sean clasificados como Mandos Intermedios de Conducción, Jefes de Maquinistas, nivel A. Para ello, el sindicato remitió previamente una carta al Director Corporativo de RR. HH. en la que le planteaba ambas cuestiones, así como modificar la referencia al art. 22.2 de la Orden FOM/2520/2006⁷¹ por el art. 30.2 del mismo texto.

La respuesta del Director Corporativo fue favorable para ambas peticiones. En relación a la promoción profesional, señalaba “*que el período de 3 años de permanencia en las categorías de Maquinista de Entrada y Maquinista, junto con el resto de requisitos establecidos, son (...) suficientes garantías para que se lleve a cabo la promoción profesional a las categorías de Maquinista y Maquinista Jefe del tren, respectivamente al amparo del artículo 30.2 de la Orden FOM/252*”. Es decir, que la promoción de maquinista de entrada a maquinista y de maquinista a maquinista Jefe del tren, se efectuará “*tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como maquinista de entrada/maquinista durante 3 años y haber superado el curso de actualización y reciclaje de conocimientos teóricos y prácticos al amparo de lo establecido en el art. 30.2 de la Orden FOM/2520/2006, de 27 de julio, y haberse habilitado de al*

⁷¹ Orden FOM/2520/2006, de 27 de julio, “*por la que se determinan las condiciones para la obtención de títulos y habilitaciones que permiten el ejercicio de las funciones del personal ferroviario relacionadas con la seguridad, así como el régimen de los centros de formación de dicho personal y de los centros de valoración de su aptitud psicofísica*”. BOE n.º 183 de 20/08/2006.

menos un/dos vehículos de línea”.

En cuanto a la clasificación de los actuales MMII Maquinistas Jefes del tren respondía que éstos *“quedaban encuadrados como MM.II. Jefe de Maquinistas nivel A”.*

De forma que el acuerdo sobre el Marco Regulador de Conducción logrado hasta la fecha era valorado favorablemente por el sindicato de maquinistas.

Mientras que CGT y SF coincidían en su valoración sobre el acuerdo al afirmar que contenía aspectos que perjudicaban al colectivo, *“genera discriminación y empeora las condiciones laborales”*; por ello no lo firmaron. Es más, consideraban que se debían negociar otras condiciones que resultasen más favorables.

Entre los aspectos de este acuerdo y que para estos sindicatos los consideraban *“no favorables”* para Conducción, destacaban, como recogen sus comunicados:

- 1.- Existencia de diferencias y discriminaciones salariales entre el colectivo de Conducción. Afirmaban que *“la suma de los componentes fijos y los complementos de puesto generan diferencias injustificables”*. Así, *entre un maquinista Jefe de Tren y un maquinista de entrada la diferencia es de 22.700 €; entre un maquinista Jefe de Tren y un maquinista la diferencia es de 11.500 €; entre un maquinista y un maquinista de entrada la diferencia salarial es de 11.200 €”.*
- 2.- La nueva regulación sobre los gastos de viaje *“perjudica a los que sufren más desarraigo en los gráficos de servicio”*. Mantenían que este aspecto afectaba sobre todo a los/as maquinistas de entrada.
- 3.- El nuevo marco regulador supone la desaparición de las normas de jornada (art. 212 y 215 Normativa Laboral), *“lo que implica desregular sus condiciones de trabajo, ya que se elimina la negociación de gráficos (la empresa no está obligada a negociarlos con la representación sindical) y se darán a conocer con 4 días de antelación, limitándose a informar de ellos con una antelación de 96 horas”*.
- 4.- Los servicios previstos pueden sufrir variaciones, informándolo al trabajador/a como mínimo 2 horas previas a la presentación al servicio.
- 5.- La jornada máxima diaria se fija en 8 horas por día de trabajo en todos los ciclos, pudiendo alcanzar las 9,30 horas de jornada total (actualmente la jornada máxima es de 9 horas efectivas) si se incluyen servicios con inicio y finalización en la residencia del trabajador/a.

6.- Se establece que el número de jornadas laborales anuales es de 216, aunque la empresa puede suprimir los descansos necesarios para completarlas. En los servicios de viajeros, la empresa *“podrá detraer hasta 4 descansos anuales por trabajador/a de los programados en su calendario laboral y se lo comunicará con 48 horas de antelación al afectado/a”*.

7.- Además de las funciones correspondientes a su categoría profesional, podrán realizar tareas comerciales, atención al cliente, supervisar el confort y las prestaciones de los servicios, realizar y dirigir los transbordos, etc.

Respecto al personal de Conducción que había en el área de Mercancías, los sindicatos reconocían que se le daba mucha libertad a la empresa en la organización del trabajo:

1.- La empresa se reserva el derecho a establecer un 10% de jornadas anuales sin actividad predefinida a su libre disposición, comunicándolo al trabajador/a con 14 horas de antelación o el día de antes, creándose una situación de *“disponible”*.

2.- Para atender los tráficos estacionales, la empresa podía establecer ciclos reducidos de trabajo con un solo descanso, pudiendo de esa forma agrupar hasta 5 de estos ciclos de forma consecutiva y como máximo 10 al año.

3.- Se fijaba un cupo de 700 horas nocturnas por año.

4.- El período de descanso de 45 minutos por conducción continuada se podría realizar en la propia locomotora.

5.- El/la maquinista queda obligado a realizar las tareas de encendido y apagado de las señales de cola de los trenes, enganches y desenganches, realizar las pruebas de freno, etc. (tareas que hasta la fecha realizaban otros colectivos ferroviarios).

6.- Gestión de la documentación; inspección de las composiciones y la carga del tren.

Para que este acuerdo pudiera salir adelante, se requería como mínimo contar con el apoyo de otro sindicato, ya que SEMAF solo contaba con 4 de los 13 representantes del CGE de RENFE. Finalmente, este acuerdo salía adelante con los votos de UGT.

Los numerosos cambios que se estaban produciendo durante esos primeros años en las empresas y en el sector, como consecuencia de la aplicación de la Ley del Sector, exigían una intensa actividad empresarial y sindical. Hay que reconocer que muchos de los logros sindicales fueron fruto de la acción conjunta por parte del CGE,

también algunos de ellos se lograron por la acción concreta realizada de algunos sindicatos a título individual.

Una consideración que hay que tener presente respecto de los “logros” sindicales obtenidos como consecuencia de su acción y la forma en que son “vendidos” a los/as afiliados/as y que se produce en todos los sindicatos es que muchos de esos logros manifiestan, cada uno de ellos, que son fruto de su propia acción.⁷²

El 10 de diciembre de 2008 tuvo lugar una reunión entre la Dirección de la empresa y el CGE para evaluar el estado del I Convenio Colectivo y la posibilidad de prorrogarlo. En este sentido, CCOO, UGT, CGT y SF acordaron en la última reunión del CGE remitir una carta a la Dirección de la empresa solicitando la prórroga del I Convenio y ratificaba su posicionamiento. Mientras que SEMAF manifestaba su disposición a negociar la prórroga siempre que fuese posible de acuerdo con los términos establecidos en las cláusulas 2ª y 3ª del I Convenio. Es decir, cumpliendo lo estipulado en el mismo, donde la posible prórroga estaba vinculada a los acuerdos alcanzados en

⁷² Un ejemplo de ello queda manifiesto en el discurso que daba SEMAF ante la celebración de su X Congreso en Santiago de Compostela el 6 de noviembre de 2008. Según recoge el comunicado, en uno de los puntos del orden del día reconocían la intensa actividad sindical desarrollada durante ese período en la empresa y hacían un balance de los principales retos logrados hasta el momento:

- Homologación de la profesión de maquinista *“alcanzada mediante acuerdo bilateral entre SEMAF y el Ministerio de Fomento”*.
- I Convenio Colectivo de RENFE Operadora *“el cual, además de suponer un hecho histórico por marcar el inicio de una nueva etapa en el marco de la negociación ferroviaria, consideramos que establece considerables garantías para los profesionales de la conducción, entre otros importantes aspectos”*.
- Elecciones sindicales: *“Por primera vez en la historia, SEMAF es el sindicato mayoritario en la empresa, gracias al apoyo recibido de la práctica totalidad del colectivo de conducción”*.
- Marco Regulador de Conducción, *“el cual consideramos que supone una mejora importante para el Colectivo y un reconocimiento de nuestra profesión en los ámbitos social, laboral y económico, más allá de que deberá completarse con una retribución variable que probablemente será la primera tarea que deberá acometer la próxima Comisión Ejecutiva”*.
- Paralización de los intentos de segregación de RENFE Operadora:
 - *“Cercanías, con nuestra participación en un grupo de trabajo establecido por el Ministerio de Fomento junto con otras organizaciones sindicales y el C.G.E.*
 - *Mercancías, evitando los planes de separación jurídica de esta área de actividad”*.
- Movilidad: *“Se han llevado a cabo distintos procesos de movilidad que han permitido que varios cientos de compañeros/as se hayan trasladado o se vayan a trasladar a la residencia deseada”*.
- Incorporación de personal de nuevo ingreso en Conducción: *“Tras más de 20 años, por fin se ha incorporado personal de nuevo ingreso, aspecto que se hacía ya imprescindible para rejuvenecer y revitalizar el Colectivo y que, por ende, permitirá dinamizar también nuestra Organización”*.

(Comunicado SEMAF 15/2008, 6-08-2008).

Es cierto que muchos de esos logros se debieron a la acción directa de SEMAF, no sólo por liderar las diferentes iniciativas, sino sobre todo por defenderlas, aunque otros se debieron a la acción conjunta de todos los sindicatos del CGE.

la Mesa de Desarrollo Profesional según dichas cláusulas. Afirmaba que no estaba agotada la negociación para la posible concreción de los acuerdos en materia de Desarrollo Profesional que permitieran establecer una base suficiente para, acogiendo a dichas cláusulas, poder acordar la prórroga del I Convenio Colectivo.

La empresa manifestaba su apoyo para que en el ejercicio de 2009 fuesen de aplicación las cláusulas 2ª y 3ª en dichos términos y con el alcance económico previsto en las mismas, además de mostrar su disposición a acordar la prórroga del convenio, aunque la condicionaba a que la haría *“siempre que exista unanimidad en el CGE o al menos entre las organizaciones sindicales más representativas dentro de un clima de diálogo y que en el acuerdo se incorpore una cláusula de paz social”* (nota de campo). Esa era la condición que exigía la empresa para alcanzar la prórroga, debido al clima de conflictividad que había imperado hasta el momento y que ponía en valor.

El día anterior a esta reunión se convocaba la Comisión de Conflictos a instancia de la mayoría del CGE (CCOO, UGT, CGT y SF) para solicitar dicha prórroga y, ante la nula respuesta por parte de la empresa, acordaban llevar a cabo una huelga para el 29 de diciembre de 2008 que SEMAF no apoyó (su posición era de acordar la prórroga del convenio con el Desarrollo Profesional, cosa que no aceptaban el resto de sindicatos). El 31 de diciembre de 2008 finalizaba el plazo para alcanzar los acuerdos concretos que permitiesen la aplicación e implantación del Desarrollo Profesional de acuerdo con las cláusulas 2.ª y 3.ª del I Convenio, permitiendo abordar la prórroga del mismo. A esa fecha, el único acuerdo al respecto era el alcanzado el 16 de julio entre la Dirección y SEMAF, el Marco Regulador de Conducción (que faltaba acordar la retribución variable).

La empresa y la mayoría del CGE acordaron que, pese a lo estipulado en el Convenio y aun no existiendo acuerdo global del Desarrollo Profesional, ninguna de las partes iba a proceder a la denuncia del Convenio para así prorrogarlo de manera tácita. Pero SEMAF no iba a aceptar que se estableciera dicha prórroga a través del incumplimiento de los acuerdos adoptados y, por tanto, procedía a denunciar el Convenio. La ausencia de voluntad de la Dirección para alcanzar un acuerdo en la retribución variable de Conducción impidió culminar la negociación del Marco Regulador del colectivo en el plazo establecido, a pesar de los esfuerzos realizados por el sindicato. Por ello, SEMAF convocaba comisión de conflictos laborales, por la falta de acuerdo en materia de

desarrollo profesional de conducción. El sindicato había mantenido en todo momento su criterio de tratar de finalizar satisfactoriamente esta negociación, ya que entendían que era positivo para ambas partes y no aceptaba dilaciones por más tiempo. Afirmaban que el problema de esa negociación era la falta de voluntad de la empresa para alcanzarlo.

La situación que se estaba generando en RENFE en relación a la prórroga del convenio era algo similar a la que se estaba produciendo en ADIF. UGT, CCOO y CGT trataron de defender la subida salarial acordada en el convenio, convocando la comisión de conflictos. Hubo discrepancia entre ellos a la hora de pedir la subida salarial del 3,87% acordada, ya que la mayoría pretendía llegar a un acuerdo similar al fijado en ADIF (suponía reducir la subida salarial y acordar su distribución). Por eso algunos sindicatos no votaron a favor de la comisión de conflicto, como hizo el SF donde dejaban clara su posición al reclamar la totalidad de la subida salarial. Finalmente quedaba anulada dicha comisión, puesto que UGT y CCOO alcanzaban un acuerdo con la empresa sobre la distribución de la subida salarial donde sólo se garantizaba el 2,87%, quedando pendiente 0,50% del incremento acordado en función de la ratio ingresos/trabajadores y otro 0,50%, la llamada retribución “diferida”, pendiente de decidir su destino.

El nuevo acuerdo establecía que el 2,87% se aplicaría *“con efecto desde el 1/1/2009, abonándose y regularizándose en la nómina de marzo, para el personal operativo a tablas salariales y para los MM.II., cuadros y estructura de apoyo a bandas salariales de referencia”*. Y *“el 0,50% destinado al plan de objetivos (quedaba condicionado al incremento de la ratio ingresos/trabajadores), y el abono se haría:*

- En la nómina de junio se abonará por la clave 409 el 35%, es decir, el 0,175% de la masa salarial.

- En la nómina de diciembre se abonará por la clave 409 en función de la ratio ingresos clientes/trabajador logrado a mes de noviembre. a.- Sí, la ratio se sitúa entre 1 y 1,5: el 15% del 0,5%, es decir, 0,075% de la masa salarial. b.- Sí, la ratio se sitúa entre 1,5 y 3: el 55% del 0,5%, es decir, 0,275% de la masa salarial. c.- Sí, la ratio es superior al 3: el 65% del 0,5%, es decir, 0,325% de la masa salarial”.

En enero de 2010, las cantidades percibidas por la clave 409 durante el 2009 suponían por tanto *“el 0,5% del 2009 y el 1,12% que nos deben de 2008, que abonarán en las nóminas de marzo o abril de 2009 y se incorporarán en la paga extraordinaria del*

personal operativo, el 50% en junio y el 50% en diciembre; y en el componente fijo de los MM.II, cuadros y estructura de apoyo". (Comunicado n.º 5, SF 10/02/2009).

Por tanto, el acuerdo que cerraban UGT y CCOO con la Dirección incumplía las condiciones que recogían las cláusulas 2.ª y 3.ª del I Convenio que se debían cumplir para llevar a cabo la prórroga del I Convenio Colectivo de RENFE Operadora y, además, en materia salarial se modificaba a la baja y se fijaban los meses para su pago. Por su parte, SEMAF no entraba a valorar el reparto acordado y CGT y SF no lo suscribieron. La división sindical que la situación generó beneficiaba a la empresa, ya que conseguía reducir el incremento salarial que había sido pactado en el convenio y su distribución, pero sobre todo porque "rompía" la unidad sindical.

A principios de febrero de 2009, la empresa explicaba a los sindicatos, en una ronda de reuniones que había organizado de carácter informativo, su visión sobre la situación en que se encontraban las áreas de Mercancías y de Fabricación y Mantenimiento debido a la crisis económica y las medidas que tenía previsto llevar a cabo, si se alcanzaba acuerdo con los sindicatos.

En la 1.ª reunión del día 17 de febrero asistían, además de los sindicatos, el Presidente de RENFE Operadora, el Director General de RR. HH., el Director General de Mercancías y otros Directores, Jefes de Gabinete y Representantes Institucionales. El Presidente explicaba que en términos generales los resultados de 2008 habían sido *"malos, aunque no desastrosos"* y señalaba que *"en lo que llevamos del 2009 ya se empezaba a notar los efectos de la crisis económica"*. Mantenía que durante el 2009 la empresa estaría en condiciones de profundizar en el modelo de gestión y aseveraba a los sindicatos que debían de tener disposición y capacidad para dar respuesta a las demandas empresariales que les hicieran desde cualquier ámbito (estatal, autonómico e incluso local). En relación a la posible transferencia de las competencias ferroviarias de las cercanías a la Generalitat de Cataluña, dijo que estaba previsto que durante el año 2009 se llevarían a cabo. En cuanto al nuevo modelo de gestión, afirmaba: *"No es lo mismo trabajar desde una posición monopolista que hacerlo desde la perspectiva de tener que competir con otras empresas, lo que ya se da en Mercancías y que en 2010 se producirá en Viajeros"*. Aunque manifestaba su compromiso con el mantenimiento del empleo, exigía a los sindicatos ciertos compromisos que desde su punto de vista eran

necesarios de llevar a cabo. Solicitaba el compromiso sindical de no forzar más la maquinaria en materia de retribuciones, aunque reconocía las cuestiones que estaban pendientes. Les pedía que “*colaborasen*” tanto para flexibilizar y dar mayor capacidad productiva con la nueva reorganización del trabajo que estaba pendiente de negociar, como para reorganizar las cargas de trabajo.

La Dirección de Mercancías también intervino y centró sus explicaciones en lo mal que iba el negocio, en su mala situación económica y cómo estaba afectando la crisis al transporte de las mercancías. La única solución que proponía era recolocar al personal que, según ella, se encontraba en situación de excedentes (276 maquinistas de Mercancías). Pretendía recolocarlos en el área de Viajeros donde había necesidades.

En la 2.ª reunión, tenía lugar el 24 de febrero, la empresa informaba a los sindicatos sobre la situación en que se encontraba el área de Fabricación y Mantenimiento o Integria (Talleres). La Dirección del área afirmaba que entre sus objetivos tenía previstos “*realizar una asignación eficiente de los recursos que posibilite una rentabilidad suficiente, garantizando la calidad, eficiencia y rentabilidad de los servicios contratados*”. Pretendía reorganizar las plantillas de los talleres de tal forma que se eliminasen los excedentes en los talleres donde no había cargas de trabajo suficiente. Su estrategia pasaba, en un primer lugar, por el mantenimiento compartido y por la reorganización y el ajuste de los talleres de mercancías, y en un segundo lugar, por la sostenibilidad del negocio con una organización competitiva y flexible, y por la reparación de componentes.

Afirmaba que el futuro de mantenimiento pasaba por adecuarse a ello, ya que a las deficiencias detectadas en 2005 había que sumarle ahora el bajo tráfico de las mercancías, la reducción de la actividad de fabricación de los constructores y la caída de la exportación de material nuevo, lo que inducía a los constructores a profundizar en el mantenimiento. A pesar de ello, reconocía que con una caída del 30% de la actividad se habían incrementado los ingresos en un 32%, situándose el índice de cobertura del contrato-programa en el 80%. Pero la caída se producía en los ingresos internos, es decir, los que aportan las áreas de actividad propietarias del material (AVE, Larga Distancia, Cercanía, Media Distancia, Mercancías); mientras que, por el contrario, se producía una importante subida de los ingresos externos (de los

proyectos de fabricación y sociedades participadas). No obstante, decían que Integria seguía siendo deficitaria a pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años.

Las previsiones que hacía eran que para el 2010 desaparecería el viejo material (S/440, S/592, S/269...), lo que supondría una bajada del 28% del parque de material actual e incrementándolo en un 38% con nuevo material, aunque sería con compromisos de mantenimiento compartido (S/253, civia, etc.).⁷³ Además, señalaba que *“la caída del tráfico de mercancías ya está repercutiendo, puesto que al recorrer menos Kms disminuye su mantenimiento”* lo que estimaba una bajada de 310 a 212 las revisiones de tipo R (las catalogadas como grandes reparaciones o revisiones).

En segundo lugar, su estrategia se centraba en el ajuste de la plantilla. Reconocía que para el 2005 existía un total de 1.026 excedentes en Fabricación y Mantenimiento, de los que 268 se habían amortizado con el ERE y 130 fueron acoplados en otras áreas, quedando en la actualidad una plantilla total de 3.600 empleados/as que desagregada quedaba:

- Talleres (material de cercanía y media distancia): 112 ferroviarios/as y 16 externos. Proponía que, de ampliarse el actual ERE hasta el 2010, los números pasarían a 91 y a 13 respectivamente.
- Talleres (material de mercancías): 275 ferroviarios/as sin aplicación del ERE (con su aplicación pasarían a 227) y 15 indirectos.
- TCR (Talleres Centrales de Reparación): 210 ferroviarios/as sin aplicación del ERE (con su aplicación pasarían a 177).
- Talleres (material de AVE y larga distancia): no había excedentes y sí necesidades.

Con los datos en la mesa, manifestaba que para el 2010 habría una situación deficitaria y, para reducir su impacto, su propuesta era la de recolocar al personal excedente. Su posicionamiento se centraba en hacer acoplamientos en los talleres de material AVE y larga distancia, ya que tenían necesidades de personal; además proponía acoplar 198 excedentes en puestos de interventor/a en ruta y 490 en sociedades participadas.

⁷³ El viejo material (S/592, S/440, S/269...) a que hacía referencia la Dirección de la empresa se refería a los vehículos ferroviarios, trenes de cercanías diésel, eléctricos y locomotoras eléctricas... comprados en la década de los años setenta y principios de los ochenta. Mientras que los nuevos materiales que se compraron entre 2002 y 2006 (civia y S/253) fueron la nueva serie de cercanías y locomotoras eléctricas.

Manifestaba la Dirección de Mercancías y de los TCR, que su intención era recolocar el mayor número posible y, en el caso de no “*sanear la plantilla*”, se plantearía un ERE independiente del actual, dirigido exclusivamente para el personal de Talleres. Es decir, la solución sobre los excedentes pasaba por acoplarlos o jubilarlos, aceptando la situación y sin realizar propuestas que permitieran dar viabilidad al negocio, como internalizar cargas de trabajo que fueron externalizadas o apostando por un verdadero compromiso con nuevas tecnologías para la fabricación de material, componentes, etc. Algunos sindicatos como UGT manifestaban públicamente su intención de “*colaborar*” en los planes de la empresa, ya que apoyaban la constitución de sociedades mixtas; en esa línea se manifestaban SEMAF y CCOO, que no se manifestó en contra. Mientras que CGT y SF expresaron su rechazo a esa reestructuración y proponían recuperar las cargas de trabajo externalizadas y que se apostara seriamente por revitalizar esos negocios.

Pero, ¿qué suponía la constitución de sociedades mixtas?, ¿qué objetivos buscaba la empresa con la implantación de ese modelo?

Un responsable de la empresa señalaba que uno de los objetivos que pretendían era que, además de trabajar conjuntamente personal externo y personal ferroviario en trabajos de mantenimiento del material, estas sociedades hubieran absorbido parte de la plantilla ferroviaria de talleres, pero finalmente no se alcanzó.

“[...] Además, en los talleres surgió una circunstancia importante que fue la creación de las sociedades mixtas de mantenimiento, que... como modelo estuvo muy bien, pero que no, no alcanzó el objetivo... que era que hubiera absorbido parte de la plantilla de recursos humanos de talleres y que hubiéramos hecho una labor conjunta y mixta con el capital privado”.

Entrevista n.º 12. Responsable RENFE Operadora (13-07-2015:2).

La empresa se reunía con los sindicatos el 27 de febrero para negociar y acordar una convocatoria que permitiera el acoplamiento en la categoría de interventor/a en ruta a los “excedentes” que considerase, sin dar más información. Tampoco informó sobre las externalizaciones, ni del desvío de cargas de trabajo que estaban haciendo a otras empresas y a las sociedades mixtas. Lo único que dijo fue que se estaban haciendo los acoplamientos internos en los talleres de AVE y larga distancia y las asignaciones de cargas de trabajo a sociedades mixtas. Estas acciones las estaba realizando sin la

participación ni el control de los sindicatos del CGE. La reunión acababa sin acuerdo porque la intención de la empresa era acordar un concurso de movilidad y de reconversiones “a la carta” al margen de la normativa laboral.

Algunos sindicatos se posicionaron en contra de estos planes empresariales y afirmaban que la situación en que se encontraban los talleres la había provocado la propia política que la empresa había venido desarrollando en los últimos años.

En la 3.ª reunión del 12 de marzo, la empresa informaba a la representación sindical sobre el estado en que se encontraban las Áreas de Alta Velocidad/Larga Distancia y Cercanías/Media Distancia, y sus intenciones. En cuanto a la primera, manifestaba que, aunque su objetivo era convertir el ferrocarril en el modo “hegemónico” de transporte en trayectos de 700/800 Kms, las premisas y condiciones con las que trabajaban eran:

- 1.- Estos servicios *“no son una actividad de servicio público (es decir, que el Ministerio de Fomento no requiere a RENFE Operadora las “Obligaciones de Servicio Público”, según establece la Ley de Ordenación del Transporte Terrestre (LOTT), y por lo tanto, no son servicios subvencionables”.*

- 2.- Dichos servicios *“deben proporcionar una parte importante de retorno de las inversiones en infraestructuras; además, deben afrontar una reconversión real de su modelo productivo”.* Es decir, *“deben generar beneficios para financiar una parte importante de las inversiones en infraestructura”* y para ello fijaba el período 2008-2011 como *“el período de reconversión industrial del transporte de larga distancia”.*

Partiendo de esos criterios, la Dirección de Alta Velocidad/Larga Distancia reorientaba la oferta de servicios al cliente, ofreciendo sobre todo servicios a viajes de negocios en detrimento de servicios de familiares y ocio. Además, de seguir con su estrategia de incrementar la productividad y disminución de costes. Informaba que la intención de ADIF era aumentar la red de AVE, pasando de los 1.551 Kms que había a 5.000 en el año 2020, y que la pretensión de RENFE era mejorar la calidad de los servicios deficitarios, haciéndolos “rentables” y “reordenando la oferta” de los muy deficitarios. Y para atender dichos proyectos necesitaba cubrir vacantes de interventores/as y de maquinistas (no concretó las dependencias ni las residencias), pero sí el número. En Conducción necesitaba cubrir 22 vacantes en 2009 y entre 24 y 42 en 2010; en Intervención, 43 vacantes en 2009 y entre 20 y 36 en 2010.

Los sindicatos reconocían que los datos ofrecidos por la empresa eran insuficientes para atender la demanda que pretendían llevar a cabo, y manifestaban que la empresa durante estas sesiones no había tenido en cuenta al resto de colectivos a los que también se les debía garantizar sus condiciones laborales y el empleo.

En cuanto al Área de Cercanías, la empresa reconocía que la crisis económica estaba afectando negativamente a los servicios y a los de media distancia. Afirmaban que no habían contado con ningún esfuerzo inversor que permitiera ampliar y mejorar esas redes y que se habían limitado a reducir la capacidad de los trenes, aunque hasta la fecha no habían reducido la frecuencia; no lo descartaban. En cuanto a cómo afectaba esa situación a las plantillas, se limitó solo a explicar cómo les estaba afectando al colectivo de Conducción e Intervención, sin decir nada del resto de colectivos. Señalaba que en Conducción había 151 vacantes (102 actualmente y 49 más si se prolongaba el ERE al 2010), aunque tampoco dijo los lugares de las vacantes. La previsión que daba es que esas vacantes podían cubrirse con los 197 excedentes de Mercancías (sólo 44 de ellos coincidirían en la ubicación geográfica, mientras que el resto debía someterse a una movilidad geográfica fuera de su residencia).

La Dirección de Intervención se limitó a señalar que existían solo 20 vacantes en cercanías y 66 en media distancia (41 actuales y otras 45 en el supuesto de ampliarse el ERE). Estos eran los balances y las medidas que pretendía llevar a cabo para tratar de reducir sus impactos negativos sobre los/as trabajadores/as. Sus explicaciones se centraron fundamentalmente en cuadrar números de las plantillas “excedentes” y proponían medidas de ajustes que debían de negociar con los sindicatos.

Los sindicatos le solicitaron una mayor concreción de los datos ofrecidos (lugares y dependencias de las vacantes, cargas de trabajo que había en cada uno de los talleres y las que se habían externalizado). Respecto a las medidas que pretendían llevar a cabo, les dijeron que eran “*viejas recetas*” y no ofrecieron un plan global de viabilidad de futuro para toda la organización y los diferentes negocios que garantizase las cargas de trabajo y las condiciones laborales de toda la plantilla ferroviaria, además de que los números que les había dado eran insuficientes para atender la demanda.

Al finalizar la ronda de reuniones que la empresa había llevado a cabo para explicar a los sindicatos su visión sobre la repercusión de la crisis en RENFE y las medidas que

pretendían poner en marcha la Dirección de Mercancía anunciaba que tenía 276 trabajadores/as en Mercancías *“sin ocupación efectiva”* y otros 425 en los Talleres *“no necesarios”*. Un total de 701 excedentes en las dos áreas; además, había que sumar los conflictos abiertos en otros colectivos (Intervención, Conducción, etc.) en algunas dependencias por la negativa de la Dirección a solucionar los problemas de falta de plantilla, distribución equilibrada de las cargas, ausencia de una convocatoria de movilidad geográfica y funcional, etc.

Conocidas las intenciones de la empresa, la representación sindical decidía poner freno a dichos planes. Los sindicatos del CGE (excepto SEMAF) convocaban una reunión de la Comisión de Conflictos el 31 de marzo de 2009 para abordar todas estas cuestiones:

- 1.- *“La ausencia de un plan de empresa como operador ferroviario que garantice el futuro de la misma”.*
- 2.- *“Internalización de todas las cargas de trabajo que genera RENFE Operadora”.*
- 3.- *“Aplicación del R.D. 171/2004 de coordinación de actividades empresariales en materia de Salud Laboral”.*
- 4.- *“Declaración de excedentes por la empresa sin causa de justificación alguna”.*
- 5.- *“Conversión de los excesos de jornada en empleo público”.*
- 6.- *“Falta de rigor por ausencia de consenso con el CGE en la convocatoria de movilidad geográfica y funcional”.* (Comunicado CGE de RENFE Operadora 3-4-2009).

Esta era la plataforma conjunta que la mayoría del CGE había formulado para defender los objetivos planteados por la representación sindical en la Comisión de Conflictos.

La empresa en su ronda de reuniones había dejado claro cuáles eran sus intenciones y su nula voluntad a solucionar los problemas. Su estrategia de *“mano dura”* no sólo había calado entre los sindicatos, sino que éstos coincidieron en señalar que si no modificaba sus posiciones, sería necesario actuar de forma unitaria para solucionar los problemas, defender el mantenimiento de la actividad y los puestos de trabajo.

El 2 de abril se celebraron dos reuniones, una por la mañana del CGE convocada por la empresa para impulsar la negociación del Desarrollo Profesional y para que los excesos de jornada fuesen compensados en descansos; y otra por la tarde, donde se reunía la Comisión de Conflictos solicitada por el CGE. En la primera, la empresa manifestaba su disposición a negociar algunos temas pendientes del I Convenio: impulsar la mesa de

Desarrollo Profesional; posibilidad de ampliar el ERE hasta el 31 de diciembre de 2010; discutir si el plan de empleo se financiaría con la aportación económica del 0,5% de la subida salarial diferida (en la Función Pública, estaba destinada a un plan de pensiones). Señalaba que si había acuerdo con los sindicatos; su intención era que también el 0,5% de la subida salarial del año 2010 fuera destinado para el plan de empleo. En cuanto al desarrollo profesional, su propuesta incluía al personal de estructura de apoyo que hasta la fecha se había negado. Pero *“amenazaba”* con que los incrementos económicos que se acordaran serían directamente proporcionales a los incrementos de la productividad y a los cambios normativos y funcionales que se debían de producir. De tal forma que sólo habría desarrollo profesional para aquellos colectivos a los que pudieran ampliarles sus funciones, aumentando así su productividad. Y los acuerdos económicos que se alcanzasen se distribuirían en 3 ejercicios: 2009, 2010 y 2011.

Los sindicatos le dijeron que no estaban de acuerdo con su posicionamiento y que, antes de llevar a cabo ningún tipo de negociación funcional y de condiciones de trabajo, tenía que internalizar las cargas de trabajo. Sobre el Desarrollo Profesional le dijeron que debían estar todos los/as trabajadores/as incluidos y *“contar”* con la financiación específica comprometida en el Convenio. Sobre el plan de empleo, le solicitaban que las contrataciones que se pudieran realizar fueran para las categorías de entrada e incluso algunos pedían la paralización de la contratación externa para maquinistas, técnicos y personal de estructura, ya que consideraban que esas plazas debían ser reservadas para el personal propio y para el mantenimiento del empleo.

En esa reunión la empresa decidió adoptar una línea *“dura”* frente a la posición sindical y no modificó en ningún momento su posicionamiento, lo que no permitió ningún acuerdo con los sindicatos.

En la segunda reunión que se desarrollaba por la tarde, la comisión de conflictos que había sido convocada por el órgano unitario de representación, aunque las partes analizaron y debatieron la situación que se estaba dando en la empresa, finalizaba sin acuerdo, ya que los sindicatos no se pusieron de acuerdo en las medidas de presión.

Un mes después, sin ningún acercamiento en las posiciones de las partes y ante la gravedad de la situación, se reunía de nuevo el CGE de RENFE Operadora con carácter

urgente el 4 de mayo para volver a estudiar la situación que estaba atravesando la empresa y plantear todos los sindicatos las propuestas de presión que permitieran modificar los planteamientos de la empresa y defender los objetivos que se habían adoptado unitariamente en la comisión de conflictos del 2 de abril de 2009. Tras debatir las diferentes propuestas sobre las medidas de presión, se acordaba realizar una serie de paros y una manifestación. Se fijaba una reunión de los/as portavoces de CGE el 8 de mayo donde se debía concretar el calendario de movilizaciones y los paros que iban a ser sostenidos en el tiempo y una manifestación el 14 de mayo en Madrid a las 10 horas (cuyo recorrido sería de la Estación de Madrid-Chamartín a las Caracolas). En medio de esta situación se añadía otro conflicto que podía tener una considerable repercusión como consecuencia del acuerdo anunciado por el Ministerio de Fomento entre la AGE y la Generalitat de Catalunya en relación con el servicio ferroviario de viajeros de cercanías de Barcelona. Se trataba del nuevo intento del Gobierno central de traspasar dichos servicios a la Generalitat (esta decisión política ya se había iniciado en septiembre de 2007, lo que llevó a los dos CGE de ADIF y RENFE Operadora a convocar paros de 24 horas). Ahora, en 2009, surgía de nuevo y apuntaba la posibilidad de que los medios materiales y las plantillas, adscritas a cercanías (de las que RENFE Operadora era titular) serían traspasados a la Generalitat, lo que supondría su segregación y romper la unidad de la empresa, poniendo en peligro las condiciones laborales y los puestos de trabajo. En relación a ello, el Ministerio de Fomento se reunía el 24 de abril de 2009 con una parte del CGE de RENFE Operadora para informarles al respecto (sólo se reunía con UGT y CCOO) y cerraban un acuerdo.

En relación a ello, el SF no sólo denuncia la manera de funcionar del Ministerio a la hora de convocar a unos sindicatos y a otros no a “ciertas” reuniones, sino que, además, tampoco aceptaba el acuerdo de desconvocatoria de los paros que se había alcanzado. *Este “talante” del Ministerio no es nuevo. La anterior titular ya dio sobradas muestras de falta de diálogo con nosotros. Y mal empieza su andadura el nuevo ministro, excluyendo de la interlocución al sindicato mayoritario en el ámbito afectado por el traspaso de Cercanías: S.F. Intersindical de Barcelona. Tampoco es nueva la complicidad con la que cuenta el Ministerio por parte de CC.OO. y UGT, ya en septiembre de 2007 lograron “romper” la unidad que se había forjado en el seno de los C.G.E. de Adif y Renfe Operadora: en aquel momento se habían convocado por*

unanimidad de ambos Comités, 6 paros de 24 horas en contra del modelo de traspaso que se pretendía imponer, que suponía la segregación de las empresas y no garantizaba los derechos laborales de los/as trabajadores/as de Adif y de Renfe Operadora. En aquel momento, ante la contundencia inicial manifestada desde la unidad de ambos C.G.E., el Ministerio “rebobinó” la situación, comprometiéndose a que “mientras no se llegue a un acuerdo sobre el modelo futuro de gestión del servicio de cercanías, Renfe Operadora continuará prestando el servicio”.

(Comunicado n.º 20, SF Intersindical 27-04-2009).

Uno de los puntos del acuerdo de la desconvocatoria de huelga era la creación de un grupo de trabajo para abordar el futuro modelo de gestión de las Cercanías de Cataluña. En relación a ello hay que decir que en ese grupo de trabajo no participaron todos los sindicatos (solo los mayoritarios) y los que fueron excluidos lo denunciaban: *“Ya entonces rechazamos este “oscurantismo” en las maneras de hacer... y “ahora” (en abril de 2009) se volvía a producir”.* En una nota de prensa, el SF no solo reconocía su exclusión en esas negociaciones, sino que lo denunciaba y se manifestaba en contra de la segregación. Reconocía que la estrategia del Gobierno se centró en romper la unidad lograda entre los sindicatos de ambos CGE. *“[...] Denunciamos la actitud del Ministerio de Fomento y el Gobierno de la Generalitat, que en las diferentes conversaciones y negociaciones mantenidas han obviado la interlocución con el sindicato mayoritario, S.F.-Intersindical, en el ámbito afectado por estos traspasos. Dado que no se nos ha informado y desconocemos los términos en que se prepara el traspaso de las Cercanías. S.F.-Intersindical manifiesta que si el acuerdo político entre el Gobierno Central y la Generalitat supone la creación de una “nueva” empresa y la ruptura o segregación de Renfe y Adif, el S.F. no avalará esta operación”* (5-5-2009).

Los sindicatos del CGE coincidieron en señalar que no estaban en contra de que las CCAA fueran las que planificasen y gestionasen los servicios ferroviarios de cercanías, pero de lo que sí estaban en contra era de que se segregara la empresa pública estatal y no se estableciera ninguna garantía de empleo y de futuro. Por ello pedían que el proceso fuera tutelado y avalado por el Estado.

“No estábamos en contra... de que las CCAA planifiquen, gestionen los servicios ferroviarios y establezcan las necesidades e inversiones en sus ámbitos. Estábamos en contra de la ruptura de la empresa pública estatal.

Por sus negativas repercusiones sobre el colectivo y los usuarios/as como ha sucedido en otros países. No podíamos permitir que se fragmentase la empresa en diecisiete empresas sin garantías normativas y de empleo, y con un futuro incierto para los que hubiésemos quedado en Renfe y en Adif. Les exigíamos... un servicio ferroviario público y de calidad que vertebrase todo el territorio nacional, donde los criterios de seguridad fueran avalados por la tutela y la titularidad estatal de las empresas, como lo han demostrado ambas.

El problema no es sólo quién gestiona el ferrocarril, sino qué modelo de ferrocarril se aplica. En relación a ello era imprescindible... que todo el colectivo de ferroviarios/as tomara conciencia de que el traspaso de las competencias y sus repercusiones debían convertirse en una cuestión de primera magnitud y como tal debía ser tratada. Por eso, desde el principio iniciamos asambleas por todos los centros de trabajo para informarles de la gravedad de la situación, y pedíamos la colaboración de todos/as para las próximas movilizaciones que teníamos previstas realizar”.

Entrevista n.º 22. Sindicalista de CCOO (02-10-2019: 3-4).

Un mes después y tras el nuevo intento del Ministerio de traspasar las Cercanías a la Generalitat de Cataluña, el 19 de mayo de 2009 el CGE de RENFE Operadora, con la unanimidad de los sindicatos en él representados, acordaba huelga de 24 horas para el 9 y 10 de junio convocada por cada sindicato y por el CGE. Además, se acordaba realizar una campaña de movilizaciones y concentraciones en diferentes puntos ferroviarios para defender la integridad de la empresa pública. La campaña se iniciaba con una rueda de prensa en Madrid informando a la opinión pública de los detalles y motivos de la protesta; se hicieron asambleas en los territorios (Barcelona, Madrid, Valencia, Sevilla, Valladolid...) donde participaron los Secretarios Generales de cada sindicato. Todos los sindicatos del CGE, en el comunicado conjunto acordado, dejaron claro cuáles eran sus posiciones... *“Reconocemos el papel de las CC.AA. en el ámbito del Estado y el nivel de transferencias que le sean concedidas por sus Estatutos de Autonomía en relación a la titularidad del servicio transferido, es decir, las competencias, en cuanto al transporte ferroviario de cercanías, sobre la planificación, la gestión, el control, la inspección del servicio y la política tarifaria que pasarían del ámbito estatal (Ministerio de Fomento) a ser competencia del órgano correspondiente de cada CC.AA. Entendemos que el modelo que se implante debe servir para todas las CC.AA., sin que haya diferencias importantes entre unas y otras, garantizándose el equilibrio solidario entre las mismas, debiendo ser RENFE Operadora el operador*

público en la prestación de los servicios de Cercanías en todas y cada una de las CC.AA. Por tanto, hacemos una apuesta seria y contundente por mantener el principio de unidad de empresa y nos oponemos a la segregación de RENFE Operadora”.

(Comunicado conjunto del CGE de Renfe Operadora, 19-5-2009).

De manera que los sindicatos tuvieron que lidiar entre dos frentes a la vez, por un lado el derivado de la grave amenaza que había lanzado la Dirección de la empresa sobre la declaración de excedentes en Mercancías y Talleres, y los conflictos que se dieron en otros colectivos, etc.; y por otra parte, el derivado de la posible ruptura de RENFE Operadora por el traspaso de las Cercanías.

Unas semanas después la situación se agravaba aún más, como reflejaba la carta que el Director General de Seguridad, Organización y RR. HH. de RENFE Operadora había enviado a los sindicatos el 13 de mayo de 2009. Se trataba del mismo responsable que en la ronda de reuniones del 9 de marzo explicaba el estado en que se encontraba el área de Alta Velocidad-Larga Distancia, donde había anunciado que se adelantarían un año a lo previsto en el Contrato-Programa y que en 2009 se obtendrían beneficios. Ahora, unos meses después, manifestaba lo contrario (reconocía la gravedad de la situación económica y las dificultades que tenían para conseguir los objetivos previstos). *“Los objetivos recogidos en el Contrato-Programa que fueron establecidos en un momento de expansión económica”* ahora, con la crisis económica, eran difíciles de lograr. De ahí que les planteara reorientar las líneas de actuación para adecuarlas a la nueva coyuntura económica. Sus propuestas a negociar se centraban en profundizar en el desarrollo profesional antes de finalizar 2009 y pretendía trasladar su impacto económico al ejercicio 2010 y 2011. Introducía nuevas líneas para negociar: cómo compensar los excesos de jornada en descanso; internalizar cargas de trabajo en Fabricación y Mantenimiento aumentando la participación de la empresa en el mantenimiento; recolocar a los excedentes con trasvases del personal de Conducción de Mercancías y Logística a las áreas de Viajeros; cobertura de las vacantes con promoción profesional en Comercial y aplicar un plan de empleo 2009-2010 que implicara ingresos de calidad (esta sería después de realizar las anteriores actuaciones). En el escrito manifestaba que estaba elaborando el *“Plan de choque 2009 que le permita cumplir los objetivos presupuestarios y ajustar la relación entre ingresos y gastos para mejorar los resultados obtenidos en la cuenta de explotación”*. Puesto que

el Contrato-Programa finalizaba en 2010; estaban elaborando las líneas de negociación previas para tratarlas con los Ministerios correspondientes, lo que informaría a los sindicatos. Del escrito se desprendía la pretensión empresarial de dar un giro a su estrategia.

Por otra parte, el Gobierno, ante la situación de conflictividad y bloqueo que había desatado las decisiones políticas de aplicar medidas de ajuste y reestructuración en ambas empresas, hacía un cambio en la presidencia de RENFE Operadora y nombraba al Sr. Teófilo Serrano Beltrán⁷⁴ en sustitución de Salgueiro, que había ocupado el cargo desde el 2004. Con ello, el Gobierno pretendía dar un nuevo impulso que le permitiera avanzar en sus objetivos y llevar a cabo la hoja de ruta que había marcado para el sector y para RENFE Operadora y ADIF. El nuevo presidente debía afrontar una serie de retos: *“el impulso que el Gobierno pretende dar al transporte de mercancías por tren, el continuo desarrollo de la alta velocidad y llevar a la empresa a la rentabilidad económica, así como prepararla para la próxima apertura a la competencia del transporte de pasajeros en tren en la U.E.”* (Fuente: Diario Sur, 15 de mayo de 2009). Mientras que en ADIF el Gobierno mantenía al Presidente Antonio González Marín.

Se sucedieron en la empresa otras problemáticas que llevaron al SF a convocar paros porque, desde la creación de la residencia AVE en Barcelona, los sindicatos denunciaban la situación y la discriminación de los gráficos de servicio que sufría el personal de intervención-supervisores de los servicios de abordó AVE/Euromed. La empresa había *“impuesto”* un gráfico desproporcionado en relación a las cargas de trabajo con respecto a la plantilla existente, generando excesos de jornada, falta de descanso, etc. La falta de voluntad de la empresa por solucionarlo llevaría al SF-Intersindical de Barcelona a convocar paros desde el 17 de mayo hasta el 13 de septiembre, todos los lunes, miércoles, viernes y domingos de 6 h a 10 h y de 16 h a 20 h. Pedían la equiparación de dicho gráfico al de otras residencias AVE del Estado; que se aplicara la ratio agente/hora/tren con los mismos parámetros que se aplicaban en el

⁷⁴ El Consejo de Ministros nombraba el 14-05-2009 como nuevo Presidente de RENFE Operadora al ex Director Gerente de Ferrocarriles de la Junta de Andalucía y ex Consejero Delegado del ente público Gestión de Infraestructuras de Andalucía SA (GIASA) al Sr. Teófilo Serrano Beltrán. El nuevo presidente contaba con amplia experiencia en el sector (fue director gerente de Transportes Urbanos de Sevilla (Tussam), etc.), y nació en Tudela en 1950, siendo ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, y de profesión funcionario, y que hasta ese momento había sido consejero de Trabajo e Inmigración en la Embajada de España en el Reino Unido.

resto de residencias; que se garantizase el toma y deje, y la incorporación de nuevo personal.

Las huelgas se iniciaron en la fecha prevista y, después de 8 jornadas de paros, el día 8 de junio de 2009, la empresa entraba a negociar un acuerdo con el SF a cambio de la desconvocatoria de los paros. El acuerdo lograba el compromiso de equiparar las cargas de trabajo, aumentar la plantilla, que los gráficos de servicio reflejasen el cese de la discriminación en relación a otras residencias y una convocatoria de movilidad con la garantía de incorporación de todos los agentes de Barcelona que prestasen servicio en Euromed (Corredor Mediterráneo), y que voluntariamente quisieran adscribirse al servicio AVE-Barcelona (Corredor Nordeste).

Se producía una reunión a nivel político el 8 de junio entre los representantes del Ministerio de Fomento y el CGE de RENFE Operadora. La posición mantenida de los negociadores del Ministerio llevaría al fracaso del diálogo, ya que no propusieron ninguna iniciativa que permitiera garantizar la integridad de la empresa. Esta era la premisa básica defendida de forma unánime por la representación del CGE para desconvocar los paros previstos el día 9 y 10 de junio de 2009.

El comunicado conjunto recogía que los sindicatos no se negaban a las transferencias, sino que no compartían algunos criterios: *“El CGE quiere reiterar, una vez más, que no sólo no se opone a que se lleve a cabo la transferencia de las competencias de los servicios de transporte de viajeros por ferrocarril de cercanías a las comunidades autónomas, sino que comparte el criterio de que dicha transferencia puede ser positiva para mejorar la prestación del servicio ferroviario a la ciudadanía”*. Lo que rechazaban y se mostraban totalmente en contra era que esa transferencia se hiciera mediante la fragmentación de la empresa. Manifestaban que se trataba de un *“aspecto que no estaba recogido en ningún Estatuto de Autonomía y que, además, se opone a diversas normas legales actualmente vigentes, como la propia Ley del Sector Ferroviario o el Estatuto de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora, además de suponer el incumplimiento unilateral por parte del Ministerio de Fomento de los acuerdos alcanzados con la representación sindical el pasado mes de septiembre de 2007”*. (Comunicado conjunto CGE de RENFE Operadora 08-06-2009).

Estos eran los motivos que llevaron al órgano unitario a mantener los paros previstos. Ante esta situación de bloqueo se volvían a reunir los representantes del Ministerio y

las organizaciones sindicales del CGE la noche del 8 de junio, que duró hasta la madrugada del día siguiente. En el transcurso de los contactos mantenidos entre el Ministerio de Fomento, la Generalitat de Cataluña, RENFE Operadora (asistía el nuevo presidente) y las organizaciones sindicales, las partes finalmente alcanzaban un acuerdo. Este se lograba por unanimidad de todas las organizaciones sindicales y el Ministerio de Fomento, que garantizaba que RENFE Operadora continuaría prestando dichos servicios en Barcelona. Hay que tener en cuenta que esta era la premisa básica e imprescindible que “exigía” la representación sindical para superar el conflicto y que finalmente era aceptada.

Los acuerdos alcanzados entre las partes quedan recogidos en el comunicado conjunto del CGE de RENFE Operadora del 8 de junio de 2009:

- 1.- *“El Ministerio de Fomento, la Generalitat de Catalunya, Renfe Operadora y las organizaciones sindicales han acordado la constitución de una mesa de negociación y seguimiento en la que estarán presentes las autoridades ferroviarias, Renfe Operadora y las organizaciones sindicales.*
- 2.- *Dicha mesa negociadora participará en cada uno de los procesos derivados de la materialización de la transferencia entre la Administración General del Estado y la Generalitat de Catalunya, con el objetivo de que la negociación esté concluida en el horizonte del primer semestre de 2010.*
- 3.- *Todas las partes manifiestan la voluntad de lograr un acuerdo para la consecución de un nuevo contrato-programa entre RENFE Operadora y la Generalitat de Cataluña para la prestación de los servicios de cercanías de Barcelona.*
- 4.- *Renfe Operadora continuará prestando el servicio hasta lograr acuerdo en el nuevo contrato programa entre Renfe Operadora y la Generalitat de Catalunya para la prestación de los servicios de cercanías de Barcelona.*
- 5.- *Renfe Operadora negociará con la Generalitat de Catalunya el nuevo contrato programa basándose en parámetros objetivos negociados previamente con las organizaciones sindicales.*
- 6.- *Las organizaciones sindicales posponen las movilizaciones actualmente convocadas por el CGE y las organizaciones sindicales partícipes del mismo”.*

El CGE hacía una valoración positiva del acuerdo, donde reconocía que había sido posible gracias a la firmeza y a la determinación con la que se había actuado de manera conjunta todos los sindicatos, además de contar con el apoyo del conjunto de los/as ferroviarios/as y de los/as usuarios/as. De momento, lograban paralizar que se hiciera efectiva esa decisión política, pero, a partir de aquí, se abría un nuevo período en el que debían continuar su labor para el desarrollo y cumplimiento del acuerdo.

A nivel interno, sólo se abordó el tema de los excedentes y no se hacía de forma equilibrada. Además, los sindicatos se quejaban del aumento de las cargas de trabajo y de que los parámetros para calcular las primas estaban sin actualizar desde hacía tiempo: *“El cálculo de los sistema de primas, cuyos parámetros de cálculo permanecen invariables desde hace años, mientras la plantilla disminuye, lo que se traduce en un aumento directo de las cargas de trabajo, debería suponer un incremento en nuestra retribución”* (notas de campo). Esta situación llevó a SEMAF a convocar la comisión de conflictos el 2 de julio y anunciaba conflicto laboral en Conducción. Los motivos que le llevaron a esta convocatoria quedaban concretados:

- 1.- Por los desequilibrios existentes en el reparto de las cargas de trabajo de los gráficos de conducción y en los recursos humanos entre las diferentes dependencias, y dentro de ellas, entre las distintas áreas de actividad.

- 2.- Por la falta de una estrategia empresarial que permita reducir los excesos de jornada y garantizar su compensación con descanso.

- 3.- Por la necesidad de abrir la mesa de empleo de forma inmediata para negociar la incorporación de nuevo personal en Conducción que permitiera paliar las necesidades.

En la reunión, la representación sindical *“exigía”* a la empresa que diera impulso a los proyectos e iniciativas que habían sido acordados el 13 de mayo de 2009, pero aquella no aceptó ninguna propuesta sindical y la reunión finalizaba sin acuerdo. Llevando a SEMAF a convocar paros de 24 horas a nivel nacional los días 30 y 31 de julio, 17 y 31 de agosto, y 24 y 25 de septiembre de 2009.

Ante dicho anuncio, se reunía el comité de huelga con la Dirección de la empresa el 27 de julio y, tras acercar posiciones, se alcanzaba una serie de acuerdos. Lo que permitió desconvocar los paros e iniciar la negociación de importantes temas para Conducción.

- 1.- En cuanto al desarrollo profesional, la empresa se comprometía a presentar antes del 20 de septiembre de 2009 un documento que desarrollase los aspectos retributivos

de la parte variable que complementa el Marco Regulador de Conducción que estaba pendiente, de tal forma que permitiese eliminar los descansos trabajados y compensar con descanso los excesos de jornada. Lo que se debía implantar a partir del 1-1-2010.

2.- Se acordaba trasvasar un mínimo de 100 maquinistas del área de Mercancías al área de Viajeros, lo que se haría a través de adscripciones directas y mediante un reparto equilibrado de cargas de trabajo.

3.- Ante la posibilidad de ampliar el ERE, la empresa se comprometía a presentar un plan de empleo para 2009 y 2010 que *“supondrá como mínimo 75 nuevos ingresos en Conducción y se incorporarán de forma progresiva en función de las necesidades”*. Este proceso se iniciaría en el último trimestre de 2009 y, antes de iniciar esos ingresos, se realizaría un proceso de movilidad en Conducción.

Tras los acuerdos alcanzados, el comité de huelga desconvocaba los paros del 30 y 31 de julio y 17 y 31 de agosto, pero mantenía los del 24 y 25 de septiembre, ya que en ese mes se debía concretar algunos aspectos sobre lo acordado. Finalmente, el 23 de septiembre se alcanzaba un acuerdo y desconvocaban los paros de septiembre.

El acuerdo logrado permitía completar el Marco Regulador de Conducción, es decir, se acordaba la variable que estaba pendiente. Este acuerdo suponía que las variables para el personal de Conducción que desarrollase su actividad en cuadros de servicio se subdividían en PV1 y PV2, siendo ambas de carácter global. La PV1 estaba relacionada con la productividad media en minutos de conducción, con los tramos y valores que se especificaban en cada área de actividad. La PV2 estaba relacionada con parámetros de calidad, actividad y productividad global por área de actividad en los ámbitos que se determinasen en cada caso, siendo diferentes los parámetros aplicables a cada área:

- Área de Alta Velocidad/Larga Distancia: kilómetros recorridos y puntualidad.
- Área de Cercanías/Media Distancia: viajeros por residencia y ámbito.
- Áreas de Mercancías: porcentaje de trenes llegados al destino previsto.

Se acordaba que los MMII de Conducción, Jefes de Maquinistas, percibirían la PV1 en función del grado de cumplimiento de la tasa de riesgo admisible y la PV2 con un porcentaje de la variable que correspondiese a los cuadros de servicio de su ámbito competencial y funcional.

El sindicato valoraba favorablemente el acuerdo, ya que permitía completar la nueva regulación de conducción después de un largo y complejo proceso de negociaciones e

interrupciones que se habían producido por diferentes motivos. Asimismo, reconocía la complejidad y el trabajo que supuso desarrollar todos los aspectos del desarrollo Profesional, aunque solo fuese para Conducción.

El resto de sindicatos mantenían posturas diferentes al respecto. CCOO seguía sin posicionarse y afirmaba que su posición la difería para el acuerdo global, aunque manifestaba que *“entendía favorable la situación actual, sí con ello se provoca el desbloqueo del resto de submesas”*. UGT *“dejaba caer”* que su posición no era favorable a lo acordado y que se debía forzar a la empresa a negociar con todos los sindicatos del CGE un buen marco regulador para todo el colectivo ferroviario. CGT y SF no aceptaron los términos del marco regulador ni de la variable; es más señalaban que se debía abordar otro marco regulador que fuera más favorable al colectivo y desbloquear todas las mesas de negociación de la clasificación adoptando las medidas de presión que fueran necesarias.

Se firmaba la prórroga del ERE 2005-2009 (empresa, SEMAF, CCOO y UGT) que era ratificada el 15 de septiembre de 2009 por el CGE. Esta consistía en ampliar el plazo hasta conseguir el cupo de salidas (2000) autorizadas por el Ministerio de Trabajo e introducía importantes cambios en las condiciones respecto a los planes anteriores. Sobre el desarrollo profesional para el resto de colectivos no se hizo nada.

El 21 de diciembre de 2009, la Dirección se reunía con el CGE para tratar varios temas que estaban pendientes: el pago del 0,5% de la masa salarial del abono diferido del ejercicio 2009, el desarrollo profesional del resto de colectivos y la posible prórroga del convenio para el 2010. La propuesta de la empresa sobre el 0,5% de la masa salarial sería para destinarlo a crear empleo; respecto al resto de puntos, manifestaba que se debían concretar los avances en el desarrollo profesional de todos los colectivos para poder prorrogar el convenio (era la *“condición”* que recogía el convenio) y presentaba su propuesta para los marcos reguladores de Comercial y Administración y Gestión. Ante las diferentes posiciones sindicales sobre los temas planteados, la empresa cambiaba su propuesta y aceptaba abonar el 0,5% y prorrogar el convenio para 2010, aunque sin desarrollo profesional.

1º Acuerdo Prórroga del I Convenio Colectivo ADIF (2009)

En la reunión celebrada el día 29 de diciembre de 2008, el CGE aprobaba por mayoría de 8 votos a favor (CCOO y UGT) y 3 en contra (CGT, SCF y SF) la 1.ª prórroga del I Convenio Colectivo de ADIF con el acuerdo de la entidad según lo decidido el 17 de diciembre de 2008 por la Comisión Paritaria.

1.- La vigencia de la 1.ª prórroga del I Convenio Colectivo que se iniciaba el 1 de enero de 2009 y finalizaba el 31 de diciembre de 2009 *“se prorrogará de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro del mes anterior a su vencimiento”*. Además, *“la presente prórroga podrá extender su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010 si así lo decide la Comisión Paritaria”*.

2.- Incremento económico para el año 2009 (cláusula 3ª): el incremento global para el 2009 será el que se fije para la función pública del ámbito de la AGE. *“En cuanto se conozca, por algún medio oficial, la referencia de incremento retributivo arriba señalado, se convocará en un plazo máximo de 4 días hábiles a la comisión paritaria, al objeto de llevar a cabo la distribución del citado incremento”*. En el caso de aplicar la prórroga del convenio para el año 2010: *“En el supuesto de resultar de aplicación la prórroga para el 2010, el incremento global para dicho ejercicio será el que se establezca para la función pública del ámbito de la A.G.E”*.

3.- Desarrollo profesional (cláusula 4.ª). El plazo máximo fijado en el I Convenio Colectivo de ADIF para alcanzar esta materia era antes del 30 de junio de 2008, plazo que fue incumplido con los acuerdos suscritos entre la Dirección y UGT, CCOO, SCF, CGT el 30 de julio de 2008 y ahora se volvía a prorrogar sin concretar fecha ni financiación específica.

4.- Composición de la comisión mixta (cláusula 13.ª): estaría compuesta por un total de 8 representantes de cada parte, aunque *“estando constituida la que representa a los trabajadores/as por miembros pertenecientes a los sindicatos firmantes de la prórroga del Convenio Colectivo”* y encargada de velar por el cumplimiento de lo acordado.

5.- Garantía de empleo (cláusula 15ª): el empleo y la empleabilidad eran unas de las principales prioridades que *“exigían”* los sindicatos. La empresa se comprometía a garantizar los niveles de empleo de la tasa de reposición del ERE y el Plan Social. *“La empresa manifiesta que entre sus prioridades se encuentra la de garantizar el empleo y*

la empleabilidad de los trabajadores/as propios para mantener su estabilidad laboral, su movilidad y promoción profesional.[...] Se reafirma en garantizar los niveles de empleo previstos en el Plan Social, y no adoptar iniciativas que afecten el nivel de empleo al margen de las recogidas en el E.R.E. y el Plan Social pactados con la Representación de los Trabajadores. Todo ello sin perjuicio de las contrataciones que pudieran producirse en aplicación de la tasa de reposición del Plan Social. Asimismo y en el marco de la Oferta de Empleo Público (O.E.P. 2009), la Dirección de la Empresa mantendrá el compromiso de ingresos recogido en el Plan Social y, en este sentido, solicitará, al menos, 120 contrataciones para el conjunto de la empresa, al margen de los 90 puestos acordados en los términos de la reunión celebrada el 25 de septiembre de 2008 de la (O.E.P. 2008). Los ingresos de la O.E.P. 2008 se llevarán a efecto en 2009". Se trataba, en definitiva, de unos números de ingresos de personal muy reducidos para atender las necesidades que había.

6.- Composición Comisión de Conflictos Laborales (cláusula 16.^a): compuesta por 8 miembros de cada parte (de la parte social sólo estarían presentes los sindicatos firmantes de esta prórroga) y se encargaría de resolver cualquier conflicto laboral que pudiera surgir sobre el acuerdo.

7.- Composición Comisión Paritaria (cláusula 20.^a): compuesta por 8 miembros de cada parte y, en la de la parte social, sólo estarían los sindicatos firmantes de esta prórroga. Las partes se comprometían a que durante el período de la prórroga se tratarían las materias que quedaban pendientes del I Convenio de contenido social y laboral.

Para entonces, surgía otro problema derivado directamente del anuncio que había hecho el Presidente del Gobierno en el Consejo Económico y Social el 23 de junio de 2008, sobre su intención de liberalizar los servicios auxiliares. En relación a ello, la Dirección convocaba a una reunión a los sindicatos del CGE el 8 de enero de 2009 para informarles del borrador de la Orden Ministerial que había preparado para enviar al Ministerio con objeto de liberalizar los Servicios (ACA) Adicionales, Complementarios y Auxiliares que hasta la fecha venían prestando las Terminales de Mercancías.

Esta decisión política de liberalizar esos servicios venía derivada del acuerdo alcanzado el 8 de julio de 2008 que llevó a la desconvocatoria de todas las huelgas previstas en julio de 2008 y que evitó la segregación de las mercancías. El Ministerio de Fomento

presentaba el 26 de diciembre de 2008 un plan dotado de 5.000 millones de euros para “potenciar” el transporte de las mercancías por ferrocarril, pero a cambio, había que liberalizar la gestión de las terminales. Por eso, en dicho plan se incluía un apartado dedicado a la gestión de las terminales de las mercancías de ADIF, cuyo objetivo principal era habilitar a empresas ferroviarias privadas para la prestación de dichos servicios en las terminales de mercancías. Se trataba, una vez más, de uno de los planes privatizadores del Gobierno y que ahora la empresa le daba forma a través del borrador de la Orden Ministerial.

Los sindicatos entendieron que esta maniobra política implicaba la privatización de las cargas de trabajo que afectaban a la Dirección de Servicios Logísticos (SSLL), que hasta la fecha venían prestando el personal de ADIF, lo que suponía una agresión al colectivo ferroviario, al concepto de servicio público y a la calidad. Consideraban que abrían las puertas para que en un futuro se pudieran privatizar otras cargas de trabajo.

Los sindicatos se manifestaron en contra de esta medida y pidieron la retirada del borrador de la Orden Ministerial que había hecho la empresa. Le reclamaron que fuera el personal de ADIF el que siguiera realizando dichos servicios, que paralizaran la externalización de cargas y que internalizaran las cargas de trabajo.

Por otra parte, y al hilo de la estrategia que la Dirección de RENFE Operadora había adoptado (a través de la ronda de reuniones con los sindicatos), la Dirección de ADIF también explicaba al CGE el impacto de la crisis económica en los acuerdos firmados y manifestaba que no podía hacer efectiva de forma íntegra la subida salarial acordada para el 2009 en la prórroga del I Convenio. Tras una serie de reuniones mantenidas entre la Dirección y los sindicatos mayoritarios el 3 de febrero, éstos acordaban con la empresa rebajar la subida salarial del 3,87% fijada en el 1º Acuerdo de prórroga del I Convenio (se trataba de la subida global establecida en los PGE para la Función Pública), dejándola en un 3% garantizado más un 0,37% pendiente del grado de absentismo. Además, se acordaba su distribución del incremento económico correspondiente al 2009 (cláusula 3.ª). El 0,5% que faltaba para alcanzar la totalidad del 3,87% pretendían destinarlo a un plan de pensiones o seguros (apartado 4º art. 22 Ley 2/2008 de 23 de diciembre de PGE para 2009). Esta fórmula ya la intentó aplicar la empresa y algunos sindicatos en 2006, pero sin éxito, y ahora volvían a plantearles

y lo lograba. El 3,37% acordado no se abonaría de forma íntegra desde enero de 2009, ya que se acordaba cómo iba a ser su distribución. Así, al detraer un 0,37% del mismo a un plan de objetivos, se pagaría una parte en junio y la otra en diciembre de 2009, pero sin garantía de que se cobrase, ya que lo dejaban pendiente al cumplimiento del grado de absentismo, de tal forma que si este fuera mayor al del año anterior, anularían esa parte. Por tanto, sólo quedaba garantizado el 3% de subida salarial para el 2009, dejando el 0,37% pendiente al grado de cumplimiento del absentismo y el otro 0,50% pendiente de decidir cuál iba a ser su destino, lo que se decidiría durante 2009. Algunos sindicatos se mostraron en contra del acuerdo y no lo suscribieron (CGT, SF, SCF). Es decir, ni apoyaban rebajar el incremento económico para el año 2009, ni la distribución... *“Los firmantes del acuerdo firmaron con la Dirección de la empresa una distribución de la subida salarial como llamábamos algunos... “por fascículos” de tal forma que, hasta mediados del 2009, no se completaría “una parte” de la subida salarial pactada (caso de incluir el cumplimiento del nivel de absentismo acordado, porque de lo contrario suponía la pérdida del 0,37% de la subida salarial)”* (notas de campo, en opinión de un responsable de CGT). También quedaban por hacer efectivos otros pagos que la empresa no había realizado, como los atrasos pendientes del plan de objetivos de 2008. De ahí que manifestara que su intención era hacerlo efectivo en abril de 2009 en una nómina especial, pero de la siguiente forma: el 1,12% (334,80 €) para el personal operativo y se pagaría en dos partes (172,40 € en mayo y 172,40 € en septiembre), y el 1,12% al componente fijo del 2008 para el personal de estructura, mandos intermedios y cuadros (más la regularización de la variable de 2008).

Otra necesidad que tenía la empresa era la de disponer de un mayor número de Encargados de Trabajo (ET) en Mantenimiento e Infraestructura. Por ello, el 19 de junio de 2009 la Dirección reunía al CGE, donde exponía las necesidades de disponer de más ET's para poder atender las numerosas obras y proyectos que tenía en marcha. Su propuesta se centraba en modificar la regulación, eliminando el requisito de permanencia de 2 años en las categorías de inicio para poder ejercer de ET e incluir las categorías de Entrada y las de Subjefe de Distrito, Jefe de Equipo (soldador-aluminotérmica) y Oficial de Oficio (soldador-aluminotérmica) para que pudieran realizar estas funciones. Esa propuesta de reducir el tiempo de permanencia ya la

había planteado en la plataforma de la negociación del I Convenio Colectivo (entonces era de 6 meses). Esa propuesta que pretendía implantar ahora suponía la modificación del acuerdo de Encargado de Trabajo incluido en el XIV Convenio Colectivo de RENFE. Pero, ¿qué implicaciones tiene el puesto de Encargado de Trabajos?

Para empezar, requiere la obtención de la correspondiente habilitación para trabajar y del conocimiento del oficio en profundidad, es decir, de contar con cierta experiencia (puesto que su trabajo no sólo implica realizar el trabajo en el tajo, encargándose de que el personal que está bajo sus órdenes realice el trabajo asignado correctamente, sino que además es quien asume toda la responsabilidad del desarrollo del trabajo).

Algunos sindicatos consideraban que eliminar la permanencia de 2 años en las categorías de inicio *“podía ir contra”* la Seguridad. Ya que eliminaba el requisito de experiencia previa necesaria para poder ejercer de ET. Otros consideraban que, de llevarse a cabo esas modificaciones en la norma, sería necesario previamente solucionar otros problemas que estaba ocasionando la regulación actual. Por ejemplo, en el supuesto de que en un mismo lugar coincidiesen para trabajar varios ET, ¿quién sería el que se encargaría de coordinar con los otros ET el concierto de los trabajos con el Responsable de Circulación que tiene a su cargo las instalaciones afectadas? Esta cuestión no quedaba clara con la norma actual y estaba generando numerosos problemas entre los/as afectados/as. Además, en el caso de aceptar la propuesta, habría que adaptar la norma a las nuevas necesidades y reclamaban:

- 1.- Formación: Había que dedicarle la que fuera necesaria y, además de la teórica, esta se realizase especialmente en el puesto de trabajo, en el “tajo” a pie de vía.
- 2.- Rotatividad: Para los trabajos de mantenimiento preventivo y correctivo.
- 3.- Seguridad: En los casos en que coincidieran varios trabajos en un mismo lugar, había que nombrar un solo ET, y este sería quien debía coordinar con el resto de ET y debía concertar los trabajos con el Responsable de Circulación.
- 4.- Retribución: Debían abonar una cantidad fija por tener en activo la habilitación y una cantidad variable en función de cada día efectivo de trabajo realizado.

Todos esos aspectos debían de discutirse en la mesa de negociación correspondiente que permitiera modificar el actual acuerdo.

Pasados unos meses, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud del 6 de abril de 2010, la Dirección Ejecutiva de Red Convencional acordaba con CCOO y UGT que las

funciones de Encargado de Trabajos y la de Recurso Preventivo eran compatibles y, por lo tanto, podían ejercer en un mismo trabajador/a ambas funciones.

Con este acuerdo se modificaban las funciones y, a partir de ese momento, los ET, además de sus funciones, asumían más responsabilidades: *“vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de las situaciones recogidas en las evaluaciones de riesgo; comprobar la eficacia de las actividades preventivas previstas; adecuar las actividades a los riesgos que pretendan prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina su presencia y permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia”*. Para ello, la empresa distribuiría las *Actas de Designación de Recurso Preventivo* entre el personal que realizasen funciones de ET (Fuente: Acuerdo Recurso Preventivo de 6/04/2010).

El resto de sindicatos se manifestaron en contra del acuerdo y algunos pedían que se retirasen las Actas de Nombramiento del Recurso Preventivo a los ET que habían sido entregadas. Este acuerdo, al igual que el resto que se habían firmado para el colectivo de Mantenimiento de Infraestructura, sirve sobre todo a los intereses de la empresa a cambio de unas relativas compensaciones para los/as trabajadores/as.

Actualmente, este colectivo se encuentra regulado por diferentes acuerdos específicos que implican realizar más funciones, modificación de los horarios, turnos de trabajo y asumir mayor responsabilidad. Así lo reconocía un responsable sindical que afirmaba que la empresa había priorizado el ahorro de costes laborales: *“Han eliminado la compensación de los descansos en la Brigada de Incidencias cuando se realiza una intervención en fin de semana o festivo (esta compensación la recogía el Acuerdo de Brigadas de Incidencias de 1991)”*. Entre ellos, el Acuerdo de Banda de Mantenimiento ha permitido a la empresa que este trabajo se realice en horario nocturno. El Complemento de Maniobras le ha permitido eliminar el personal de Circulación de las estaciones a cambio de una retribución/día cuando se realice. También la Conducción de Vehículos por Carretera le ha permitido eliminar casi por completo la categoría de Conductor. La nueva regulación de ET y Piloto de Seguridad suponía la eliminación de los 2 años de antigüedad como requisito previo e incluso a las categorías de entrada de las distintas especialidades. El Acuerdo de Recurso Preventivo implicaba incrementar las funciones y las responsabilidades al ET, etc.

Todos ellos se han pactado por un precio relativamente “barato”, ya que el valor de la hora extra le ha supuesto a la empresa una gran ventaja (le ha permitido no ampliar las plantillas, sino reducirlas). Mientras, el personal tiene que tener las correspondientes habilitaciones en vigor y superar la formación y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo (nota de campo).

En línea con las últimas reuniones sobre procesos de movilidad vinculadas a la OEP 2009 (la última fue el 28 de noviembre de 2009), la Dirección de ADIF informaba a los sindicatos del CGE su intención de sacar una convocatoria de traslados para Oficiales de Telecomunicaciones, Montadores Eléctricos de Instalaciones de Seguridad, Oficiales Celadores de Línea Electrificada y Ayudantes de Máquinas de Vía; con ella, como señala un responsable de CGT, *“pretende de nuevo saltarse la Normativa Laboral en materia de funciones y plazos”*. En cuanto a las funciones, hasta la fecha, en todas las convocatorias de infraestructuras vinculadas a OEP que se habían realizado, habían participado las categorías con especialización, y ahora no lo quería permitir. Es decir, participaban los Oficiales de Telecomunicaciones con Especialización, los Montadores Eléctricos de Instalaciones de Seguridad con Especialización y los Ayudantes de Máquinas de Vía Especializados, y en régimen subsidiario el resto de categorías de la misma rama. También se les exigía disponer de la habilitación de ET y Piloto de Seguridad y podían participar con carácter subsidiario los que tenían menos de 2 años de antigüedad. En cuanto a los plazos, la empresa pretendía introducir un tiempo superior para cumplimentar los traslados. La Dirección, tras observar que no contaba con el suficiente apoyo sindical para llevar a cabo esta convocatoria, abrió un período de reflexión para tratar de aproximar posiciones. En consecuencia, se paralizaba la convocatoria externa de categorías de infraestructura de la OEP 2009. En ella, se les exigía a los nuevos ingresos realizar funciones de ET y Piloto de Seguridad (aspecto que no recoge la Normativa Laboral) y contar con un certificado médico previo para poder participar. No obstante, esta cuestión quedaba “cerrada” a mediados de noviembre de 2009, con la aprobación por parte de la Dirección y UGT, CCOO y SCF de las convocatorias de traslados para Oficiales de Telecomunicaciones, Montadores Eléctricos de Instalaciones de Seguridad, Oficiales Celadores de Línea Electrificada y Ayudantes de máquinas de vía. El acuerdo no permitía que se presentaran a dicha convocatoria de movilidad las categorías con especialización (mientras que hasta la

fecha, en todas las convocatorias de infraestructuras vinculadas a las OEP habían participado) y tampoco podían participar en régimen subsidiario los que tuviesen menos de 2 años de antigüedad (lo que se había permitido con anterioridad). Ahora, ambos aspectos *“se los cargaban de un plumazo”*. Y también, para cumplimentar el traslado, tenían que esperar 5 meses por lo menos (después de que el personal de nuevo ingreso pasase el período de prueba con éxito). Lo que suponía aumentar el tiempo para consumir el traslado establecido en la normativa laboral.

Debido a estas cuestiones y al hecho de que, a través de la *“utilización”* de las convocatorias de movilidad, la empresa y los sindicatos firmantes del acuerdo volvían a saltarse la normativa establecida, lo que llevó a que CGT y SF no firmar la convocatoria. Lo único que se lograba fue retirar la obligación de realizar las funciones de Encargado de Trabajos y Pilotos de Seguridad a los/as trasladados/as.

A principios de julio de 2009, algunos sindicatos hacían eco de las presiones que estaba sufriendo el colectivo de Estaciones y, en particular, el Canal de Venta desde hacía tiempo por el anuncio por parte de algunos/as responsables de un posible traspaso a RENFE Operadora. Hay que recordar que este colectivo fue asignado a ADIF cuando se segregó RENFE en 2005. La Dirección de ADIF manifestaba a los sindicatos que si RENFE hacía una propuesta y los/as trabajadores/as afectados la aceptaban, por su parte estaría dispuesta a hacer ese traspaso de personal. La Dirección de RENFE se mostraba interesada en que se hiciera el traspaso. Pero solo quedaba en intenciones. Hay que decir que esta cuestión permanecerá durante bastante tiempo sin resolver, lo que generó incertidumbre al colectivo y quedaban otros temas por atender (Desarrollo Profesional, plus de quebranto de moneda, etc.). De hecho, en esos momentos, en unas declaraciones que hacía el presidente de ADIF en una convención de directivos el 1 de julio de 2009 en Madrid, manifestaba que *“el colectivo de canal de ventas es de ADIF, y seguirá formando parte de ADIF”*. (Fuente: Líneas, n.º 07 julio-agosto 2009:12). El 2 de julio se reunía la Comisión Mixta de Política Social, donde se abordaron algunas problemáticas. Es importante señalar que los fondos que gestionan las Comisiones Mixtas de Política Social de las dos empresas proceden de la masa salarial de los/as ferroviarios/as que se destina para ello, y que es acordada en los convenios colectivos. Ese dinero va a un fondo destinado a atender cuestiones sociales y médicas que no cubre la Seguridad Social (cuando se genera un remanente en el presupuesto anual, se

destina a cubrir otras ayudas). Ambas empresas cuentan con planes específicos de drogodependencias, alcoholismo y ludopatía atendidos por personal especializado. Las empresas proponían a los sindicatos que una parte de ese fondo se destinara a promocionar campañas médicas privadas (chequeos, revisiones, etc.) lo que acaparaba buena parte de los fondos. De hecho, en RENFE se puso en riesgo la concesión de ayudas hasta finalizar el 2009. Según denunciaban CGT y SF, se estaba incumpliendo el convenio en la distribución de los fondos de política social, ya que *“el gasto para campañas establecido en convenio es de 124.409 € al año; sin embargo, en mayo ya se habían gastado 142.663 €, superando el montante anual fijado en convenio (y en el actual mes de octubre está acumulando un gasto de 245.374 €, superando los 230.000 € presupuestados en enero para este año). Se han desviado más de 120.000 € para campañas médicas en clínicas privadas, mientras que las ayudas sociales solicitadas por los/as ferroviarios/as permanecían congeladas desde abril”*. (Comunicado n.º 57, SF Intersindical 26-10-2009). Además, con la segregación, denunciaban que se habían incrementado las diferencias en los criterios a la hora de conceder las ayudas, lo que generaba discriminaciones en función de la empresa, y les pedían que se acabase con esas diferencias, que aplicasen criterios de solidaridad en función del nivel de ingresos y las cargas familiares por unidad familiar y simplificasen los trámites administrativos e incrementasen el fondo en el próximo convenio colectivo.

El 23 de julio la empresa publicaba de forma unilateral el procedimiento de suspensión y revocación de las habilitaciones y títulos de conducción que afectan a los colectivos de Circulación, Conducción, Infraestructura, Operaciones del tren y al Personal Técnico del Mantenimiento del Material Rodante. En él, la DG de Seguridad en la Circulación se otorgaba la facultad de suspender la habilitación a los/as trabajadores/as implicados inmediatamente después de producirse cualquier accidente e incidente, sin que se hubiesen determinado las causas y sin haber comprobado si el trabajador/a afectado había tenido alguna responsabilidad al respecto.

Esta forma de actuación por parte de la empresa, consideraban los sindicatos, que iba más allá de lo recogido en la Orden FOM/2872/2010 de 5 de noviembre que establece los supuestos para la suspensión de dichas habilitaciones (art. 11): *“Que se detecten en su titular niveles de alcohol superiores a los autorizados o indicios analíticos de consumo de estupefacientes. No haber realizado en tiempo y forma los*

correspondientes cursos de actualización y reciclaje. Se comete una infracción administrativa según lo previsto en el art. 92 de la Ley del Sector Ferroviario. No se renueva puntualmente la validez del certificado de actitudes psicofísicas. Su titular en el ejercicio de su actividad profesional se niegue a realizar un control para la detección de consumo de alcohol o indicios analíticos de consumo de drogas”.

Los sindicatos entendían que el procedimiento publicado por la empresa ni cumplía con los supuestos que recoge la Orden FOM/2872/2010 y no estaban de acuerdo con las formas que había empleado para ponerlo en marcha (unilateralmente y sin seguir el procedimiento estipulado). Por eso, todos los sindicatos le pidieron que retirase el procedimiento (algunos enviaron carta al Director de Seguridad en la Circulación de ADIF) y le solicitaban una reunión urgente y extraordinaria de la Comisión General de Seguridad en la Circulación para discutirlo, como queda reflejado en el procedimiento de participación en la gestión de la seguridad en la circulación, que indica que es este el órgano que tiene por objeto la participación activa de todo el personal de ADIF en el sistema de gestión de seguridad en la circulación.

Por tanto, la empresa tuvo que recular a la hora de aplicar “*mano dura*” en este tema y no le quedó otra que negociar el procedimiento con los sindicatos.

Otro tema que se trataba en septiembre de 2009 entre la Dirección de ADIF y los sindicatos fueron las diferentes convocatorias de movilidad vinculadas a la OEP 2008, entre ellas, las de Oficial Administrativo de Entrada. En ella, se modificaba funciones y jornada para el colectivo, ya que la mayoría de los sindicatos (CCOO, UGT y SCF) firmaron con la empresa esos términos. La convocatoria era para cubrir 17 plazas y modificaba condiciones de trabajo (realizar funciones de secretario/a de dirección cuando fuese preciso, jornada partida, etc.). Para poder participar, se precisaba cumplir una serie de requisitos, como disponer de un título de FP de la rama de Administración; conocimientos de inglés; manejo de aplicaciones informáticas; etc.

De esta forma, a través de la negociación de las convocatorias de traslados e ingresos, las empresas introducían sus propuestas de clasificación de categorías, como ya realizó RENFE Operadora con los Factores de Entrada, donde se les exigían, aunque de forma negociada realizar funciones de otros colectivos (control de billetes, verificación del estado de las instalaciones, etc.) a cambio de ciertas compensaciones.

Estos acuerdos parciales que se firmaban entre las partes se hacían al margen de la mesa de Desarrollo Profesional y a las direcciones les permitía cubrir sus necesidades y desregulaban funciones y jornada laboral, como reconoce un responsable de CGT.

“Con estos acuerdos parciales que la empresa lograba cerrar con los votos favorables de algunos sindicatos estaban... “vaciando” de contenido las diferentes negociaciones que correspondía acometer en la mesa específica de Desarrollo Profesional que se había creado para ello, y lograba por otras vías, sus objetivos en funciones y jornada, sin aportar la financiación específica, específica que estaba comprometida... Era en la mesa de clasificación de categorías donde se debía negociar estas cuestiones, los temas de funciones, jornada y retribuciones. Puesto que la clasificación de categorías que existían no le permitían trabajar de forma flexible; para ello, debía tener asignada una partida presupuestaria suficiente... para cumplir con las exigencias empresariales”.

Entrevista n.º 14. Responsable de CGT (24-11-2020:7).

Otra situación similar se producía en octubre, donde se trataba la publicación de la convocatoria interna para Ayudantes Ferroviarios vinculada a la OEP 2008-2009 y la categoría de ingreso. En ella, se modificaba la Normativa Laboral al exigir que, para cumplimentar el traslado, este sería cuando *“transcurran 5 meses desde el ingreso de los nuevos trabajadores/as para poder cumplimentar el traslado”*, etc. Esta convocatoria se fue demorando debido a la pretensión de ADIF, que exigía para poder participar en la misma el título de ingeniero técnico de obras públicas y la realización obligatoria de las funciones de ET y de Piloto de Seguridad. Tras la insistencia sindical, se lograba rebajar el nivel académico que exigía la empresa, sustituyendo el título de ingeniero técnico por el de grado medio. Sin embargo, el aumento de funciones lo conseguía con el apoyo de CCOO y UGT. Los sindicatos que no entraban a negociar esos acuerdos parciales (vía concursos de movilidad, ingresos o marcos reguladores “regresivos”) consideraban que se perdían derechos y garantías laborales difíciles de recuperar y pedían que se dejara de negociar de esa forma.

A nivel externo, la situación general se agravaba aún más. La crisis económica impactaba negativamente en todos los ámbitos, especialmente en el laboral y sobre la clase trabajadora. El incremento del paro y la precariedad laboral se hacían eco en todos los medios de comunicación, la flexibilidad laboral en todas sus vertientes se *“imponía”* en las negociaciones de los convenios, los ajustes y la moderación de los

salarios, etc. De hecho, para esas fechas y ante la tramitación de los PGE para el 2010, el Gobierno proponía una subida salarial de solo el 0,3% para los/as funcionarios/as y acordaba, en el marco del diálogo social con CCOO, UGT y CSIF, la congelación salarial y una revisión salarial para dentro de 3 años en función del IPC.

Estos sindicatos ofrecieron su cooperación en las negociaciones salariales (moderación salarial a cambio de *“bienes políticos”* que solo podía ofrecer el Gobierno, como el mantenimiento del empleo y los servicios públicos). Aunque estos acuerdos se negociaban en el nivel superior, era en el inferior donde se concretaban los intercambios a través de las relaciones *“mesocorporativistas”*. Es decir, las que se dan entre grupos de interés sectoriales y el Estado, según Lehmbruch, 1982; Cawson 1985 a), y como recoge Anthony Ferner. El *“intercambio mesopolítico”* es el resultado de las negociaciones que se producían a ese nivel... *“los situados entre los procesos micropolíticos internos de la empresa y los más amplios intercambios políticos entre grupos de interés organizados a nivel nacional y el Estado”*. (Ferner 1990:216).

El compromiso político en materia salarial recogía que los/as empleados/as públicos recuperarían el poder adquisitivo perdido sobre la inflación real el 1 de enero de 2012 y el incremento salarial para 2010 como máximo llegaría al 0,3%.

Muchos/as se mostraron en contra de este acuerdo político que volvía a recaer sobre los salarios de los empleados públicos (venían perdiendo poder adquisitivo de forma constante en los últimos años, incluso en años de bonanza económica, acumulando pérdidas de 17,1% desde 1993 y la última congelación de sus salarios se producía en el 2000 con el Gobierno del PP). Así lo manifestaban algunos/as responsables sindicales que se mostraron en contra del acuerdo salarial que los sindicatos mayoritarios habían firmado con el Gobierno socialista: *“La crisis económica que sufrimos no la han creado los/as trabajadores/as, por ello... no podemos aceptar que el Gobierno intente ahorrar a costa de los ya bajos salarios de los empleados públicos y de la calidad de sus servicios, ya que en España el gasto social está por debajo de la media europea”*. Además, *“no es muy fiable que se revise la subida salarial en función del IPC dentro de 3 años que han pactado porque, ya hace unos años, existía un acuerdo de subir el 2% y el Gobierno del PP congeló los sueldos, sin respetar el acuerdo”*. (Fuente: Declaraciones Confederación Intersindical, septiembre de 2009).

Sin duda, este acuerdo político de carácter salarial que se alcanzaba entre las partes al más alto nivel condicionó considerablemente las negociaciones de los convenios sobre los incrementos salariales y los acuerdos específicos en RENFE y ADIF. En relación a ello, hay que tener presente que estas negociaciones ya venían siendo condicionadas por los sucesivos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva⁷⁵ que se habían firmado desde el año 2002 hasta el 2008, a nivel macropolítico entre el Estado y los principales grupos de interés representativos del trabajo y del capital en el marco del diálogo social, donde la moderación salarial ha sido su principal garantía. Esta consiste en negociar incrementos retributivos sobre la base de la previsión de inflación del Gobierno, junto con una cláusula de adaptación a la posterior inflación real, además, si cabe, los incrementos vinculados a las mejoras de productividad.

En ADIF, tras varias reuniones, las partes lograban cerrar otra convocatoria de traslados y ascensos, esta vez para Supervisores de Circulación en Puestos de Mando de Alta Velocidad, el 10 de noviembre de 2009. El acuerdo recogía la mayoría de propuestas sindicales. Así, habría una acción de movilidad (traslados) en primer lugar y se haría sin exámenes (la propuesta de la empresa era que todos/as los que se presentasen a la convocatoria debían de hacer examen, pero finalmente no lo lograba, porque los sindicatos se negaron y la empresa tuvo que aceptarlo) y solo tenían que hacer examen los MMII N2 que pudieran optar a N1 (ya que los N1 procedían de los antiguos inspectores y los N2 de los jefes de estación, y las funciones de unos y otros diferían). En el caso de que quedaran plazas vacantes por cubrir después de la movilidad de N2, estas serían ofertadas a los Factores de Circulación de 1.ª y 2.ª, aunque estos sí tendrían que hacer examen.

Se licitaban algunos servicios de venta de billetes al ser aprobado en abril de 2008 en el Consejo de Administración de ADIF (donde participaban CCOO y UGT), publicándose en el BOE el 5 de agosto. Se hacían efectivas en algunas estaciones de la Dirección

⁷⁵ El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 2008 era suscrito entre CEOE, CEPYME, UGT y CCOO. Este, al igual que el resto de acuerdos (hasta la fecha se habían suscrito 7 AINC), serviría de guía en los diferentes procesos de negociación colectiva para ese año. El 1.º Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva fue suscrito en 2002. En relación a ello, no hay que olvidar el movimiento defensivo que este supuso, ya que con él se trató fundamentalmente de “frenar” el impulso reformista del Gobierno en materia de negociación colectiva.

Ejecutiva de Estaciones de Viajeros que incluían diferentes actividades del negocio. Hay que recordar que esta situación fue rechazada en un principio por todos los sindicatos del CGE, ya que entonces “exigieron” a la empresa la paralización de esas externalizaciones y, ante su negativa, convocaban paros parciales. Pero, después de 3 días de conflictos convocados por todos los sindicatos en las estaciones de ADIF, CCOO y UGT se descolgaban del mismo y firmaban un acuerdo con la empresa el 25 de septiembre de 2008 donde se establecía:

- La medida iniciada de prestación de servicios por terceros era de carácter coyuntural, y su duración era para 1 año.
- Las partes analizarían la actividad de información y venta 3 meses antes de finalizar dicha adjudicación.
- En el caso de que se mantuviera la actividad por ADIF, ingresarían 90 puestos de la OEP 2008 antes del 31 de diciembre de 2009.
- Respecto a la problemática que implicaba el VCX⁷⁶ la Dirección se comprometía a que no repercutiese negativamente en las condiciones laborales del colectivo.

A pesar del acuerdo logrado, algunos sindicatos mantuvieron el conflicto, como el SF que convocaba en solitario 4 días de paros de 24 horas los días 17 y 31 de octubre y el 7 y 14 de noviembre de 2008, contra este tipo de licitaciones y contra la sustitución de empleo estable por precario para defender los puestos, contra las externalizaciones y reclamaba nuevos ingresos de personal con contratos indefinidos y con derechos.

Después de un año, la situación no solo se mantenía, sino que se había incrementado como denunciaba el sindicato y solicitaba que se convocara al CGE para abordar la situación y el resto de cuestiones que estaban pendientes... *“En Madrid Chamartín, la información continua privatizada, ya que la realiza la empresa IMU; en Atocha, la*

⁷⁶ El VCX es el nuevo sistema de venta de billetes ideado para la utilización por los/as usuarios/as a través de internet, y no para la utilización por el colectivo ferroviario de Comercial. Este sistema se implantó en noviembre de 2007, y con él las empresas pretendían eliminar el SIRE (que es el sistema de venta que existía hasta ese momento y que funcionaba correctamente). Ambas Direcciones dijeron que era para “mejorar cualitativamente las transacciones de venta de billetes de servicios de alta velocidad, larga distancia y media distancia con reserva de plaza”, pero, después de dos años de su implantación, su mal funcionamiento (con numerosos fallos técnicos, de diseño, etc.) estaba generando numerosos problemas a los/as usuarios/as que repercutían negativamente en el colectivo de Comercial, Atención al Cliente e Información, debido a las reclamaciones y quejas que se efectuaron (se contabilizaron más de 6.000 reclamaciones desde su implantación).

venta de billetes inmediata se ha prorrogado por 6 meses a la empresa GCS; en Barcelona, tanto en Paseig de Gracia como en la estación de França, volvían a licitar la venta de billetes a la empresa Ferrosel, después de GCS, y en muchas otras estaciones. Tampoco se llevó a cabo la reunión acordada en el acuerdo (que debía realizarse 3 meses antes de finalizar la adjudicación a terceros para esos trabajos). El sistema VCX seguía generando problemas, afectando a las retribuciones de los/as ferroviarios/as; además, la situación se agrava ya que la empresa suprimía el SIRE y mantenía el VCX como el único sistema de venta. Y las 90 contrataciones indefinidas que debían producirse antes de finalizar el año, no había previsión". (Comunicado nº61, SF Intersindical 6/11/2009).

Esta situación estaba repercutiendo negativamente en las condiciones de trabajo del colectivo (suponía un incremento adicional de cargas de trabajo, ya que tenían que solucionar los problemas generados por el mal funcionamiento del sistema a los/as usuarios/as) y también retributivas (al afectar al complemento de recaudación, de hecho se cifraban pérdidas entre el 20 y 30%). Era la plantilla la que *"daban la cara"* y algunos/as sufrieron algún tipo de agresión por parte de los/as usuarios/as. A pesar de que el I Convenio Colectivo de ADIF recogía que se debía haber establecido un protocolo específico para estas situaciones, hasta la fecha la empresa no lo hizo.

El 25 de noviembre de 2009 se reunía el CGE de ADIF con carácter extraordinario y el orden del día recogía: elección del secretario, propuesta de resolución en apoyo a la jornada de movilización del 12 de diciembre y debatir las opciones ante la finalización de la prórroga del I Convenio Colectivo.

Algunos sindicatos se quejaban de que este órgano se había convocado muy poco e incluso solicitaron por escrito a su presidente que lo convocara para debatir la situación que estaba sufriendo la empresa y actuar sobre las decisiones empresariales (licitaciones, nulo avance del desarrollo profesional, etc.). Además, ante la gravedad de la situación que atravesaba el país y como consecuencia de las medidas adoptadas por el Gobierno para hacer frente a la crisis, los sindicatos de ambos CGE decidían llevar a cabo movilizaciones conjuntas. El debate se centró en las propuestas presentadas; UGT y CCOO proponían realizar una movilización general que se concretaba en una manifestación en Madrid el próximo 12 de diciembre; CGT proponía realizar paros y SF pedía realizar una resolución que solo fue aceptada por el CGE de RENFE

Operadora. Finalmente, en ambos CGE la propuesta de CCOO, y UGT salía adelante con sus únicos votos a favor; mientras que CGT, SEMAF y SCF se abstendían y SF no la apoyó. Los sindicatos que no apoyaron la jornada del 12 de diciembre de CCOO y UGT por considerar que la estrategia de “colaboración” que mantenían con el Gobierno y la Patronal para aplicar las medidas de ajustes y recortes en los servicios públicos, etc., estaba perjudicando a la clase trabajadora. Afirmaban que *“la crisis la ha provocado el propio sistema capitalista”*, por lo tanto, no deben pagarla los/as trabajadores/as.

“Sus palabras... no concordaban con los hechos. Acababan de firmar la congelación salarial para los funcionarios/as durante tres años y había acordado una subida salarial de solo el 0,3% para el 2010. Con esa jornada pretendían... llevar una “puesta en escena” para seguir después con más de lo mismo. Ni antes, que no teníamos crisis, ni entonces que la tuvimos, los dos grandes sindicatos han mostrado ninguna voluntad de enfrentarse a la patronal y a sus exigencias. Continúan diciendo una cosa y haciendo la contraria y estamos hartos de que vayan a su rollo. La crisis la ha provocado el propio sistema capitalista y no la debemos pagar otra vez los/as trabajadores/as”.

Entrevista n.º 14. Responsable de CGT (24-11-2020:8).

Unos días después se reunía el CGE-ADIF para debatir si se llevaría a cabo o no la 2.ª prórroga del convenio. Solo UGT y CCOO defendieron la prórroga que se concretaba básicamente en una subida salarial del 0,3% y un 0,3% quedaría ligado a un “posible” plan de pensiones. No se dijo nada sobre el resto de cuestiones (jornada, beneficios sociales, ni de lo que faltaba por cumplir del Convenio). Los sindicatos reconocían la gravedad de la situación general que estaba atravesando el país como consecuencia de la crisis económica, lo que repercutió negativamente en RENFE Operadora y ADIF (y en la mayoría de las empresas, ya que la situación era muy delicada). En ADIF se aceptaba la 2.ª prórroga del Convenio por la Dirección y CCOO y UGT. Por su parte, SF y SCF que no la aceptaron, impugnaron la prórroga y el convenio (pero finalmente, el 28 de octubre de 2009, la Audiencia Nacional desestimaba la impugnación). También en RENFE Operadora se aceptaba la 2.ª prórroga del convenio por la Dirección, CCOO, UGT y CGT. La parte económica quedaba referenciada en ambos casos a la mesa de la Función Pública. Las mesas de Desarrollo Profesional estaban paralizadas (solo se había cerrado el marco regulador de Conducción); los

marcos reguladores que habían sido firmados por algunos sindicatos (Conducción, Talleres, Comercial) contenían, según CGT y SF, “aspectos negativos” que les llevaría a no firmarlos (desregulación, aumento de funciones y responsabilidades, y escasa compensación). Además, la política de externalizaciones de cargas de trabajo seguía sin parar, a pesar de que la medida iba a ser coyuntural... *“que se hacía para un año, para reforzar las plantillas”*. Lo cierto es que continuaban y se fueron extendiendo a otros servicios. También se cerraron algunas dependencias ferroviarias (gabinetes de circulación, estaciones, clasificaciones de terminales, etc.). En ADIF la empresa reconocía las dificultades del momento y la complejidad de los procesos y resaltaba la importancia de llegar a acuerdos con los sindicatos. De hecho, en una entrevista que el presidente de la compañía hacía a la revista Líneas, valoraba el I Convenio Colectivo, su 1.^a prórroga y algunos aspectos de los procesos de negociación. En 2007, ADIF firmaba su primer Convenio Colectivo. *“¿Cómo valora usted lo establecido en este Convenio y su reciente prórroga para 2009? Con el I Convenio Colectivo de ADIF, suscrito el 31 de marzo de 2008, con una vigencia de 2 años, culminó el primer proceso de negociación colectiva desde nuestro nacimiento como “empresa”. Fue un proceso complejo, porque no había cultura de negociación colectiva diferenciada en las dos empresas surgidas de la segregación. Tenía, por tanto, un doble valor: operativo y simbólico. El nuevo escenario empresarial y los procesos de adaptación que implicaba, el inicio de nuevas actividades, nuevos retos y nuevas estrategias, suponían dificultades añadidas. El proceso fue tan complicado de desarrollar como exitoso el resultado obtenido, seguramente porque ambas partes en negociación, empresa y representación de los trabajadores, tuvimos la capacidad, la voluntad de consenso y la altura de miras necesarias para acometer con garantías una tarea tan ardua. El Convenio ha establecido los pilares en los que sustentar una arquitectura de ADIF equilibrada y sólida, para responder de manera eficaz a las demandas y expectativas de los trabajadores/as, y a los retos y objetivos que como empresa tenemos encomendados. Supone avanzar en temas de tanto compromiso para nosotros como la conciliación de la vida personal, familiar y profesional; la igualdad de oportunidades y no discriminación; la protección contra la violencia de género; los beneficios sociales o la salud laboral. Establece también las bases de lo que debe ser el futuro desarrollo profesional en nuestra empresa, comprometiéndonos ambas partes a adoptar el*

actual modelo de clasificación por categorías a la nueva realidad operativa de Adif y procurando el equilibrio entre el mejor desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as de Adif y el logro de los objetivos fijados. Este primer convenio ha sido prorrogado recientemente hasta el 31 de diciembre de 2009. No era fácil, pero el Acuerdo del Convenio y la prórroga son la mejor muestra del clima de diálogo y consenso que ha venido caracterizando a nuestras relaciones laborales y sindicales durante estos cuatro años”. (Líneas n.º35, febrero 2009, pág. 16).

Entre las dificultades que señalaba, el no existir una cultura de negociación colectiva separada entre las dos empresas, lo que les dificultaba la negociación y beneficiaba a los sindicatos. Destacaba los logros conseguidos con los acuerdos firmados y ponía en valor la importancia del sistema de relaciones laborales existente, aunque no dijo nada de que el clima de diálogo y consenso fue dificultado en algunas ocasiones.

2º Acuerdo Prórroga del I Convenio Colectivo RENFE Operadora (2010)

A finales de noviembre de 2009 se reunía el CGE de RENFE Operadora para debatir si se llevaba a cabo la denuncia o la prórroga del Convenio. La posición de CCOO, UGT y CGT era de apoyarla; mientras que SEMAF solo la aceptaba si se alcanzaba el acuerdo en la mesa de Desarrollo Profesional para Conducción; y SF no la aceptó. Los motivos que señalaba este último (al igual que hacía en ADIF) porque la situación había empeorado con respecto a la prórroga anterior y la empresa no había cumplido con los plazos ni con los compromisos acordados. Consideraba que había mantenido una política de desregulación de condiciones de trabajo y externalizaciones de cargas a través de la firma de acuerdos parciales. Y que la empresa “*aprovechó*” la situación de crisis y “*utilizó*” las diferentes convocatorias de movilidad, promoción, etc., que estaban en marcha, negociando a la baja los acuerdos con el apoyo de algunos sindicatos y quedaban temas por resolver (subida salarial del 0,5% que estaba pendiente, financiación específica para el desarrollo profesional, etc.) que no atendía.

La propuesta de la prórroga se concretaba en una subida salarial del 0,3% y un 0,3% quedaba ligado a un *“posible”* plan de pensiones y no se dijo nada del resto de aspectos (eran las mismas condiciones que se dieron en ADIF).

En diciembre de 2009 se reunía la Mesa de Desarrollo Profesional de Fabricación y Mantenimiento ante un *“posible”* avance de las negociaciones. Estas se habían iniciado hacía unos años y la empresa había entregado su propuesta a los sindicatos. Durante este tiempo se reunieron en numerosas ocasiones y se discutieron los diferentes aspectos a los que los sindicatos aportaron sus propuestas. El documento inicial que había entregado la empresa había sufrido modificaciones, ya que recogía muchas de las propuestas sindicales. En esta última reunión algunos sindicatos hicieron algunas enmiendas al texto, denominado *“Proyecto de Desarrollo Profesional en el Área de Actividad de Fabricación y Mantenimiento-Integria”*.

Finalmente, UGT, CGT y SEMAF subscribieron con la empresa dicho marco regulador. SEMAF valoraba los avances en estas negociaciones que formaban parte del acuerdo global y no puso trabas a su firma, ya que su estrategia se centró en conseguir *“un socio”* que apoyara en el CGE el marco regulador que había pactado con la empresa para Conducción. UGT, por su parte, señalaba que *“el documento era una herramienta que garantizaba la estabilidad en el empleo en el contexto de un futuro plan de viabilidad, consideraba que podía ser válido con la salvedad del punto de mantenimientos no exclusivos”*. Aun así, reconocía que *“era un paso más en el desarrollo profesional integral, aunque siempre y cuando esté acompañado de la financiación necesaria”*. CGT, aunque valoraba favorablemente el documento, quedaba a expensas de que fuera consultado a sus órganos internos, pero manifestaba que no estaba de acuerdo con la distribución irregular de la jornada y con los mantenimientos no exclusivos. Al igual que el resto de sindicatos, exigía la globalidad del desarrollo profesional y su financiación. Mientras que CCOO cambiaba su estrategia y exigía a la empresa un plan de viabilidad para esa área, no se pronunció sobre el acuerdo (su posición la posponía hasta que estuvieran cerrados el resto de submesas que faltaban y en su globalidad). SF-Intersindical fue el único sindicato que manifestó su desacuerdo con este Marco Regulador (no estaba de acuerdo con la jornada irregular y el mantenimiento no exclusivo) y *“exigía”* la negociación del marco global para todos los/as ferroviarios/as con criterios homogéneos y con la financiación

necesaria. Asimismo, desde hacía tiempo venía manifestando su desacuerdo con *la forma* de negociación que venían aplicando los sindicatos mayoritarios con las direcciones de las empresas y ahora con la crisis, se acentuaba aún más. Mantenía que era necesario cambiar esa forma de negociar y se debía actuar desde la acción sindical unitaria porque era más beneficiosa para el conjunto del colectivo ferroviario.

Según recoge el acta de reunión del 1 de diciembre de 2009, la Dirección y el CGE daban por cerrado el marco de talleres *“tras un amplio debate sobre las alternativas expuestas por las organizaciones sindicales respecto del documento presentado al CGE el 18/09/2009, y al amparo de la cláusula 18ª del I Convenio Colectivo de RENFE Operadora se dan por finalizados los trabajos en materia de Desarrollo Profesional del colectivo de Talleres, aunque con la siguiente salvedad: el presente Marco Regulador para este colectivo queda condicionado a la concreción del sistema retributivo y al acuerdo global del Desarrollo Profesional de todo el personal de Renfe Operadora”*. Es decir, faltaba la parte retributiva que se posponía a la *“futura”* financiación que no llegaba. El acta recoge el esfuerzo realizado por ambas partes para acordar las bases del acuerdo...*“Los representantes de los trabajadores han hecho un gran esfuerzo en confeccionar un documento para sentar las bases que posibiliten la modernización necesaria en Renfe Operadora que permita mantener el liderazgo en el sector, dotando de la necesaria flexibilidad y orientando su estrategia hacia el cliente e internalizando cargas de trabajo suficientes para el personal que compone la D. G. de Fabricación y Mantenimiento”*. (Acta reunión 1/12/2009).

Pero, ¿qué suponía la propuesta empresarial sobre *“el mantenimiento no exclusivo”* por la que los sindicatos no estaban conformes y finalmente aceptaban?

Los párrafos que se discutieron y que se cerraban con la firma recogen que *“los trabajadores/as de Renfe Operadora adscritos a la Dirección de Fabricación y Mantenimiento [...] que voluntariamente y por escrito solicitasen establecer relación contractual laboral con la empresa participada, dispondrán de la posibilidad de solicitar y Renfe Operadora podrá conceder una suspensión del contrato laboral para iniciar la relación laboral con la nueva empresa participada, disponiendo de un derecho de retorno a Renfe Operadora, según las fórmulas establecidas en la propia Renfe Operadora. En los casos en los que los trabajadores/as de Renfe Operadora adscritos a la D.G. de Fabricación y Mantenimiento-Integria presten servicios con las empresas*

participadas sin haber suspendido la relación contractual con Renfe Operadora, esta última vendrá obligada a mantener en dichos centros de trabajo una estructura de mando para dirigir y distribuir el trabajo, siendo el que tenga la interlocución con la empresa participada y lleve a efecto las tareas de coordinación, prevención de riesgos laborales y cualquier otra inherente a dicha actividad. En línea con lo anterior, se buscarán las fórmulas que posibiliten a Renfe la realización del mantenimiento del nuevo material y asegurar su presencia en los procesos de mantenimiento y fabricación del nuevo material". Con esta cláusula, RENFE Operadora daba la posibilidad de que la plantilla ferroviaria que voluntariamente lo solicitase y se lo concediesen, se marchase a trabajar a las empresas privadas, aunque se acordaba un "derecho de retorno" que había que cerrar. En relación a ello, hay que decir que el objetivo de la empresa con este proyecto que ponía en marcha era desprenderse de la plantilla ferroviaria que le sobraba en el área, pero la presión sindical fue tal que la empresa tuvo que recular y entraba a negociar con los sindicatos el derecho de retorno, el papel de interlocución que debía realizar RENFE Operadora o la internalización de cargas de trabajo. Así lo reconoce un responsable del área donde explicaba los cambios que habían sufrido los talleres y valoraba el modelo de sociedades mixtas y otros aspectos.

*"Además, también surgió una circunstancia importante que fue la creación de las sociedades mixtas de mantenimiento que como modelo estuvo muy bien, bien... pero que no alcanzó el objetivo, que era... que hubiera absorbido parte de la plantilla de recursos humanos de talleres, y que... hubiéramos hecho ahí, una labor conjunta y mixta con el capital privado. Esto fue entorno al 2003, 2002, entonces hay un miedo escénico por parte de los sindicatos y también por parte de los trabajadores... y al final no conseguimos el objetivo que era que la gente, pues... que pasara a formar parte de las plantillas de estas sociedades, con lo cual las sociedades tienen su vida propia, contratan a su personal y tienen... empiezan a consolidarse en el sector, y nosotros lo que hacemos, es que cada vez perdemos más conocimientos. Es decir que al final termina por perderse el *know-how* de tu propia actividad.*

Las sociedades lo que hacen es... mantener los trenes de alta velocidad porque estas sociedades están con los fabricantes, básicamente constituidas. Entonces, al final, terminan por quedarse con una parte del negocio que es la económicamente menos rentable. Esto... estuvo así, durante un importante período de tiempo, en el que todavía se venía acuciando de que había un exceso de recursos humanos, de mano de obra".

Entrevista n.º 12. Responsable de Fabricación y Mantenimiento
(13-07-2015:2-3).

Finalmente, el acuerdo de la 2.ª Prórroga del I Convenio Colectivo de RENFE Operadora se alzaba el 22 de diciembre de 2009, entre la empresa y la mayoría del CGE (CCOO, UGT y CGT), y no fue suscrito por SF ni SEMAF. Estos sindicatos exigían a la empresa el cumplimiento de los compromisos adquiridos en cuanto a la creación de empleo y respecto a la aplicación del Desarrollo Profesional.

En la última reunión antes del acuerdo final, que tuvo lugar el 18 de diciembre de 2009, las partes discutieron tres temas:

- 1.- El abono diferido del 0,5% de la masa salarial correspondiente del ejercicio 2009.
- 2.- El desarrollo profesional.
- 3.- La posible prórroga del Convenio para el año 2010.

En relación al primer punto, la empresa proponía a los sindicatos destinar el 0,5% de la masa salarial de abono diferido del ejercicio 2009 para crear empleo. La mayoría de los sindicatos pedían su abono íntegro, excepto SEMAF, que reclamaba que se destinase para generar empleo estable y de calidad; mientras que el SF pedía que los nuevos ingresos debían de realizarse de forma inmediata.

La empresa cambiaba su posición inicial y aceptaba su abono íntegro que reclamaba la mayoría sindical (aunque no sería consolidado a la masa salarial).

Respecto al 2º y 3º punto, la mayoría de los sindicatos decidían prorrogar el convenio, referenciándolo a la Mesa de la Función Pública para los aspectos salariales y sin garantizar ningún compromiso de aplicación del Desarrollo Profesional. SEMAF manifestaba que aceptaría la prórroga si se alcanzaba acuerdo en la mesa de Desarrollo Profesional, que era lo que recogía el I Convenio Colectivo. Mientras el SF se mostró en contra de la prórroga y pedía negociar un nuevo convenio donde poder plantear y defender las mejoras de las condiciones laborales y sociales que estaban pendientes.

Ese día por la tarde se acordaba en la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo, derivada de la reunión desarrollada por la mañana del CGE, el modo en que se haría efectivo el abono del 0,5% de la retribución diferida de 2009. Según recoge el acta de la sesión, el acuerdo establece:

- El abono del 0,5% de la masa salarial 2008 de los/as trabajadores/as del ámbito del convenio, en paga única, no consolidable, será efectivo en la nómina del 23/02/2010.

- El citado 0,5% será abonado de manera lineal para el personal operativo del I Convenio Colectivo de RENFE Operadora, y para los MMII, Cuadros y Estructura de Apoyo, aplicando el porcentaje al conjunto de sus retribuciones individuales.

El acuerdo fue suscrito por los sindicatos del CGE y la empresa, excepto SF y SEMAF.

Entre los principales aspectos alcanzados en la 2.ª prórroga del I Convenio:

1.- *Ámbito temporal:* Era para un año y entraba en vigor el día 1 de enero de 2010 y se extendía hasta el 31 de diciembre de 2010 (cláusulas 2.ª y 3.ª del I Convenio Colectivo y cláusula 18.ª). En relación a esta última, establecía que, en el caso de abordarse la negociación del *“Desarrollo Profesional”*, se acordaba *“la posibilidad de rebasar el ámbito temporal del convenio y permite aplicarlo e implantarlo, previo acuerdo con el CGE, con el objetivo de alcanzar acuerdos para todos los colectivos de RENFE Operadora en el 1º trimestre del 2010 en materia de Desarrollo Profesional que se incorporarán al cuerpo del presente convenio y con desarrollo a lo largo de los ejercicios 2010 y 2011”*.

La denuncia de esta prórroga se podía realizar por cualquiera de las partes dentro de los tres meses anteriores a su finalización.

2.- *Incremento económico:* El tratamiento económico para el 2010 se realizaría con base en lo acordado en el Acuerdo para la Función Pública de fecha 25-09-2009, mediante resolución de 22-10-2009 de la Secretaría de Estado para la Función Pública por la que se publica el Acuerdo para la Función Pública en el marco del Diálogo Social (2010-2012) de la siguiente forma:

1. *“Se establece un incremento salarial del 0,3% de la masa salarial de 2009 de los trabajadores/as afectados por el ámbito personal de la actual prórroga del I Convenio colectivo, abonando la cantidad resultante del siguiente modo: Para el colectivo de personal operativo, el incremento económico se calculará sobre su respectiva masa, será lineal y la cantidad resultante se incorporará repartida a las pagas extras. Para el colectivo de MM.II. y Cuadro, y Personal de Estructura de Apoyo, se calculará sobre el conjunto de su retribución individual del ejercicio 2009 y se incorporará al componente fijo de su retribución.*

2. *El abono del otro 0,3% de la referida masa salarial, no consolidable, se realizará en paga única, y el valor será calculado de la forma descrita en el punto anterior.*

El abono se hará efectivo en el último trimestre del año 2010.

3. Conforme a la citada resolución de 22 de octubre de 2009 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se garantiza la compensación y percepción del importe correspondiente a la desviación que en su caso se hubiere podido producir entre el incremento salarial del 0,3% y la inflación efectiva del 2010, aplicándose los mismos criterios de reparto establecidos en el apartado 1 de la cláusula 3.ª del presente documento. El abono de la posible compensación se hará efectivo en el 1.º trimestre de 2011”.

3.- Normativa laboral e incorporación de acuerdos: Las partes acordaban mantener la normativa laboral vigente a fecha 1 de enero de 2009, en tanto que no fuese afectada por las negociaciones en el marco del presente convenio o su desarrollo.

Se incorpora al Convenio Colectivo el *Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. RENFE Operadora 2009*. Este era de obligado cumplimiento y aplicable a toda la plantilla. Como consecuencia del mismo, se modificaba el título XII, cap. 2º “Faltas y sanciones” del X Convenio Colectivo RENFE (art. 459, apartado 21º y art. 468). El protocolo establece los principios, objetivo, ámbito de aplicación, define las conductas prohibidas, las medidas de prevención, el procedimiento de actuación en el supuesto de existir denuncia, medidas complementarias, así como la entrada en vigor y su divulgación por parte de la empresa. Entrando en vigor *“a partir de la fecha de su firma entre las partes, y su vigencia será indefinida en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste”*. Lo que suponía un importante avance y el cumplimiento del compromiso empresarial en esta materia.

En cuanto al traspaso de las cercanías a Cataluña, el proceso continuó como estaba previsto. Como se ha comentado, el 9 de junio de 2009 se alcanzaba un acuerdo entre el Ministerio de Fomento y la representación sindical, lo que llevó a la desconvocatoria de los paros que aquellos habían convocado. En relación a ello, hay que decir que a finales del año 2009 el acuerdo no se cumplió como estaba acordado, ya que uno de los puntos era la constitución de una mesa de negociación y seguimiento integrada por las Autoridades Ferroviarias, RENFE Operadora y las organizaciones sindicales (en la que estos últimos no estuvieron). Lo único que se produjo fueron dos reuniones informativas entre la Dirección de RENFE y los sindicatos

(7 de octubre y 17 de diciembre de 2009). En ellas les informaban de la situación del traspaso, donde a partir del 1 de enero de 2010 el servicio de cercanías dejaba de depender del Ministerio de Fomento y pasaba a depender de la Generalitat; que el acuerdo global entre RENFE y la Generalitat de Catalunya ya estaba cerrado (quedaban pendientes los aspectos sobre la financiación que estaban negociando el Ministerio de Economía y Hacienda con la Generalitat) y el acuerdo de relación con ADIF lo estaban negociado ADIF y la Generalitat (asignación de surcos, gestión de estaciones, etc.).

Los sindicatos valoraban favorablemente los avances en estas negociaciones, aunque el SF-Intersindical denunciaba ante la empresa que no se había respetado los términos del acuerdo del 9 de junio de 2009 por el Ministerio, la Generalitat de Catalunya y RENFE, ya que cuando quedaba unos días para que el traspaso de competencias se hiciera efectiva se establecía un convenio entre RENFE Operadora y la Generalitat sin haber negociado ciertos aspecto con los sindicatos *"[...] no se ha permitido a la representación sindical participar como parte que somos de esas negociaciones, y nos preocupa que se siga hablando de contratos programa con vigencias determinadas y no se establezcan acuerdos más duraderos sobre la obligación de que sea Renfe Operadora quien preste el servicio de cercanías en Cataluña y en cualquier otro ámbito del Estado Español"*. (Comunicado n.º 73, SF Intersindical 23/12/2009).

Este convenio RENFE-Generalitat recoge que tiene vigencia de un año (desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010), pudiéndose prorrogar 1 año más por acuerdo. De forma que continuaba siendo potestad del Estado la seguridad, RGC, etc. El objetivo del mismo era establecer la gestión y dirección del servicio de cercanías de Cataluña y para ello, RENFE Operadora modificaba su estructura organizativa y creaba el Área de Negocio de Cercanías de Catalunya que tendría su propio director/a y estructura. Se creaba una Comisión Mixta RENFE-Generalitat de Coordinación y Control (compuesta por tres representantes del Área de Negocio de Renfe Cercanías Catalunya y tres representantes de la Generalitat) junto a un Secretario/a y el Director/a del Área de Negocio (ambos con voz pero sin voto).⁷⁷ Hasta la fecha, RENFE Operadora solo había facilitado a la Generalitat algunos datos de la plantilla (número de trabajadores/as por categorías y retribución media). Cualquier modificación del número de la plantilla a partir de ese momento sería analizada por dicha comisión. También se le informaba de la relación de vehículos por serie asignados a Cataluña,

con su valor medio inmovilizado y su amortización media por año; y del número de trenes y circulaciones por cada línea previstos para el año 2010.

El 13 de enero de 2010 se negociaba el convenio entre la empresa y la Generalitat para que fuera RENFE Operadora la que continuase siendo la prestadora del servicio de cercanías en Cataluña (la previsión era de 5 a 8 años). El documento recoge que para obtener una mejora de la calidad del servicio tiene que haber “más flexibilidad de adaptación” a los mercados y una *“actualización empresarial ágil y competitiva... con criterios de “rentabilidad”. [...] Durante la vigencia del convenio la oferta de cercanías que Renfe Operadora prestará en Barcelona se corresponderá con el volumen de servicio ya previsto para 2010 en el marco del Contrato-Programa 2006-2010”*. El volumen de oferta que prestaría aquella en las cercanías de Barcelona (circulación de trenes, Kms/tren) *“será la equivalente a los niveles de servicio de la cercanías de Barcelona en diciembre de 2009”*. Es decir, se mantenía la misma oferta de servicios de cercanías prevista y la situación continuaba igual a pesar de haber “vendido” que ese convenio suponía un cambio y avance importante.

Ese mismo día tenía lugar la primera reunión de la Comisión Mixta de Coordinación y Control Generalitat-RENFE Operadora, donde se acordaba mantener al Director de Cercanías y modificaban el logotipo de cercanías (solo se cambió el color rojo de Renfe Cercanías por el color naranja de los Ferrocarriles de la Generalitat y la C de Cercanías por la R de Rodalies). Mientras que se mantenía la problemática de falta de plantilla, ni se trató de recuperar las cargas de trabajo externalizadas (el 70% de los servicios de cercanías estaban en manos privadas: venta de billetes, información y atención al cliente, seguridad en estaciones y trenes, etc).

En enero de 2010, líderes del SF-Intersindical se reunían con representantes de la Generalitat de Catalunya, donde asistía el secretario de movilidad de la Generalitat y

⁷⁷ La presidencia de dicha comisión la ostentaría uno de los 3 representantes de la Generalitat (que cuenta con voto de calidad). Pudiendo asistir a las reuniones de dicha comisión los asesores que las partes considerasen oportuno. El acuerdo es adoptar las decisiones por consenso, aunque en caso de empate sería el presidente quien resolviese con su voto de calidad.

Las funciones que tiene encomendada esta comisión van desde proponer el nombramiento de la Dirección; seguir la evolución del servicio; fijar los objetivos y estándares de calidad; determinar la política informativa; fijar la oferta de los servicios en trenes y en ramas/kilómetros; gestionar las incidencias durante el servicio; realizar el seguimiento de la evolución financiera y de calidad; formular las propuestas de la liquidación del ejercicio y analizar la evolución de los ingresos previstos.

el presidente del Órgano Mixto de Coordinación y Control establecido en el convenio RENFE Operadora-Generalitat y el coordinador técnico de Cercanías. Los responsables políticos les informaban de la nueva asunción de competencias que asumía la Generalitat y de los acuerdos adoptados en la primera reunión del órgano mixto de coordinación y control. Respecto al acuerdo alcanzado con el Estado, concretaban:

- Las mejoras que se realicen en el ámbito estatal (nuevo material, tecnología, etc.) se incorporarían también al ámbito de Catalunya con cargo al Estado.
- Las mejoras que derivaran de obras del Estado en Cataluña (nuevas líneas, infraestructuras, etc.) serían con cargo al Estado.
- Las mejoras que fueran propuestas por la Generalitat se harían con cargo a los presupuestos de la Generalitat.

Les informaban de que los costes de las cercanías en Catalunya eran de 260 millones de euros (117 los pagaba el Estado) y disponían de 50 millones adicionales para el 2011 del Estado para mejoras que decidiera la Generalitat. Y les dijeron que su voluntad era que siguiera RENFE Operadora como prestadora del servicio de las cercanías; *“a partir de ahora será la Generalitat quien tendrá la decisión en ese sentido y para ello “Renfe tendrá que ganárselo”*. Los miembros del sindicato expusieron sus preocupaciones y se quejaron de que se había incumplido el acuerdo del 9 junio de 2009 que llevó a la desconvocatoria de los paros, recordándoles que los sindicatos *“tenemos que estar en todos los procesos de negociación (máxime cuando S.F.-Intersindical somos el sindicato mayoritario en este ámbito), ya que del desarrollo de todas las reuniones, sean técnicas o políticas, se ven afectadas las condiciones laborales de los trabajadores/as”*. Además, les dijeron que *“debían invertir en nuevo material e infraestructura, en nuevos ingresos de personal e insistieron en que debían establecer garantías de no fragmentación de RENFE y de su continuidad en la prestación del servicio”*. Los responsables políticos no se comprometieron a nada, simplemente les dijeron que *“estudiarían sus peticiones”*. Al sindicato le quedaba claro el posicionamiento que mostraron los responsables de la Generalitat, al manifestar *“que la externalización de trabajos es algo habitual y ya se está haciendo en todas las empresas ferroviarias (metro...), las cosas pueden funcionar mejor sin necesidad de más plantilla: “Acabamos de inaugurar la línea 9 del metro sin personal”* (en esa línea, el metro circula sin maquinista).

(Comunicado n.º 9 SF-Intersindical, 26/01/2010).

Esta era la situación en que se encontraban las cercanías en Cataluña a partir de ahora y los sindicatos “poco” podían hacer a pesar de haber acordado algunas cuestiones con el Ministerio de Fomento.

Por otro lado, SEMAF convocaba a la Comisión de Conflictos el 5 de enero de 2010 ante la falta de respuesta de la empresa al requerimiento que le había hecho para la aplicación de la Norma Marco Reguladora del Colectivo de Conducción que se había acordado hacer efectiva a partir del 1 de enero de 2010 (según lo acordado en la desconvocatoria de huelga del 22 de septiembre de 2009 entre la empresa y el Comité de Huelga). Pero, ante la nula respuesta de la empresa, el sindicato presentaba el 3 de febrero de 2010 convocatoria de huelga para los próximos días 22, 23 y 26 de febrero de 24 horas por el incumplimiento de los acuerdos alcanzados entre la Dirección de la empresa y el Comité de Huelga de SEMAF los días 27 de julio y 22 de septiembre de 2009. Las partes acordaron en la desconvocatoria de la huelga negociar la parte variable de la retribución que estaba pendiente del Marco Regulador de Conducción y la fecha para su implantación (se haría efectiva a partir del 1 enero del 2010). Llegada esa fecha y aunque el sindicato mantuvo una posición dialogante con la empresa, consideró que el tiempo transcurrido desde la desconvocatoria de los paros en julio hasta el 1 de enero de 2010 era suficiente para haber cerrado el acuerdo global de Desarrollo Profesional, pero aquella no lo hizo, y acogiéndose a ello se justificaba.

Mientras tanto, las negociaciones proseguían y el 11 de enero se reunía la Dirección de la empresa y los sindicatos del CGE para tratar las alegaciones que habían presentado para la nueva convocatoria interna de Conducción para cubrir 75 plazas de Ayudante de Maquinista Autorizado. Uno de los aspectos más polémicos era el requisito empresarial de que, para poder presentarse a la convocatoria, se debía contar con el *“Título de Conducción en vigor de Vehículos Ferroviarios de Categoría B”*, lo que excluía a casi la totalidad de los/as posibles aspirantes a nivel interno (según fuentes internas, solo disponían del título 2 personas en RENFE). Este requisito no lo contemplaba la normativa laboral; por ello algunos sindicatos le reclamaban que, una vez adjudicadas, las plazas se debería acceder a la titulación mediante un curso de capacitación que debería proporcionar la empresa y el resto de plazas no cubiertas serían ofertadas para

los nuevos ingresos. Pero, con el visto bueno de SEMAF y UGT, salía adelante, mientras CCOO, CGT y SF no la apoyaron (este último, además, la impugnaba).

Ese mismo día también se acordaba la convocatoria de movilidad geográfica para Factores y Factores de Entrada entre la Dirección, UGT y SEMAF. Entre los motivos que alegaban los que no la apoyaron, estaba que no concretaba el número de plazas vacantes.

Ante la amenaza de paros que había hecho SEMAF, el 4 de febrero de 2010 la empresa convocaba dos reuniones, una de la Comisión de Seguimiento y Empleo y otra con el CGE, donde les comunicaba que el 9 de febrero (con efectos desde el día 10) se haría efectiva la contratación de 75 Ayudantes de Maquinistas Autorizados de nuevo ingreso. Estos nuevos ingresos habían sido acordados entre la Dirección y SEMAF, derivado de la desconvocatoria de huelga que el sindicato había convocado para julio y septiembre del 2009 y del acuerdo entre la Dirección y UGT para hacer efectiva la convocatoria de ingresos externos. Ambos sindicatos valoraron positivamente el anuncio, a pesar de las trabas que el resto de sindicatos habían puesto a la contratación de nuevo personal en Conducción (ya que preferían que dichas plazas se cubrieran a través de la promoción interna). El sindicato de maquinistas manifestaba que, aunque se cumplía con lo acordado, seguía afirmando que el número de nuevos ingresos era insuficiente.

En cuanto al acuerdo global de desarrollo profesional en diciembre de 2009 la empresa ya había entregado a los sindicatos su propuesta de los Marcos Reguladores de Comercial y Administración y Gestión para su estudio y análisis. El 21 de enero de 2010 se cerraba el Marco Regulador Comercial que fue acordado entre la Dirección y UGT, SEMAF y CGT; mientras CCOO y SF no lo aceptaron porque consideraban que no beneficia lo suficiente al colectivo.

El nuevo marco establece una nueva clasificación para el personal operativo y para los MMII y Cuadros. Para los primeros establece 3 subgrupos profesionales: Operador Comercial de entrada, operador comercial y operador especializado. Y cada uno con dos “niveles de progresión” (N1 y N2). Así, para los MMII y Cuadros establece el subgrupo profesional de Supervisor Comercial con dos “niveles de progresión” (N1 y N2), debiendo realizar sus funciones *“utilizando los medios técnicos, mecánicos y de*

cualquier otro tipo que la empresa ponga a su disposición en instalaciones propias y ajenas". El nuevo marco establece los siguientes términos:

1.- Funciones: El Operador Comercial de Entrada y el Operador Comercial podrán prestar servicio en trenes y estaciones; y el Operador Especializado en trenes, estaciones y en centros de gestión.

Los sindicatos que no lo firmaron señalaban que esta nueva clasificación limitaba las posibilidades de ascenso al colectivo, ya que la empresa podía exigir la realización de las mismas funciones permaneciendo en un subgrupo profesional de inferior nivel.

2.- Jornada y condiciones laborales: Para todos los niveles N1, la prestación del servicio se realizaría *"en cualquier vehículo e infraestructura ferroviaria en la que desarrolle su actividad Renfe Operadora y que la Dirección determine... y de forma individual o formando equipos en cualquier centro de trabajo de cualquier área de actividad u organización de Renfe Operadora que lo sustituya"*. Los equipos en estaciones estarían formados por trabajadores/as N1 y N2 (haciendo el mismo trabajo pero con salarios diferentes). Para los niveles N2, la prestación del servicio sería *"en cualquier instalación o centro de trabajo de cualquier área de actividad u organización de Renfe Operadora que lo sustituya... de forma individual o en equipo"*. La jornada ordinaria podría llegar hasta las 9 horas en el caso de darse algún desplazamiento a otro lugar diferente al que tuviese previsto el trabajador/a. Se podrían establecer turnos de mañana, tarde y noche, así como jornada partida.

3.- Retribuciones: Se establecía un sistema retributivo de componente fijo, prima variable y complemento de puesto. La prima dependía de aspectos como la cantidad y calidad del servicio, etc.; mientras que el complemento de puesto se percibiría en función del ámbito donde se desarrollase la actividad, capacitación y experiencia profesional del empleado/a.

Con este nuevo sistema retributivo se eliminaban conceptos como la antigüedad, bolsa de vacaciones, nocturnidad, compensación por refrigerio, reemplazo a cargo superior, desplazamientos, títulos, etc. Algunos sindicatos que no lo aceptaron consideraban que este marco no compensaba lo suficiente al colectivo y criticaban que fuera la empresa la que llevara las riendas en las negociaciones.

El 26 de enero se reunía la Mesa de Desarrollo Profesional para tratar el Marco Regulator de Administración y Gestión. La propuesta empresarial salía adelante con los votos favorables de SEMAF y UGT; y no lo aceptaron CCOO, CGT y SF.

Entre los principales aspectos que recoge el acuerdo, cabe destacar los siguientes:

1.- Se creaba 3 subgrupos profesionales para el personal operativo: Operador de Administración y Gestión de Entrada, Operador de Administración y Gestión N2 y N1 y Operador Especializado de Administración y Gestión. De tal forma que, al desaparecer los grupos profesionales, las categorías y los niveles salariales tenían que realizar las funciones tanto de inferior como de superior categoría sin cobrar reemplazo.

2.- Los/as trabajadores/as que... *“Vienen realizando funciones contenidas en el mismo durante al menos 3 años; serán clasificados en el Subgrupo Profesional que corresponda del colectivo de Administración y Gestión”*.

3.- La promoción profesional queda en manos de la decisión empresarial y supeditada a la adquisición de la experiencia necesaria y a participar en los cursos de capacitación que se establecieran al efecto.

4.- Se creaba el complemento personal, cuya cuantía para cada trabajador/a venía determinada por la diferencia entre el valor de la antigua prima de Administrativos y Servicios Generales y el *“valor teórico”* que le correspondiese a cada uno según el sistema de primas específico.

5.- La prima variable se situaba entre 2.500 y 4.000 € anuales según el subgrupo.

Se retribuían aspectos que son difíciles de medir, como el grado de cumplimiento de los objetivos generales de la empresa.

6.- El componente fijo del salario era de los más bajos respecto a otros colectivos que tenían el mismo nivel salarial (al desaparecer los complementos, gratificaciones, antigüedad en la categoría que algunos/as venían percibiendo).

La mayoría de los aspectos acordados introducían cambios con respecto al modelo anterior. El Marco Regulator para Administración y Gestión (al igual que el resto de marcos que se fueron negociando) se incorporaba al nuevo convenio colectivo.

El ERE que estaba en marcha tras el acuerdo alcanzado entre la empresa, SEMAF, UGT y CCOO en septiembre de 2009 introducía importantes cambios respecto al anterior. Se acordaba ampliar su plazo hasta alcanzar el cupo de 2.000 salidas (era el número

previsto para el período 2005-2009 sin posibilidad de ampliación a todos/as los que cumpliesen los requisitos ni a finalizar el año 2010, como sí se lograba en ADIF).

La Mesa de Desarrollo Profesional volvía a reunirse el 18 de marzo, y la intención de la empresa era que se cerrara en breve el acuerdo global, ya que había hecho algunas concesiones a los sindicatos que se habían mostrado receptivos a sacarlo adelante y les hacía entrega de un nuevo documento que recogía la totalidad de los Marcos Reguladores (incluía las propuestas de los sindicatos que optaron por negociar y no recogía las del resto de sindicatos) y el sistema retributivo correspondiente para cada colectivo. Se dio diversidad de opiniones entre los sindicatos sobre el documento. Unos consideraban que era positivo que la empresa presentase un documento completo con todos los colectivos para poder alcanzar un acuerdo global, como afirmaban SEMAF y UGT, que consideraban positivo lograr un acuerdo de alcance general para toda la plantilla; otros, como CGT y SF consideraban que era más de lo mismo y, en algunos casos, era regresivo para ciertos colectivos. Pero, finalmente, el 29 de marzo de 2010 se firmaba el Acuerdo de Desarrollo Profesional en RENFE Operadora, que fue suscrito entre la Dirección y la mayoría del CGE conformada por SEMAF y UGT.

Este largo e intenso proceso de negociación se iniciaba el 6 de noviembre de 2007 con la constitución de la Mesa de Desarrollo Profesional que establece la cláusula 18 del 1º Convenio Colectivo de RENFE Operadora, donde participaron todos los sindicatos del CGE, y finalizaba el 29 de marzo de 2010. Tras la firma del acuerdo, los sindicatos hacían sus valoraciones, que distan mucho entre ellos. Entre las valoraciones que hacía SEMAF, señalaba que, diez años después del último gran acuerdo que lograron firmar con el AUC, ahora el colectivo de Conducción daba otro paso importante con el Marco Regulador de Conducción y el acuerdo global, al repercutir positivamente.

“Supone el reconocimiento y la “justa” valoración... de la profesión del maquinista. El acuerdo sitúa al colectivo en una posición óptima para afrontar los nuevos retos de los próximos años; además, ha permitido que el resto de trabajadores/as se vean beneficiados de ese impulso para mejorar también sus condiciones laborales y retributivas. En el acuerdo se regula que cualquier exceso sobre la jornada de 8 horas diarias o 40 horas semanales va a ser compensado con mayor tiempo de descanso”.

Entrevista n.º 26. Responsable sindical SEMAF (02-10-2019:5).

Lo que para unos es desregulación de la jornada, como señalan CGT, CCOO y SF, para SEMAF suponía obtener mayor tiempo de descanso, ya que lograba negociar que los excesos de la jornada que se pudiesen dar fuesen compensados con descanso.

CCOO, CGT y SF se mostraron en desacuerdo con el acuerdo global y los específicos, ya que consideraban que no se había actuado equitativamente con todos los colectivos y la empresa avanzaba en su estrategia de desregulación y flexibilidad laboral. En este sentido, el SF reconocía que eran “*pésimos*” acuerdos y criticaba la actuación de los sindicatos que sí lo suscribieron y que, en vez de haber actuado todos los sindicatos con “*una plataforma unitaria*” ante las diferentes propuestas empresariales, señalaba que lo que ha sucedido es que cada sindicato ha desarrollado su estrategia ante las elecciones sindicales (nota de campo). Mientras CCOO ponía en marcha una ronda de asambleas para explicar en los centros de trabajo a nivel nacional las consecuencias que suponía poner en marcha la implantación del Acuerdo de Desarrollo Profesional, convocaban junto con CGT una concentración de delegados/as en Madrid el 29 de abril de 2010 ante el Ministerio de Fomento para manifestar públicamente su rechazo al acuerdo. Según los dos sindicatos, las acciones fueron exitosas en cuanto al número de asistentes a las asambleas y el malestar se hacía eco en los medios de comunicación (notas de campo). A pesar de ello, el acuerdo salía adelante.

La Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo se reunía el 26 de abril para realizar el análisis y seguimiento del Acuerdo de Desarrollo Profesional, a la que asistieron todos los sindicatos del CGE, excepto CCOO. Las partes cumplieron los plazos fijados para alcanzar el acuerdo global, de ahí que la Comisión ratificara el acuerdo y se integrara en el I Convenio Colectivo (que entraría en vigor el 1 de julio de 2010).

Por su parte, CGT y SF-Intersindical ratificaban las manifestaciones que habían hecho el 30 de marzo de 2010, rechazaron el acuerdo y el acta no la firmaron.

Los sindicatos que colaboraron en este proyecto, UGT y SEMAF, representaban 7 de los 13 miembros del CGE, y aunque reconocían que obtenían contrapartidas “*escasas*” para las plantillas en comparación con las obtenidas en otros acuerdos, como por ejemplo con el AUC, entendían que eran “*suficientes*” teniendo en cuenta el contexto general. No opinaban igual los sindicatos que no colaboraron. CCOO, CGT y SF representaban 6 miembros del CGE y se negaron sistemáticamente a esos marcos (consideraban que, lejos de beneficiar a los/as ferroviarios/as, no los trataba

equitativamente). Reconocían que su contenido no era “*muy bueno*” en comparación con las exigencias empresariales (incremento de funciones, límites a la promoción, jornadas flexibles, diferencias salariales, etc.). Se mostraron en contra del acuerdo porque no se habían tenido en cuenta sus peticiones en los diferentes procesos, como indica CGT. Asimismo, reconocían que el acuerdo había salido adelante con los votos de UGT y SEMAF, y había que estar vigilantes de las posibles interpretaciones que podía hacer la empresa a la hora de aplicarlo, como manifiesta un responsable.

“Aunque manifestamos nuestro rechazo, no hay que olvidar que los marcos reguladores fueron aceptados por la mayoría del CGE, y se iban a poner en marcha, y había que vigilar e impedir que su implantación... no se convirtiese en algo peor. Porque sí para nosotros esos marcos eran malos. La puesta en marcha y la interpretación que podían... llegar a hacer de ellos la empresa, podían ser... De hecho, al principio en algunos talleres la empresa se negó a abonar el complemento por trabajo en sábado, domingo y festivos porque, claro, su interpretación de la nueva norma es esta... de manera que... dónde le convenía... aplicaba correctamente la nueva norma y dónde no, pues pretendía continuar con la norma anterior y denunciábamos algunos casos”.

Entrevista n.º 14. Responsable de CGT (24-11-2020:9-10).

Tras la concentración de delegados/as celebrada el 29 de abril ante el Ministerio de Fomento como medida de protesta contra el Acuerdo de Desarrollo Profesional, CCOO el 4 de mayo reunía a sus órganos de dirección (a través de su Consejo Estatal) para analizar la situación y valorar las nuevas medidas a realizar para que el acuerdo conforme estaba, no entrara en vigor. Dicho órgano decidía convocar huelga en RENFE Operadora para el 28 de mayo de 2010 de 24 horas y anunciaba que se haría otra huelga en la segunda quincena de junio.

Ante la amenaza de conflicto planteado por CCOO, la empresa emprendía su estrategia. El traspaso del Canal de Venta que había quedado aparcado desde hacía más de un año surgía de nuevo. La empresa convocaba a los sindicatos del CGE el 12 de mayo y les informaba que habían tomado la decisión de que el Canal de Venta de ADIF pasaría a RENFE Operadora y que “*la medida afectaría a unos 1000 trabajadores/as del Servicio de Venta de Billetes, Información y Atención al Cliente, mientras que ADIF mantendría el personal necesario para la megafonía, parking y gestión de*

estaciones”. Aunque no dio fecha para efectuarlo, su intención era hacerlo de forma rápida. Los sindicatos, aunque no se mostraron en contra de la medida, manifestaban que detrás de esta decisión...

“Las direcciones de ambas empresas tienen que tener en cuenta que detrás de este debate, que ya lleva tiempo, hay trabajadores/as, y no solo números y cuentas de resultados.

Es verdad que el contexto en que se iba a producir esta situación quizás no fuera el más favorable para los afectados/as, pero lo más importante desde nuestro punto de vista, y así se lo manifestamos todos los sindicatos presentes en la reunión, a la empresa, es que se respetasen todas las condiciones y los derechos laborales, sociales y económicos. Y que se tuviera en cuenta la opinión de los/as afectados/as”.

Entrevista n.º 16. Responsable sindical UGT (02-10-2019:3).

Unos días después, la Dirección de ADIF lo desmentía en una reunión del CGE donde los sindicatos le preguntaron sobre este tema. En sus aclaraciones les explicaba que, en el proceso de segregación de RENFE en las dos nuevas empresas, la ubicación del Canal de Ventas fue asignada a ADIF (reconocía que en otras administraciones ferroviarias europeas se había hecho lo contrario). Manifestaba que ese había sido el motivo que llevó a que en el año 2005 y 2007 ADIF hubiera entablado conversaciones con RENFE Operadora para tratar de *“explorar”* la posibilidad de trasvasar el Canal de Venta, pero aclaraba que no se llegó a ningún resultado. Además, les recordaba las declaraciones que en 2009 había hecho el presidente de ADIF en la Convención de Directivos en Madrid cuando decía que *“el Canal de Ventas permanecería en Adif”*, y añadía que *“esta decisión es la que siguen manteniendo”* y que no había cambiado nada. Afirmaba que *“este tema ni siquiera se ha tratado en el Consejo de Administración de Adif”* y que no estaban trabajando en ello. Es más, les anunciaba que tenían intenciones de incorporar más funciones (atención al cliente) al personal de venta de billetes, debido al aumento de la venta de los servicios por internet, ya que en su opinión, se había reducido la venta directa para el personal de taquillas.

Los sindicatos manifestaron su cabreo por las informaciones contrarias que se estaban dando por las direcciones, ya que estaban generando una situación de incertidumbre e inseguridad que afectaba al colectivo. Le dijeron que si tenían que hablar del Canal de

Ventas tenían que estar presente la Dirección de las dos empresas, y que si tenían intenciones de ampliar las funciones del personal de taquillas que se debía llevar a la mesa de negociación.

Esta forma de proceder de las direcciones formaba parte de su estrategia y este asunto lo “utilizaron” para presionar a los sindicatos. *“Una decía una cosa y la otra lo contrario”*. Esta forma de actuar de las empresas generaba incertidumbres, miedos e inseguridades sobre los/as afectados/as. Es normal que se den contradicciones en las decisiones políticas en este tipo de empresas, aunque cuando se hace en contextos de crisis económica como era el caso y en medio de un nuevo conflicto laboral, da que pensar que en cierta medida hay cierta intencionalidad por quién las promueve (notas de campo). ¿Qué buscaban las empresas con ello?

La intención de las empresas era que, ante el posible traslado de este colectivo, los sindicatos no presionaran con nuevas movilizaciones como venían haciendo en los últimos años y sobre todo, porque acababan de pasar por unas negociaciones bastante complejas y difíciles con los Marcos Reguladores del Desarrollo Profesional en RENFE Operadora. En este proceso se hacía evidente la división de la fuerza sindical, pero también a la empresa le “preocupaba” que CCOO se desmarcara de la estrategia de colaboración que había mantenido. A pesar de ello, CCOO y CGT convocaban huelga de 24 horas el 28 de mayo de 2010 en protesta del Acuerdo de Desarrollo Profesional que se había firmado y para que no se hiciera efectivo el 1 de julio de 2010. Un miembro de CCOO exponía algunos de los aspectos negativos del acuerdo:

“El Desarrollo Profesional que firmaron los sindicatos corporatistas con la empresa tenía aspectos negativos que no íbamos a permitir. Suponía... un cambio organizativo enorme; se cambiaba toda la estructura que había de clasificación de categorías. Se producía un cambio funcional: la jornada se flexibilizaba. Además, se dieron vacíos normativos que generaban cierta inseguridad jurídica; tampoco se aseguraba el empleo y su afectación no era equivalente para todos/as, etc.”

Entrevista n.º 22. Sindicalista de CCOO (02-10-2019:4).

El Ministerio de Fomento decretaba los servicios mínimos para responder a la huelga. Con ello *“se garantiza la circulación del 73% de los trenes de alta velocidad y larga distancia; y el 65% de los servicios de media distancia. Para cercanías, los servicios mínimos dependen de la franja horaria. Alcanzarán el 75% en los horarios de mayor*

demanda (entre las 06.00 y las 9.00 horas; entre las 13.30 y las 15.30 horas y entre las 18.30 y las 20.30 horas) y oscilarán entre un 40% y un 50% durante el resto de la jornada” (notas de campo en opinión de un responsable de la empresa).

La huelga se llevó a cabo en la fecha señalada y fue un “éxito” según los sindicatos. Más del 80% de los/as trabajadores/as la secundaron, a pesar de que los servicios mínimos impuestos por el Ministerio de Fomento fueron tachados de abusivos.

La empresa, por su parte, recurría la ilegalidad de la huelga convocada el 28 de mayo de 2010 y explicaba el objetivo del acuerdo y otras cuestiones, como recogen algunos medios. *“La compañía ferroviaria ha recurrido ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional la ilegalidad de la jornada de huelga. La operadora asegura que no se puede convocar un paro en contra de un acuerdo que tiene rango de convenio colectivo. Asimismo, la compañía que preside D. Teófilo Serrano denuncia que las dos centrales convocantes han provocado ya medio centenar de jornadas de paro en un período de 180 días (equivalente a 6 meses) en el último año. Por su parte, Renfe defiende que el acuerdo tiene como objetivo “racionalizar” y mejorar los actuales sistemas de productividad, imprescindibles para garantizar el futuro sostenible de la empresa... en la actual coyuntura de crisis”.* (Fuente: elmundo.es, miércoles 26 de mayo de 2010).

El 11 de junio de 2010, la empresa presentaba demanda de conflicto colectivo frente a CCOO y su Comité de Huelga, solicitando la ilegalidad de la huelga por estar dirigida contra el Acuerdo de Desarrollo Profesional.

La Audiencia Nacional, en la sentencia del 15 de julio de 2010, desestimaba la pretensión de RENFE de declarar ilegal la huelga del 28 de mayo y absolvía a CCOO y al Comité de Huelga. En los fundamentos de derecho, la sentencia recoge: *“El sindicato Comisiones Obreras mantuvo en todo momento una actitud coherente, mientras que la operadora quebró manifiestamente su deber de buena fe, al bloquear, por una parte, el ejercicio del derecho a la huelga de CC.OO. e impedirle, por otra, su derecho a la negociación colectiva, por lo que debe concluirse que su pretensión de que se declare la huelga como ilegal es manifiestamente temeraria”.*

De manera que la empresa era condenada a una sanción por temeridad de 600 € y al pago de los honorarios del letrado de la parte demandante. No obstante, este fallo fue recurrido por la empresa.

Este hecho evidenciaba la prepotencia con la que estaba actuando la empresa en esos momentos y ponía en cuestión su estrategia de dejar de lado, en las negociaciones, a un sindicato mayoritario como era CCOO. Por su parte, el sindicato supo “jugar” bien sus cartas y reconocía que... *“la negociación colectiva es algo demasiado serio como para tomárselo con tanta ligereza”* por parte de algunos/as responsables de la empresa, ya que *“utilizaría” esta arma* para defenderse de sus ataques. Además, desmentía los datos que había dado la empresa a los medios de comunicación sobre el número de jornadas de paro, que según ella, habían sido convocadas por los dos sindicatos en el último año. (Comunicado n.º 84 CCOO, 23/07/2010).

Esta situación no acabó aquí, ya que (tras el fallo de la Audiencia Nacional) era ahora CCOO la que interponía una demanda a la empresa para impugnar las funciones que había ejercido la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Desarrollo Profesional y los acuerdos alcanzados. En esta ocasión, la Audiencia Nacional estimaba la demanda interpuesta por CCOO y le daba la razón al sindicato al considerar que dicha comisión *“extralimitó sus funciones de las que deben ser propias de una comisión de este tipo y porque asume auténticas funciones de Comisión Negociadora, así como los acuerdos alcanzados por esta comisión”*. De manera que la sentencia de la Audiencia Nacional *“declara la ilegalidad del acuerdo en lo relativo a las funciones atribuidas a la Comisión de Seguimiento, la nulidad de los acuerdos adoptados por la Comisión de Seguimiento y concluye que la ratificación por el Comité General no equivale a negociación”*. Por ello, la empresa era condenada por haber vulnerado el derecho a la negociación colectiva y la Audiencia Nacional daba la razón a CCOO. (Comunicado n.º 93 CCOO, 16/09/2010). Finalmente, la empresa aceptaba el fallo y convocaba al CGE el 28 de octubre de 2010 para solucionarlo. Ese día se procedía de nuevo a la apertura de las negociaciones. La empresa admitía que la reunión se debía a dicha sentencia y les solicitaba a todos los sindicatos que presentaran sus propuestas sobre el Desarrollo Profesional (como era de esperar las de SEMAF y UGT eran las mismas y reproducían los acuerdos adoptados en las comisiones de seguimiento que habían tenido lugar; mientras que el resto de sindicatos entregaban las suyas otra vez). A pesar de ello, lo que acontecía en esa sesión fue calificado por los sindicatos no firmantes como una *“escenificación”*, ya que la empresa no atendió ninguna de sus propuestas y sólo las de los firmantes que fueron aceptadas por la Dirección en su totalidad.

En varios comunicados, CCOO exponía el desarrollo de este suceso: *“Lo acaecido el 28 de octubre (apertura de negociaciones) y el 2 de noviembre (cierre de las negociaciones), sobre el desarrollo profesional, entre el CGE y la Dirección de RENFE, confirmaba el paripé, puesto que no ha habido posibilidad alguna de negociar”*. Reconocía la “utilización” que la empresa había hecho (con el propio mecanismo de la negociación) para tratar de “legalizar” lo que ya había sido acordado. *“Han utilizado el artilugio de la negociación para legalizar ante la Audiencia Nacional los acuerdos de la ilegal Comisión de Seguimiento”*. Aunque este escenario era previsible... la realidad es que de nuevo han perdido la oportunidad de mejorar aspectos que todos los/as trabajadores/as afectados por el acuerdo consideran lesivos. Por si esto fuera poco, la actitud caciquil y prepotente de la dirección de la empresa, junto con la complacencia de sus amigos, ha llegado al extremo de impedir incluso que las organizaciones no firmantes realicen sus alegaciones, tanto al acta como al acuerdo escenificado. CC.OO entiende que se ha vuelto a vulnerar el derecho a la negociación colectiva y por ello, acudirá a la Audiencia Nacional para que se reparen los derechos que se han vuelto a vulnerar”.(Comunicado nº 109 CCOO, 03/11/2010). Casi un año después, el 28 de julio de 2011 el Tribunal Supremo volvía a dar la razón al sindicato ya que declaraba legal la huelga de CCOO del 28 de mayo de 2010 y dejaba en evidencia la actuación prepotente con la que había actuado la Dirección... *“el Tribunal Supremo es quien ha fallado contra Renfe y ha declarado legal la huelga convocada por CC.OO para el 28 de mayo de 2010, (que ya declaró legal en su día la Audiencia Nacional) y considera que en el recurso presentado por Renfe, ésta actuó de forma confusa, rechazable, falta de documentos que avalen ciertas argumentaciones, desconocedora de consideraciones fundamentales, además de considerar que la exclusión de CC.OO. de la comisión “negociadora” atenta al principio constitucional de libertad sindical”*. (Comunicado nº 63 CCOO, 28/06/2011).

Ahora el Tribunal Supremo volvía a dar la razón al sindicato, ya que declaraba legal la huelga y dejaba en evidencia la actuación prepotente de la dirección de la empresa. Esta situación evidencia el clima de malestar y conflicto que existía en esos momentos y las tensiones que se dieron entre los protagonistas de estos hechos. El giro en la estrategia de la Dirección en las relaciones laborales para permitirle avanzar en las negociaciones que debía poner en marcha al buscar como “socio” el SEMAF y dejando

de lado a CCOO no le estaba resultando según lo previsto y no le quedó otra que aceptar el fallo.

En el contexto general, la situación se agravaba aún más debido a las medidas que adoptaba el Gobierno para afrontar la crisis económica y para reducir el déficit público (en 2009 había alcanzado el 11,2% del PIB), lo que implicaba llevar a cabo importantes recortes en los servicios públicos y pretendía modificar la edad de jubilación, hacer más ajustes y congelaciones de salarios, etc. Ante dichos ataques a la clase trabajadora, los sindicatos emprendían acciones y movilizaciones en todo el territorio nacional.

En RENFE y en ADIF, los sindicatos también se movilizaban ante esta nueva amenaza que afectaba directamente a los servicios públicos. En relación a ello, los presidentes de las dos empresas convocaron a una reunión a los responsables de UGT y CCOO (de forma separada). El día 17 de mayo, los responsables de CCOO se reunían con ambos presidentes a los que fueron convocados (el mismo día, se reunían también con UGT). En ellas, los presidentes les trasladaron la difícil situación que estaba atravesando el país y les explicaban las medidas de ajustes anunciadas por el Gobierno que suponía la reducción del 5% de los salarios para los/as trabajadores/as del sector público en el 2010, congelación de las pensiones, ajustes en las inversiones públicas, recortes en las políticas sociales (dificultando aplicar la Ley de Dependencia⁷⁸ y otras prestaciones sociales, etc.). Los responsables de las empresas les instaron a explorar la posibilidad de acometer por la vía de la negociación la misma reducción salarial que les iban a aplicar a los empleados públicos. Por su parte, los responsables sindicales mostraron su total rechazo y su frontal oposición a que fueran los/as trabajadores/as los que pagasen la crisis económica y les manifestaron que *“de esa manera que pretende llevar a cabo el Gobierno”, “ni se sale de la crisis, ni se reduce el paro”* (notas de campo). El paro había aumentado en los últimos meses (en enero de 2010 se situaba en el 19,1% y en mayo en el 20%, afectando a los hombres en un 19,6% y a las mujeres en un 20,4%).

En las reuniones, los responsables sindicales les trasladaron su intención de combatir las medidas del Gobierno con las concentraciones que tenían previstas realizar el 20 de mayo y la huelga del 8 de junio.⁷⁹ Así, *“amenazaron”* con que acudirían a la huelga en

las dos empresas, *“si el Gobierno no decide incluir en el Decreto al personal tanto de RENFE Operadora como de ADIF, en lo que respecta a la reducción del 5% del salario”*, como afirmaban el responsable del Sector Ferroviario de UGT y CCOO.

El 18 de mayo el Gobierno se reunía con los representantes de CCOO, UGT y CSI-CSIF del sector público para informarles a qué colectivos de empleados públicos se les iba a aplicar el recorte salarial y los plazos, aunque no se concretaron los detalles ese día.

Los sindicatos asistentes anunciaban a los medios de comunicación que... *“Habrá más movilizaciones, si el Gobierno no reflexiona y rectifica en esta medida que califican de “injusta”*. El responsable de los servicios públicos y de la ciudadanía de CCOO, el Sr. Fossoul, aseguraba que *“el Gobierno les ha convocado a la Mesa General de la Función Pública el próximo jueves por la mañana, para explicarles las medidas del R.D. que afectan al sector público, y que previsiblemente será aprobado ese mismo día, en el Consejo de Ministros”*. (El País, 17 de mayo 2010).

El 20 de mayo, la Vicepresidenta Primera del Gobierno, la Sra. M^a Teresa Fernández de la Vega, convocaba la Mesa General de la Función Pública integrada por los tres sindicatos mayoritarios CCOO, UGT y CSI-CSIF y la Administración, donde informaban de los detalles del RD 8/2010. Según informaba el responsable de UGT a los medios, los organismos públicos afectados por el recorte, y por tanto, que acudirán a la huelga el día 8 de junio, *“se verán afectados por esta huelga los siguientes organismos públicos de ámbito estatal: Puertos del Estado, Autoridades Portuarias, Sasemar (Salvamento Marítimo) y FEVE (Ferrocarriles de Vía Estrecha), todos ellos dependientes del Ministerio de Fomento. Quedan excluidas de esta convocatoria, entre otras entidades público-empresariales: RENFE Operadora, ADIF y AENA (Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea) al no verse afectadas por el recorte salarial”*.⁸⁰

⁷⁸ La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, conocida como “Ley de dependencia”, fue presentada en un acto público el 5 de marzo de 2006 por el Presidente del Gobierno, el Sr. José Luis Rodríguez Zapatero. El 20 de abril de 2006 era aprobada por el Consejo de Ministros y el 30 de noviembre de 2006 fue aprobada en el Pleno del Congreso de los Diputados con una amplia mayoría, siendo publicada en el BOE nº 299 de 15 de diciembre de 2006. Esta ley era una de las grandes promesas electorales del partido socialista que se había hecho realidad a finales del 2006, pero que en 2010 y como consecuencia de la situación de crisis resultó bastante afectada (al ver reducido su presupuesto).

⁷⁹ Hay que decir que la fecha inicial de esta huelga estaba prevista para el 2 de junio, pero los sindicatos convocantes decidieron atrasarla al día 8 porque para entonces no se conocían los detalles de la bajada de los salarios de los funcionarios/as y, por tanto, no se sabía quiénes serían los colectivos afectados ni en qué medida. Este margen de tiempo les permitía preparar mejor las protestas y movilizaciones.

Por tanto, RENFE Operadora y ADIF quedaban fuera de aplicar la reducción del salario del 0'5% prevista para los/as empleados/as del sector público. Asimismo, los sindicatos protestaban contra la decisión del Ejecutivo de rebajar el sueldo a los funcionarios de todas las administraciones públicas entre un 0,56% y un 7% de media, lo que se aplicaría a partir de la próxima nómina. Con esta medida el Gobierno esperaba ahorrar más de 4.000 millones de euros hasta el año 2011. Los sindicatos advertían que la huelga de 24 horas del 8 de junio que afectaba a los/as empleados/as de la función pública podría ser la antesala a una huelga general, en el supuesto de que el Gobierno continuase por esa senda y sobre todo si se llevaba a cabo una reforma laboral. *“Esta jornada de protesta podría ser la antesala de la huelga general en toda España que planea en el horizonte, si el Gobierno aprueba una reforma laboral lesiva para los trabajadores/as”*. Además, anunciaban que se convocaban otras movilizaciones y protestas en torno al conflicto del sector público.

(HOSTELTUR (actualidad@hosteltur.com) 8/06/2010).

Ante el malestar que se estaba generando en el sector público, el SF convocaba la Comisión de Conflictos en RENFE Operadora y ADIF el 26 de mayo para tratar de dar una respuesta de forma conjunta. Aunque el sindicato tenía claro que, en el caso de no llegar a acuerdo (como así ocurrió), convocaría huelga de 24 horas el 8 de junio a nivel nacional en las dos empresas en apoyo a los/as trabajadores/as del sector público y en contra de las medidas de ajuste para recortar el déficit público que habían sido aprobadas por el Gobierno en el RDL 8/2010 de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

La jornada de huelga del 8 de junio de 2010 había sido convocada a nivel nacional por las Confederaciones de CCOO, UGT y CSI-CSIF, donde muchos otros sindicatos, fuerzas

⁸⁰ Según recoge la Disposición adicional novena del RDL 8/2010 de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. En dicha disposición se concretan *“normas especiales en relación con determinadas entidades del sector público a efectos de la aplicación de la reducción salarial prevista en este Real Decreto-ley con efectos 1 de junio de 2010. Lo dispuesto en la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, en la redacción dada por el presente Real Decreto-Ley en lo relativo a la reducción salarial, no será de aplicación al personal laboral no directivo de las sociedades mercantiles a que se refiere el apartado Uno. g) del artículo 22 de la citada Ley, ni al personal laboral no directivo de las Entidades Públicas Empresariales RENFE, ADIF y AENA, salvo que por negociación colectiva las partes decidan su aplicación”*.

políticas y diferentes organizaciones se sumaron a las movilizaciones y a los actos de protesta (CGT, CNT, Confederación Intersindical SF, USO, Izquierda Unida, Co.Bas (sindicato de comisiones de base); FSOC (Frente Sindical Obrero de Canarias), etc., junto a los trabajadores/as de la AGE de las Administraciones Autonómicas y Locales. Todos ellos habían decidido participar en las movilizaciones para protestar contra las medidas del Gobierno que había decretado (recortes en los servicios públicos en sanidad, educación, transportes, servicios sociales, etc.; ajustes y recortes salariales; además pretendían aumentar la edad de jubilación a los 67 años; (en RENFE, a partir de junio de 2010, ya no se podían prejubilarse a los 58 años como se venía produciendo hasta el momento y en ADIF sería cuando finalizase el 2010) y contra la futura reforma laboral, como manifestaban algunos/as: *“Pretenden que sean sobre todo los servicios públicos y sus empleados/as los que paguemos la crisis, otra vez”* (notas de campo).

Para el día 8 de junio estaban convocados varios paros en RENFE Operadora y en ADIF, y además estaba el paro que a nivel general habían convocado las confederaciones de UGT, CCOO y CSI-CSIF en defensa del sector público. En las empresas ferroviarias coincidieron ese día dos conflictos:

- 1.- La huelga del SF Intersindical de 00:00 a 24:00 h. de ámbito nacional convocada en las dos empresas en apoyo a los/as empleados/as del sector público.
- 2.- La huelga del Sindicato Federal Ferroviario CGT, limitada para el colectivo de MMII, Maquinistas AVE/Jefes de tren en RENFE Operadora (esta se venía produciendo desde el 11 de abril y finalizaba el 30 de junio), y la jornada de paro se había establecido a nivel nacional de 08:00 a 10:00 h y de 19:00 a 21:00 h.

Finalmente, solo el SF Intersindical llevaría a cabo la huelga del 8 de junio de 2010 en las dos empresas, mientras que el resto se descolgaron.

Los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT, que habían convocado el paro del sector público de forma conjunta, lo comunicaban el 26 de mayo de 2010 al Ministerio de Trabajo, pero también a RENFE Operadora y ADIF, aunque finalmente no lo llevaron a cabo. Es decir, las secciones sindicales ferroviarias no convocaron paros el 8 de junio de 2010 en ninguna de las dos empresas ferroviarias, ya que fueron excluidas de la aplicación del descuento del 5% del salario. De manera que los dos sindicatos de clase no extendieron la convocatoria de huelga del sector público en RENFE y ADIF al no estar afectadas por el recorte salarial. (Disposición adicional 9.^a RDL 8/2010 de 20 de

mayo). En cambio, las confederaciones de CCOO y UGT (junto al CSI-CSIF) realizaron el paro a nivel nacional en el sector público con carácter general en el resto de empresas y administraciones públicas que fueron afectadas por el recorte salarial.

En relación al paro convocado por SF según informaron fuentes de las empresas, no se fijaron servicios mínimos, al estimar que la convocatoria tendría escasa repercusión, ya que el sindicato solo contaba con un representante de un total de trece miembros que integraban el CGE de RENFE Operadora y de ADIF.

El SF señalaba que con su convocatoria de huelga del 8 de junio en las empresas ferroviarias querían mostrar su rechazo al “decretazo” y su solidaridad al colectivo afectado. Se mostraba contrario a las medidas aprobadas por el Gobierno para reducir el déficit público y consideraba que *“la congelación salarial para el 2011, decretada para los empleados públicos, afectará también a los/as ferroviarios/as, que sufrirán las consecuencias del resto de medidas incluídas en el decreto”* (notas de campo).

Responsables de CCOO afirmaban que desconvocaban la huelga del 8 de junio en las empresas ferroviarias, pero que adoptarían medidas de presión en el momento que la masa salarial fuera recortada.

Junto al paro del SF se sumaba ese día la huelga de CGT que había convocado el 20 de mayo de 2010 y que afectaba a los/as maquinistas Jefes de Tren /AVE en RENFE, donde rechazaba el cambio que la empresa pretendía realizar en el sistema de clasificación de sus profesionales. Según exponían responsables del sindicato: *“Renfe, en contra de lo pactado en su día con los sindicatos, ahora pretende eliminar la categoría profesional de Maquinista Jefe de tren AVE, que comenzó en el año 1992 con los primeros AVE que circularon en el país y se ha mantenido desde entonces”* (nota de campo). Asimismo, el sindicato remitió una carta al presidente de la compañía para detallar los motivos de la huelga que tenía previsto realizar y en la que le instaba a buscar una solución al problema mediante la negociación para evitar el conflicto.

La huelga en el AVE se establecía a nivel nacional de carácter parcial (2 horas por la mañana y 2 por la tarde todos los días de la semana excepto los sábados, pero unos días después también se incluyeron). En un principio, se iba a iniciar a partir del 11 de abril y se extendería hasta el 30 de junio de 2010, pero el sindicato decidió suspender temporalmente los paros de abril y los iniciaba el 1 de junio hasta el 30 de junio, salvo que la empresa llegara a negociar con el sindicato.

Estos paros tenían unas particularidades: se convocaron durante todo el mes de junio de forma intermitente y en horarios que alternaban de un día a otro (2 horas por las mañanas los cuatro primeros días de la semana, de lunes a viernes de 08:00 a 10:00 h. y otras 2 horas por la tarde de 19:00 a 21:00 h.); mientras que de viernes a domingo el paro era de 07:00 a 11:00 h. y de 16:00 a 20:00 horas.

Para estos paros, el Ministerio de Fomento había acordado los servicios mínimos el 27 de mayo de 2010, que se situaban en un 75% en las líneas AVE Madrid-Sevilla, Madrid-Málaga, Barcelona-Sevilla y Barcelona-Valencia/Alicante; y del 65% en la línea Madrid-Ciudad Real/Puerto Llano. Es decir, afectaba a los servicios ferroviarios AVE y Avant.⁸¹ La empresa esperaba que la huelga de CGT para los Jefes de tren-Maquinistas AVE tuviera poca incidencia porque afectaba a un número reducido (168 de los 5.000 maquinistas) y porque se habían establecido los servicios mínimos. En consecuencia, para el 8 de junio los servicios de Alta Velocidad-Larga Distancia estaban garantizados por los servicios mínimos fijados por el Ministerio. Por ello, la empresa no solicitó servicios mínimos el 8 de junio para cubrir el paro de SF. El conflicto de CGT se había iniciado el 1 de junio...

“El paro tuvo un buen seguimiento al principio, por parte de los maquinistas afectados, teniendo en cuenta que el colectivo de jefes de tren era muy reducido, ya que solo afectaba a 168 de los 5000 maquinistas y además los Ave estaban siendo conducidos por otros maquinistas. La empresa sustituyó a los maquinistas huelguistas por otros maquinistas, por eso tuvo poca... repercusión en la circulación de los trenes”.

Entrevista n.º 37. Responsable sindical CGT (26-11-2020:2).

Denunciaba CGT que la empresa estaba sustituyendo a los/as maquinistas huelguistas por otros y por ese motivo, reconocía que el paro tenía poca repercusión en los trenes. Asimismo, emprendía acciones legales para defenderse de lo que calificaba como “agresiones empresariales” que venían sufriendo algunos miembros del sindicato desde que se retomó el conflicto. Presentaba denuncia por impedir el acceso a los centros de trabajo a delegados/as de personal y miembros del comité de huelga

⁸¹ Avant es uno de los servicios ferroviarios de transporte de pasajeros de media distancia a alta velocidad que opera RENFE y cuyo nombre comercial es Renfe Avant. Estos servicios circulan a una velocidad máxima de 250 km/h frente a los 310 km/h que alcanza el AVE, y se diferencian de los servicios regionales que también opera la misma empresa y que circulan a velocidad convencional, pudiendo alcanzar como máximo los 200 km/h, conocidos comercialmente como Renfe media distancia.

durante el período de paro. Además, interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales contra las actuaciones de los/as responsables por modificación de gráficos que suplantaban a trabajadores/as en huelga, y contra la asignación de servicios mínimos a personal de trenes no incluidos en la resolución ministerial de los servicios esenciales. Ante esta forma de actuar por responsables de la empresa, el sindicato decidió cambiar su estrategia, y el día 8 de junio comunicaba a la empresa sobre las 13 horas que desconvocaba parcialmente la huelga señalada para ese día que estaba prevista realizar de 19:00 a las 21:00 horas (mientras que por la mañana había realizado el paro de 08:00 a 10:00 h.). Esta acción sindical conllevó que muchos/as trabajadores/as incumplieran los servicios mínimos y que, por ello, la empresa se vio obligada a suprimir la circulación de trenes y otros sufrieron importantes retrasos, etc., generando un considerable caos, como informaban responsables de la empresa.

“Sí, la desconvocatoria de CGT del 8 de junio a esas horas... nos generó bastantes trastornos... Recuerdo que fueron unos ocho o nueve maquinistas los que no acudieron para cubrir los servicios mínimos. Cinco lo hicieron con retraso y dos o tres acudieron puntualmente a prestar sus servicios. Este anuncio del sindicato a esas horas nos llevó a suprimir algunos trenes cuya circulación venía determinada por los servicios mínimos establecidos para la huelga convocada por CGT, y otros trenes sufrieron retrasos y cancelaciones, y se dieron diversas reclamaciones a Renfe Operadora por parte de los viajeros/as como consecuencia de la supresión de trenes. No teníamos ningún margen de tiempo para organizar el servicio de nuevo, ni posibilidad de nombrar otros servicios mínimos”.

Entrevista n.º 25. Dirección de RENFE Operadora (24-09-2019:3).

La empresa consideró que la desconvocatoria parcial de los paros con solo 5 horas de plazo para la próxima jornada de huelga que estaba prevista de 19:00 a 21:00 h le generó importantes trastornos, lo que les llevó a determinar que el sindicato pretendía provocar el mayor daño a la empresa y a los/as usuarios/as. Con este margen de tiempo, la empresa no tenía tiempo de organizar el resto del servicio para ese día de forma regular, ni tampoco para solicitar nuevos servicios mínimos al Ministerio. De ahí que calificara la desconvocatoria parcial del paro para solo ese día por CGT como “abusiva y sorpresiva”, ocasionando de esa forma una mayor repercusión.

“El sindicato de la CGT consiguió con su proceder una mayor repercusión del paro de forma torticera, esto es, desconvocándolo de forma inesperada. “Solo” para pocas horas de un día y “poco” tiempo antes de su inicio”.

Entrevista n.º 25. Dirección de RENFE Operadora (24-09-2019:3).

Esta maniobra de CGT llevó a algunos/as responsables de la empresa en un primer momento a instar de forma inmediata al abuso de derecho y a declarar fraudulenta su desconvocatoria de la huelga, ya que consideraban que con ello pretendían de forma unilateral dejar sin efecto la resolución administrativa de establecimiento de servicios mínimos esenciales establecida. Ante dicho anuncio por el sindicato, la Dirección de la empresa les propuso que desconvocaran los paros en su totalidad; a cambio les ofrecía buscar una solución al problema, como explicaba el responsable.

“Cuando nos anunciaron su desconvocatoria ese mismo día para esa franja de tiempo solo nos dijeron que lo hacían porque se había avanzado algo en las últimas reuniones... y por ello, les propusimos... entonces... que si verdaderamente... el objetivo de esa desconvocatoria era alcanzar una solución dialogada al conflicto de los MMII, maquinistas AVE y jefes de tren, tratando de aproximar la postura que mantenía el sindicato, les invitamos a desconvocar totalmente los paros previstos para el mes de junio en todos sus períodos, horarios y mantener cuantas reuniones fueran necesarias para dar por superado el conflicto. Pero no aceptaron...”

Entrevista n.º 25. Dirección de RENFE Operadora (24-09-2019:3).

Mientras el sindicato mantenía que habían decidido la desconvocatoria ese día para dar una oportunidad a la empresa a negociar el conflicto de los maquinistas de AVE, ya que afirmaba que *“parecía”* que habían mostrado en los últimos días cierta voluntad a buscar una solución al conflicto, pero al final la Dirección no quiso negociar porque el sindicato no aceptó su propuesta de desconvocar todos los paros que faltaban.

De manera que las huelgas convocadas por los dos sindicatos ferroviarios para el 8 de junio SF y CGT (sobre todo, su desconvocatoria de 19 a las 21 h. ese día) ocasionaron a la empresa importantes repercusiones, como también reconocía la Secretaria de Estado para la Función Pública cuando exponía las incidencias que había ocasionado la huelga del 8 de junio del sector público y en las que pedía disculpas a la ciudadanía. Destacaba la interrupción del servicio en los puertos de Almería y Barcelona, el corte de cable de fibra óptica en Cantabria o el retraso de la línea AVE entre Madrid y Sevilla, etc. Según informaba CGT, el día de la huelga fueron 15 trenes de alta velocidad

de Sevilla y Málaga los que sufrieron retrasos de entre 30 y 60 minutos por las protestas de los/as maquinistas jefes de tren ante la posible desaparición de esta categoría. Frente a estos hechos, la empresa presentaba demanda para que se declarase ilegal la desconvocatoria parcial de la huelga del 8 de junio y para que se condenase al sindicato a indemnizarle por los daños y perjuicios que le había causado, al considerar “abusiva” la desconvocatoria. La pretensión de la empresa se sustanció ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, por los trámites del proceso de conflicto colectivo, y recayó sentencia en la que, estimando en parte la demanda, se declaró ilegal por abusiva la desconvocatoria de la huelga y condenando a los demandados a abonar a la demandante en concepto de daños y perjuicios un total de 10.407 euros. Contra ese fallo del 30 de junio de 2010 dictado por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, el SFF-CGT interpuso recurso de casación, donde el Supremo anulaba la sentencia por falta de competencia de la Audiencia Nacional. (Sentencia 11 de octubre de 2011).⁸² El Tribunal Supremo avalaba la legalidad de la huelga porque el proceso de negociación del colectivo todavía estaba abierto. La Sala de lo Social del alto Tribunal desestimaba el recurso de casación presentado por la empresa y confirmaba la sentencia dictada de la Audiencia Nacional el 13 de septiembre de 2010, dando la razón al sindicato. Este conflicto surgía en marzo de 2010, a raíz de la discrepancia que CGT mostró a la firma del Acuerdo de Desarrollo Profesional (acordado por SEMAF, UGT y RENFE) porque el establecimiento de categorías profesionales correspondía a la comisión de seguimiento. El Supremo consideró que dicho acuerdo no cerró la negociación sobre la distinción de categorías profesionales entre maquinistas y jefes de tren, ya que esta debía ser resuelta por la comisión de seguimiento creada tras el acuerdo y formada por representantes de ambas partes. *“Avala el Supremo, la huelga se hace para lograr otra interpretación en el desarrollo de lo acordado en el acuerdo del 23 de marzo de 2010, es decir, porque se tiene la*

⁸² Según consta en el fallo de la sentencia *“estimamos el recurso de casación interpuesto por la representación del Sindicato Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT) contra la sentencia de fecha 30 de junio de 2010, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en procedimiento núm. 97/2010, la que casamos y anulamos; y en su virtud, debemos estimar y estimamos parcialmente la demanda para declarar como declaramos la vulneración en el supuesto planteado en estas actuaciones del derecho de libertad sindical y de huelga del Sindicato demandante. Desestimando el resto de sus pretensiones. Y sin pronunciamiento alguno sobre el pago de costas”*.

conciencia de que se va a seguir negociando en la comisión de seguimiento” (nota de campo: en opinión de un miembro de CGT).

Frente a la decisión que habían tomado el resto de sindicatos de no sumarse a la huelga del 8 de junio en ambas empresas, el SF hacía algunas conjeturas y se mostraba muy crítico sobre los motivos que llevaron al resto de sindicatos a su desconvocatoria, como muestran sus comunicados. Así, por ejemplo, reconoce que *“con la decisión tomada por CC.OO. de desconvocar ese paro, “pretenden hacer lo mismo que con los Marcos Reguladores: “dejar hacer” y esperar a que esté todo firmado y finiquitado, para decir entonces que están en contra y montar su particular “campana”, intentando arrancar votos en las elecciones sindicales de los próximos meses”*. En cuanto a CGT, manifestaba que *“la actitud de la Dirección de CGT, que tampoco se ha sumado a los paros a pesar de haber llamado a la huelga general”, afirmando “todos estamos siendo agredidos: Renfe, Adif... y limitar la respuesta a un paro en la Función Pública, nos parece absolutamente injusto e indignante” [...] ha demostrado una vez más que dicen una cosa y hacen la contraria”*. El SF también resaltaba las declaraciones poco oportunas y desacertadas que, desde su punto de vista, había hecho en algunos medios de comunicación el presidente de la Patronal, Gerardo Díaz Ferrán: *“La huelga es inoportuna e innecesaria... y que el país no está para huelgas, sino para que todos arrememos el hombro”*. A pesar de todo, SF agradecía a todos los/as ferroviarios/as que habían secundado la huelga y explicaba, bajo su punto de vista, cómo se habían desarrollado los servicios mínimos. Consideraba que ADIF había establecido unos servicios mínimos abusivos y que por parte de la Dirección de RENFE Operadora *“no se ha respetado el derecho de huelga, que a pesar de no haberse decretado servicios mínimos, ha sustituido trabajadores/as en huelga en diferentes lugares”*. Además, manifestaba que este hecho lo denunciarían ante los tribunales. (Comunicado n.º 46 SF Intersindical, 08/06/2010).

En el contexto general, la gravedad de la crisis económica y el incremento del déficit público (en 2009 España ocupaba el 4.º lugar entre los países de la UE al registrar uno de los déficits públicos más altos de 11,2% del PIB, casi el doble que la media de la zona euro) frente al 4,1% de 2008, debido a la disminución de ingresos y al aumento de gasto público (la deuda pública era del 53,2% del PIB en 2009 frente al

36,1% a comienzo de la crisis en 2007) provocado por el agravamiento de la crisis económica. Ante este escenario, el Gobierno de España asumía el compromiso con la Comisión Europea de reducir gradualmente el déficit de las cuentas públicas hasta el 3,0% del PIB en 2013, fijado en el Pacto de Estabilidad y Desarrollo 2010-2013. Para lograrlo, aprobaba, entre otros, el RDL 8/2010 de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, que contempla medidas de ajuste adoptadas por el Gobierno del país para dar cumplimiento al compromiso de acelerar, en 2010 y 2011, la reducción del déficit previsto, de acuerdo al compromiso asumido por los países integrantes de la zona euro para reforzar la confianza en la moneda única y en la estabilidad de la eurozona. El Gobierno justificaba estas medidas en el marco económico caracterizado por la intensidad de la crisis económica con origen en la crisis financiera internacional, con importantes efectos sobre el crecimiento y el empleo. Lo que le llevó a adoptar medidas urgentes y extraordinarias para contener el gasto de personal necesario en las diferentes administraciones públicas. Al RDL 8/2010 de 20 de mayo para la reducción del déficit público le acompañaban adicionalmente otros acuerdos del Consejo de Ministros con los que se concretaba el recorte adicional y se realizaba la revisión de todos los programas y políticas de gasto. Entre sus principales capítulos, cabe destacar: reducción de la masa salarial del sector público un 5% en términos anuales; suspensión de la revalorización de las pensiones públicas para el 2011; se suprimía para los nuevos solicitantes la retroactividad del pago de prestaciones por dependencia al día de la presentación de la solicitud, modificando plazos; se dejaba sin efecto la prestación de 2.500€ por nacimiento o adopción a partir del 1 de enero de 2011; se revisaba el precio de los medicamentos excluidos del sistema de precios, etc. En definitiva, medidas de control mucho más eficaces del gasto público. Hay que reconocer que todas estas medidas permitieron al Gobierno reducir el déficit público en 2010 hasta situarse en el 9,2% del PIB; mientras la deuda pública subió hasta el 60,1% (una décima más de lo permitido por las normas europeas) según los datos de Eurostat.

En cuanto a las medidas que recoge el RDL 8/2010, cabe destacar dos aspectos: el contenido y la forma en que se llevó a cabo. Así lo reconoce *"el profesor Miguel Sánchez Morón al afirmar que tan significativo o más que el contenido de las medidas de ajuste ha sido la forma en que se han adoptado, sin negociación colectiva previa en*

la mayoría de los casos, y utilizando como instrumento normativo el decreto-ley para intervenir en el estatuto del empleado público". El Gobierno elegía principalmente al sector del empleo público (fueron afectados/as además pensionistas, prestaciones de dependencia, ayudas por nacimientos, etc.) y las administraciones públicas locales (ayuntamientos y demás entes locales). En este sentido hay que tener en cuenta las reflexiones que hacían algunos/as expertos/as *"fueron objeto de aplicar algunas medidas de reducción del gasto que se presentan ante la opinión pública como ejemplarizantes, pero con "escasa" o nula repercusión real sobre el montante del gasto público; así, se han venido realizando y promulgando por el legislador estatal y los autonómicos tímidas medidas de reducción de estructuras u órganos administrativos, reducción de altos cargos o personal eventual, reducción de retribuciones en especie o gastos de representación... que tienen el efecto de trasladar una imagen de austeridad, pero con escasa incidencia real en la reducción del gasto"* (Sospedra Francisco José, 2014).⁸³ Esas medidas que se ponían en marcha a nivel general también afectaron a RENFE y ADIF. En relación a ello, se exponen a continuación algunas situaciones que evidencian cómo repercutieron las medidas del Gobierno en los procesos de negociación que estaban en marcha y sobre los que se debían de iniciar. La Dirección de Formación presentaba el nuevo Plan de Formación para el 2010 en RENFE el 2 de junio ante los responsables de RR. HH. y de Formación de las áreas de actividad y ante los sindicatos. Reconocía que había sido reestructurado respecto a la propuesta inicial debido a la nueva reestructuración empresarial que había sufrido la empresa en tres grandes áreas de actividad (Viajeros, Mercancías y Fabricación y Mantenimiento) producida recientemente⁸⁴ a la firma de los Marcos Reguladores y debido a las reducciones presupuestarias y a los recortes que estaba llevando a cabo el Gobierno. En sus argumentos reconocía que la nueva reorganización de la empresa suponía un paso más que se debía dar para llevar a cabo el nuevo modelo organizativo, como manifestaba el presidente de la misma: *"Hay que defender un modelo de empresa como el de Telefónica basado en "dejar de ser Administración, para ser más empresa"*. Es decir, un modelo basado en criterios de rentabilidad y beneficios y menos en servicios públicos esenciales. El nuevo Plan de Formación estaba orientado en mayor medida a los intereses empresariales que a los de los/as trabajadores/as. Es decir, estaba pensado en base al nuevo modelo de empresa y a los marcos reguladores

que se habían firmado, como queda reflejado en su apartado *“Articulación formativa del Acuerdo”*, ya que *“para aquellas necesidades derivadas de la adscripción a los grupos profesionales, se establecen itinerarios formativos en función del grupo y su especialidad, identificando las cargas lectivas y los contenidos para cada nivel N1, N2...”* No obstante y a pesar de las quejas, el Plan de Formación 2010 salía adelante. UGT y SEMAF se manifestaron satisfechos; CCOO se abstenía; CGT no lo rechazó en ese momento al manifestar que se pronunciaría después de valorarlo sus órganos internos y el SF no lo apoyó.

También se debían de iniciar las negociaciones del I Plan de Igualdad en RENFE, como recogía la Ley de Igualdad y se había acordado, pero la empresa demostró poca voluntad. Por lo tanto, no se llevó a cabo en ese momento y se haría más tarde. En línea con la política de recortes del Gobierno, el Ministro de Fomento, el Sr. Blanco, anunciaba a los medios el cierre de líneas ferroviarias *“no rentables”* y más recortes presupuestarios para los/as ferrocarriles/as, en un foro al que asistía de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo en Santander el 15 de junio de 2010: *“En este momento, la política de infraestructura tiene que revisarse de arriba a abajo.*

⁸³ Se trata de un artículo presentado en una ponencia titulada *“El empleo público local: las medidas de ajuste y racionalización derivadas de la crisis económica”*, celebrada el 20 de junio de 2014 en Barcelona por F.J. Sospedra Navas. Magistrado. Letrado adscrito al Tribunal Constitucional.

⁸⁴ En RENFE Operadora a principios de 2010, se estaba llevando a cabo un profundo cambio estratégico derivado del surgimiento de nuevas necesidades de movilidad a los clientes, la previsible entrada de competidores en el sector y la transferencia de competencias a las comunidades autónomas. Por ello, el comité de dirección aprobaba el 9 de febrero de 2010 llevar a cabo una nueva reestructuración empresarial que concentraba en una única Dirección General las tres que hasta el momento venían gestionando los servicios AVE-Larga Distancia, Media Distancia y Cercanías. La nueva Dirección General de Viajeros contaría con un total de 4 áreas (las 3 mencionadas y, además, las nuevas Rodalies de Catalunya traspasadas) y funcionaría bajo un único staff con 7 direcciones: Planificación y Coordinación; Operaciones; Accesibilidad y Coordinación de la Innovación; Desarrollo de Red; Control de Gestión y Compras; Recursos Humanos y Organización; y Comercial y Marketing.

Se acordaba también en el mismo comité reorganizar la rama industrial Integria (Talleres), conformando la DG de Fabricación y Mantenimiento para ajustarse al nuevo modelo de negocio que tenían previsto desarrollar (centrado en ingeniería de diseño y mantenimiento de trenes, fabricación y transformación de material rodante, gestión del material excedente, etc., aunque el nuevo modelo estaría abierto a la colaboración con empresas privadas). La empresa enmarcaba estas decisiones de reestructuración en la necesidad de adecuarse a los objetivos de eficiencia, sostenibilidad y orientación al cliente que recoge el nuevo Plan Estratégico 2010-2012 que estaba elaborando, de acuerdo a los criterios de *“austeridad y racionalidad”* fijados en el plan de ahorro. En el primer caso suponía reducir la cúpula directiva de 39 a 11 sus miembros de primer nivel (donde esperaban un ahorro de costes de alrededor de 70 millones de euros). Además, buscaban aprovechar sinergias entre todos los servicios para configurar una *“oferta integrada de transporte”*. (Fuente: revista Vía Libre 2010).

Hay que profundizar en nuevos modelos de financiación y se recurrirá al Plan Extraordinario de Infraestructuras de colaboración público-privada, poniendo en marcha este mismo año las primeras licitaciones” y su intención era “empezar antes del verano las primeras licitaciones de obra pública del PEIT, que cuenta con un presupuesto de 17.000 millones de euros en dos años”. (CincoDías, 16 de junio 2010). Explicaba que el plan tenía que adecuarse a los nuevos tiempos (a las previsiones de déficit establecidas por la UE).⁸⁵ Lo que implicaba que al recorte de la inversión estatal se iba a sumar un plan de cierre de líneas convencionales de trenes que contasen con pocos usuarios/as para reducir el elevado coste que suponía el mantenimiento de la red (se estimaba en 6 millones de €/diarios). De sus palabras se desprende que la intención del Gobierno en los ferrocarriles era aplicar ajustes y contener el gasto al máximo posible, lo que suponía continuar con las políticas de externalización de cargas de trabajo e incluso intensificarlas. Como algunos sindicatos denunciaban... cabría preguntarse: ¿no sería en el fondo una “privatización encubierta”?

En un comunicado, CCOO reconocía el ajuste que venía sufriendo el sector y las medidas que se iban a aplicar... *“En lo que va del año 2010, la punta del iceberg de la crisis está asomando por todo el sector público y, por ende, por las empresas públicas ferroviarias, muy especialmente en Renfe, y como España sigue “examinándose” en Europa, además de lo recortado y de lo que iban a recortar en el período 2011-2013, le han recordado que aún faltan 8.000 millones adicionales. La ministra de Economía dice... que ese es el dinero que les corresponde recortar a las Comunidades Autónomas, y señala a estas que la supresión de servicios, incluso de líneas ferroviarias, es uno de los sitios de donde tienen que recortar. [...] José Blanco no es pionero en cerrar líneas; su colega de partido Enrique Barón ya firmó en 1984 y se hizo efectivo en enero de 1985 el cierre de 3.000 Kms de ferrocarril convencional, con la correspondiente supresión de servicios, abandono de instalaciones y eliminación del tren como servicio público”. (Comunicado n.º 67 CCOO, 16/06/2010).*

⁸⁵ El Gobierno de España adquirió el compromiso con la Comisión Europea de reducir gradualmente el déficit público que se había situado en el 11,2% en 2009 hasta el 3,0% del PIB en 2013 fijado en el Pacto de Estabilidad y Desarrollo.

De forma que el PEIT (2005-2020) que habían “*vendido*” como una de las principales banderas de la legislatura socialista también sufriría los efectos de la crisis y de la reducción del déficit, aunque para mitigarlos, se impulsaba la financiación pública-privada. El futuro inmediato que esperaba al servicio público ferroviario y al resto de servicios públicos (educación, sanidad, servicios sociales, etc.) era el de seguir profundizando en la senda de las privatizaciones y externalizaciones que venían haciendo desde hacía bastante tiempo, y a partir de ese momento se haría con mayor intensidad. Con la crisis económica salía a la luz el “*verdadero*” compromiso del Gobierno en cuanto a los servicios públicos, que no era otro que aplicar en mayor medida las recetas neoliberales. Es decir, que estos eran vistos como “*un negocio*” y no como un servicio necesario para el conjunto de la ciudadanía. Además, si las anteriores medidas no eran pocas, el Consejo de Ministros aprobaba el RDL 10/2010 de 16 de junio de *medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*.⁸⁶ Se trataba de la nueva reforma laboral que sería “*impuesta*” al conjunto de los/as trabajadores/as, como reconocía la representación sindical. Hay que decir que el Gobierno trató de negociarla con los principales actores sociales, pero no la aceptaron. Por su parte, justificaba la medida y explicaba que las modificaciones y actuaciones que recogía el RDL y que afectaban al mercado de trabajo fueron planteadas previamente a los interlocutores sociales para su negociación, pero estos la rechazaron.

El documento recoge que su principal objetivo es “*contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía*”. En concreto, se dirige a lograr tres objetivos: reducir la dualidad del mercado laboral; reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en las empresas, “*en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo*

⁸⁶ La reforma laboral de 2010 estaba constituida por el RDL 10/2010 de 16 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Fue convalidada finalmente el 9-09-2010 por el Congreso de los Diputados y modificaba los acuerdos firmados en 2006 entre Gobierno y agentes sociales (Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo firmado 9-05-2006 entre Gobierno CCOO, UGT, CEOE y CEPYME). El RDL10/2010 salía adelante con los 168 votos a favor del Grupo Socialista y la abstención del PNV (Partido Nacionalista Vasco); y el resto de fuerzas políticas votaron en contra (Grupo Popular, Convergencia i Unió, Esquerra Republicana de Catalunya, Izquierda Unida, Coalición Canaria, Unión del Pueblo Navarro, ICV (Iniciativa per Catalunya Verds), UPyD (Unión Progreso y Democracia), Bloque Nacionalista Galego y Nafarroa Bai (NaBai “*Navarra Sí*”).

durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos... la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas” y elevar las oportunidades de los/as desempleados/as. Las medidas ya fueron objeto de un amplio e intenso debate en los últimos meses del 2010 en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, ya que el Gobierno “valoró” que era a través del “consenso” la vía para llevar a cabo los cambios sustanciales que suponía, pero no lo consiguió. “El Gobierno ha prorrogado el debate hasta apurar las posibilidades de alcanzar un acuerdo. Sin embargo, agotados los esfuerzos... no puede dilatarse por más tiempo”. Así queda recogido en la página oficial del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, donde señala que el Gobierno reconocía el alcance de la reforma laboral al considerar que era una reforma laboral ambiciosa y de importante “calado” que implica, entre otras, introducir cambios sustanciales en el sistema de relaciones laborales. “Se trata de un conjunto de modificaciones y líneas de actuación que conforman una reforma ambiciosa y de calado del mercado de trabajo español. Estas medidas se aprueban tras un intenso proceso de negociación con los interlocutores sociales, en el que finalmente no ha sido posible alcanzar un acuerdo, pero que ha servido para recoger propuestas de todas las partes”. El Ejecutivo justificaba la necesidad de aplicar las medidas en ese momento de crisis económica, ya que se habían destruido más de 2 millones de puestos de trabajo en los dos últimos años y donde el paro creció en casi 2,5 millones (doblando la tasa hasta acercarse al 20%). Por todo ello, “el Gobierno considera que estas son las medidas que requiere la situación actual, en la que se apunta ya claramente a una nueva fase del ciclo económico”. Por lo que “son necesarias actuaciones novedosas, que ayuden a sentar las bases de un nuevo modelo de crecimiento más equilibrado y generador de empleo de calidad, tal y como se recoge en la Ley para la Economía Sostenible”⁸⁷. Entre las “bondades” de la reforma laboral destaca que “beneficia” a los/as desempleados/as, a los/as trabajadores/as, a las empresas y a la economía en su conjunto. (Consejo de Ministros 16/06/2010).

Mientras que la representación sindical en su totalidad manifestaba todo lo contrario: *“Sin duda esta nueva reforma laboral que ha sido “impuesta” por el Gobierno y no negociada porque... no aceptaron nuestras propuestas, recorta derechos a los/as*

trabajadores/as y supone importantes retrocesos en los derechos sociales, laborales y salariales” (nota de campo: en opinión de varios dirigentes sindicales). Entre las medidas que recoge y que repercuten negativamente sobre la clase trabajadora como apuntaban la mayoría de los sindicatos: se abarata el despido (al pasar de 45 a 33 días de indemnización por despido improcedente); se amplía las causas de despido objetivo (indemnización de 20 días por año, en vez de 45. Así, una baja médica por enfermedad común de menos de 20 días se consideraba absentismo laboral y facilitaba el despido objetivo); el descuelgue salarial de los convenios (permitiendo anular lo pactado en convenio y genera inseguridad en los acuerdos e invade el ámbito de la negociación colectiva); el Fondo de Garantía Salarial se hacía cargo de la indemnización por despido de los 8 primeros días y del 40% de la indemnización en el despido objetivo (abaratando el coste del despido al empresario/a y subvencionado con dinero público). De forma que en ese momento el Gobierno decidía aplicar un conjunto de medidas a través del RDL 8/2010 de 20 de mayo de *medidas extraordinarias para la reducción del déficit* y el RDL 10/2010, de 16 de junio de 2010 sobre *medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* que habían sido ratificados por el Congreso de los Diputados y que afectaban a los/as trabajadores/as (el 1.º dirigido a funcionarios/as y empleados/as públicos; y el 2.º a todos los/las trabajadores/as y desempleados/as).⁸⁷ De forma que las medidas del RDL 8/2010 (recortes salariales en el sector público se harían efectivos a partir de julio 2010 entre el 0,56% y 7%, y congelación de la ayuda

⁸⁷ Dicha Ley hace referencia a la estrategia de economía sostenible que se inscribe en un marco de reformas más amplio, que incluye, entre otras, (la reducción del déficit, sostenibilidad, un mayor control de las finanzas públicas), reforma del mercado de trabajo y las pensiones, etc., que fue presentada en el Congreso de los Diputados por el Presidente del Gobierno el 2 de diciembre de 2009 para acelerar los cambios necesarios, en este caso, en el modelo productivo.

⁸⁸ Hay que recordar que las medidas que se aplicaban en ese momento partían de los esfuerzos de contención y reducción del gasto adoptados con la aprobación de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 y de los acuerdos de enero, marzo y abril de 2010 (Plan de Acción Inmediata 2010, Plan de Austeridad de la Administración General del Estado 2011-2013, Acuerdo Marco con las comunidades autónomas y ciudades con estatuto de autonomía sobre sostenibilidad de las finanzas públicas 2010-2013). Sumándose así todas las administraciones públicas a la reducción del déficit y la sostenibilidad fiscal. Todos estos mecanismos respondían al compromiso del Gobierno en la sostenibilidad de las finanzas públicas del país que quedó plasmado en la actualización del Plan de Estabilidad y Crecimiento 2010-2013 aprobado el 29 de enero de 2010 por el Consejo de Ministros de acuerdo al “-Procedimiento de Déficit-”. Excesivo- que había abierto la UE a España. De forma que el compromiso era alcanzar un déficit del 3% del PIB para el conjunto de las Administraciones Públicas hasta el 2013.

por nacimiento de hijos/as; suspensión de la revalorización de las pensiones para el 2011; recortes en las inversiones públicas; eliminación del régimen transitorio para la jubilación parcial (obstaculizando realizar nuevas contrataciones en el sector público); subida del IVA al 18% a partir de julio, etc. Además, había que sumarle las medidas del RDL 10/2010 y estaba encima de la mesa el proyecto de alargar la edad de jubilación a los 67 años y la modificación del cómputo de las cotizaciones.

Fueron muchas las voces que se *“alzaron”* para criticar las medidas que adoptaba el Gobierno, así como las valoraciones que se hicieron por las diferentes fuerzas políticas y sociales. Entre todas ellas destacamos algunas de las realizadas por las centrales sindicales CCOO y UGT en un comunicado conjunto (que recoge el sentir de la mayoría de las fuerzas sindicales) sobre los aspectos negativos que implicaba la nueva reforma laboral, donde coincidían en señalar que *“supone un grave atentado a los derechos de los trabajadores/as”* y entre los aspectos más lesivos:

- *“Facilita a las empresas el despido individual y colectivo por razones económicas, técnicas, organizativas y productivas; lo hace más fácil, más rápido y más barato.*
- *No actúa debidamente sobre la contratación temporal. Al contrario, se actúa sobre la dualidad del mercado de trabajo español, haciendo el empleo fijo igual de vulnerable que el empleo temporal.*
- *Incentiva la sustitución de los contratos indefinidos actuales por el contrato de fomento de la contratación indefinida, cuya indemnización para los trabajadores/as es inferior a la del contrato ordinario.*
- *Disminuye la indemnización que, a partir de junio de 2010, han de pagar las empresas, sea cual sea el contrato del trabajador/a por la extinción contractual a través de E.R.E.'s dentro y fuera del concurso, y por los despidos objetivos. FOGASA financiará, sin que se incrementen las aportaciones empresariales, una parte de las indemnizaciones, lo que conllevará no sólo una pérdida del papel disuasorio que hasta ahora han jugado las indemnizaciones en las extinciones de los contratos, sino también un notable retraso en el cobro de las indemnizaciones para los trabajadores/as, motivado por el incremento de las prestaciones a pagar, sin el correspondiente aumento de las cuotas, unido a la menor recaudación actual.*
- *Se contempla a partir de 2012 la constitución de un Fondo de Capitalización, que puede afectar en mayor medida al régimen indemnizatorio por extinción de los*

contratos, y para el que no se prevé incremento de cotización a los empresarios/as para su dotación presupuestaria, por lo que su financiación podría repercutir en los trabajadores/as en tanto que pudiera detraerse de su masa salarial.

- Legalizan las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro, a las que no sólo se les da acceso para la realización de funciones de intermediación laboral; también se les otorga competencias que van a afectar a las prestaciones de desempleo de los trabajadores/as. Éstos/as se verán afectados en sus prestaciones de desempleo por decisiones de empresas que se mueven en el mercado para obtener beneficios. Además, se amplía el ámbito de actuación de las empresas de trabajo temporal (ETT), dejando al mínimo las limitaciones por razones de seguridad y salud en el trabajo.

- Se deja en papel mojado la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en tanto que las medidas de igualdad son pura retórica.

- Abarata y facilita el despido, posibilitando el “despido exprés” en la extinción del contrato por causas objetivas al otorgar al empresario/a la facultad de reconocer la improcedencia de la extinción o, lo que es lo mismo, dando eficacia al reconocimiento del empresario/a de que carece de causas o razones para la extinción (lo que supone la desaparición de los salarios de tramitación). Asimismo, se desregulan las causas del despido colectivo y se reduce la tutela judicial. El objetivo final perseguido es que se declare la procedencia de la extinción contractual.

- Rompe la negociación colectiva y aumenta el poder empresarial para descolgarse de los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos sectoriales, etc.”

Los sindicatos hacían una valoración muy crítica sobre el nivel de flexibilidad interna que introducía (movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación salarial). Afirmaban que *“las cláusulas de descuelgue introducidas se alejan de los planteamientos recientemente acordados en el AENC, en los que se trabajó intensamente por los negociadores, desvirtuando y vaciando de contenido los compromisos alcanzados. Es un ejemplo más... de falta de respeto del RDL hacia la negociación colectiva, abriendo incluso la posibilidad del descuelgue a hechos futuros, como posibilitarlo en razón a “la situación y perspectivas económicas de las empresas”.*

Respecto al AENC que se había firmado el 9 de febrero de 2010⁸⁹ entre la Patronal y CCOO y UGT, hay que decir que, entre los motivos que llevaron a los sindicatos a su

firma, hay que destacar el elevado paro, los recortes y ajustes; los despidos que se estaban produciendo en numerosas empresas. Las pretensiones del Gobierno de llevar a cabo una reforma laboral y de las pensiones, el incremento de la conflictividad social y laboral, etc. Por todo ello, consideraban necesario cerrar el acuerdo salarial para los años 2010, 2011 y 2012, a cambio de moderación y descuelgue salarial (con ciertas “garantías” que permitirían mantener las empresas y el empleo), también flexibilidad laboral “negociada”, como afirmaba un responsable de UGT que estuvo en esas negociaciones.

“Con casi cuatro millones de parados que había entonces en nuestro país, el Gobierno socialista anunciaba nuevas medidas económicas y recortes de derechos para hacer frente a la crisis económica que fueron precedidas del acuerdo previo de congelación salarial firmado por CCOO, UGT y la Patronal, el 9 de febrero de 2010. La horquilla que se marcó era hasta el 1% para el 2010, hasta el 2% para el 2011 y entre el 1,5% y el 2,5% en el 2012. Se trataba del acuerdo de convenios que marcaba las líneas generales para 2010, 2011 y 2012, el pacto de negociación colectiva, que se llama Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva AENC 2010-2012, en un proceso bilateral entre patronal y sindicatos.

El principal escollo se centró en las subidas salariales. Sí, los sindicatos proponíamos subidas entre el 1% y el 2%. La inflación se situó en el 1,1% en enero, la patronal se resistía y finalmente, se cerró el 1% para el 2010. Otro aspecto que generó cierta inquietud a los sindicatos, la cláusula de descuelgue. Esta excepción permite a las empresas renunciar a aplicar lo pactado cuando éstas atraviesan problemas económicos. La patronal pretendía que esa cláusula pudiera utilizarse siempre que las empresas previeran pérdidas. Pero les exigimos “endurecer” esa condición de tal forma... que las pérdidas tenían que justificarse, y sobre todo, que el descuelgue se vinculara al sostenimiento de la empresa y, como era lógico, a mantener el empleo.

Tras meses de negociaciones, cerrábamos el acuerdo y los líderes de la CEOE, CCOO y UGT presentábamos el acuerdo a nuestras organizaciones, aunque una vez más suponía moderación salarial y se reducía en cierta medida la conflictividad en este aspecto. Porque, claro ante el anuncio del Gobierno de ampliar la edad de jubilación y el período de cotización, y de llevar otra reforma laboral... emprendimos acciones y estallaba el conflicto”.

Entrevista n.º 19. Responsable sindical UGT (1-12-2020:3-4).

Reconocían que las medidas del RDL 10/2010 de 16 de junio incrementaban el poder empresarial y se reducía la participación sindical en el ámbito laboral. No estaban nada de acuerdo con el papel que asumirían a partir de entonces las comisiones paritarias. Se mostraban muy críticos con “el papel intervencionista del R.D.L. en el descuelgue

salarial del convenio colectivo". *"Quiere asegurarse en cualquier caso de dicha posibilidad, y así establece como contenido mínimo de los convenios, mediante la modificación del art. 85 del ET, la obligación de pactar procedimientos efectivos para solventar las discrepancias en materia de descuelgue, procedimientos a los que es obligatorio acudir en caso de desacuerdo en la empresa, y contempla la posibilidad de pactar arbitrajes obligatorios en los convenios o por acuerdo interprofesional"*.

En materia de igualdad de oportunidades que tanto había alardeado el Gobierno, los sindicatos también criticaban las medidas del RDL: *"Carecen de contenido real y efectivo, limitándose a modificaciones puramente formales respecto a extremos que ya son obligaciones impuestas por el art. 14 de la Constitución y por la Ley de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres sobre los términos en que la negociación colectiva debe desarrollar las previsiones sobre promoción y formación profesional en el trabajo, y a suplir omisiones, y a la inclusión de la "paternidad" entre las situaciones que no se computarán como faltas de asistencia, art. 52, d) E.T"*. (Fuente: comunicado conjunto CCOO y UGT-Valoración del RDL 10/2010 de 16 de junio, *Medidas Urgentes para la Reforma del mercado de trabajo*). Madrid, a 22 de junio de 2010.

La secretaria de Acción Sindical de la Confederación Sindical de CCOO afirmaba en un informativo digital que el Gobierno no había tenido en cuenta las propuestas sindicales y reafirmaba que los sindicatos se habían mostrado en contra del contenido y la forma en que se hizo, lo que llevó a la ruptura del diálogo social: *"el giro del Gobierno se plasma en una reforma por decreto"*. El "decretazo" de la reforma laboral implicaba la ruptura del diálogo social, lo que dificultaría la recuperación económica y del empleo. De sus palabras se desprendían las pretensiones de *"aquellos/as"* que tratan

⁸⁹ El AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012) fue suscrito el 9 de febrero de 2010 por UGT, CCOO y la Patronal, previa aprobación de sus órganos de dirección. En el prólogo del documento *Criterios de desarrollo y aplicación del AENC (2010-2012)* elaborado por UGT, el Secretario General, Méndez, reconocía que este acuerdo *"ha supuesto un ejemplo paradigmático del esfuerzo sindical por incrementar la capacidad de la negociación colectiva y por mejorar el contenido de los convenios, además de ser la prueba del ejercicio de la plena autonomía y responsabilidad en dar respuestas adecuadas a los retos e incertidumbres derivados de una de las graves situaciones de crisis económica que ha padecido la sociedad española"*. [...] *Ante una situación de crisis económica de la envergadura de la actual, lo que menos necesita la sociedad son escenarios de conflicto y confrontación, sino de negociación y acuerdo"*. Y llamaba a las fuerzas políticas del arco parlamentario para aunar esfuerzos y propiciar la recuperación económica y el empleo, a través del acuerdo político. Afirmaba *"es una demanda ampliamente sentida por la sociedad"*. (Gabinete Técnico Confederal UGT, 12/03/2010).

desde hace tiempo, eliminar el diálogo social como instrumento para alcanzar el consenso entre las partes. Por el contrario, los sindicatos le dan el “valor” que le corresponde *“frente a quienes pretenden erradicar la práctica del diálogo social, con sus acusaciones de que éste ha motivado el retraso en la toma de decisiones del Gobierno”*. Así, *“hay que subrayar que la concertación social ha sido y seguirá siendo esencial para afrontar los períodos de crisis, para acometer las transformaciones que el país necesita y para conducir la fase de crecimiento hacia la senda de una mayor equidad y cohesión social; tan esencial y necesaria como el consenso político, que tanto ha escaseado en estos dos años de crisis”* (Informativo digital CCOO n.º 7 junio de 2010). Declaraciones similares hacían dirigentes de la confederación sindical de UGT que afirmaban que un ataque de esa magnitud requería una respuesta sindical que estuviera a la altura.

De forma que, ante la ruptura del diálogo social y debido a la nueva agresión a la clase trabajadora⁹⁰ las dos principales centrales sindicales, CCOO y UGT, respondían al Gobierno con la convocatoria de una huelga general para el 29 de septiembre de 2010, a la que se adhirieron otros muchos (CSIF, CGT, CNT, USO, SF- Intersindical, CIG, ELA, LAB, etc.), organizaciones sociales y civiles y partidos políticos.

Antes de la huelga general, los órganos de dirección de ambas Confederaciones Sindicales acordaban un proceso de movilización general (se realizaría una amplia campaña de actos y asambleas en los centros de trabajo, concentraciones y

⁹⁰ Para entonces, el malestar general y el conflicto social y laboral se hacían evidentes en diferentes sectores de actividad. En relación al sector ferroviario, los días 28, 29 y 30 de junio de 2010 se iniciaba una huelga “total” en el Metro de Madrid convocada por las seis centrales sindicales firmantes del actual convenio colectivo, donde más de 7.500 trabajadores/as del metro manifestaban de esta forma su rechazo a los recortes salariales que la Comunidad de Madrid pretendía aplicarles, acogidos a las medidas que había decretado el Gobierno central. Los responsables sindicales convocantes del conflicto señalaban que *“este personal tiene su propio Convenio Colectivo, y el recorte del 5% de sus salarios implica la vulneración del Convenio y el descuelgue salarial por la empresa y la Comunidad de Madrid”*. Este conflicto estallaba antes de la huelga general anunciada por los sindicatos CCOO y UGT (para el 29 de septiembre de 2010) como consecuencia de la aplicación de las medidas que estaban llevando a cabo los Gobiernos (central y autonómicos). Además, había que sumarle los impactos negativos de la reforma laboral y la política de recortes que venían sufriendo desde hacía tiempo.

El Juzgado de lo Social nº 16 de Madrid declaraba “ilegal” la huelga de Metro del 29 y 30 de junio de 2010, al tratarse de las jornadas en las que no se cumplieron los servicios mínimos decretados por el Gobierno regional. Por ello, el “conflicto del Metro” fue declarado “huelga salvaje” porque *“no se habían respetado los servicios mínimos”* por parte de los/as convocantes, aunque otros muchos/as se solidarizaron con los/as trabajadores/as. Este conflicto evidencia el contexto de crispación y malestar general que se había instalado en el país como consecuencia de las diferentes medidas que adoptaba el Gobierno para superar la crisis económica.

manifestaciones; el 30 de junio se harían manifestaciones en todas las CCAA y un acto masivo y conjunto en Madrid de delegados/as sindicales el 9 de septiembre). Los máximos líderes sindicales anunciaban en una rueda de prensa a los medios *“la huelga general”*. Ignacio Fernández Toxo (CCOO), al igual que lo hacía Cándido Méndez (UGT), afirmaban que *“la convocamos UGT y CC.OO para conseguir que el Gobierno modifique su política económica y para que la reforma laboral no acabe aprobándose”*. Para lograrlo concretaba que *“vamos a trabajar para conseguir una respuesta masiva”*. Ambos negaron que la huelga general de septiembre de 2010 *“sea para cambiar al Gobierno, ni es un signo de debilidad”*. Según Méndez, *“la huelga es oportuna”* y *“para ese momento, se conocerán los P.G.E., y sí el Gobierno finalmente no prolonga, como piden los sindicatos, la edad de jubilación hasta los 67 años”*. Afirmaba que *“la convocatoria es firme y no hay marcha atrás”*. En relación a la fecha de la protesta, informaba un dirigente de UGT, Fernández Lito, que *“se ha elegido el 29 de septiembre porque ese día habrá una movilización sindical europea convocada por la C.E.S, contra los planes de recortes que se están aplicando en todo el continente”*. (Fuente: EL País, 15 de junio 2010).

Fuentes sindicales reconocían las dificultades que implicaba *“preparar una huelga general de ese calado, ya que exige su tiempo, entre 20 o 30 días”*. De hecho, *“la última que convocamos, el 20 de junio de 2002 durante el Gobierno de Aznar, ya el 1.º de mayo se empezó a hablar de ella. Además, sí se tramita como proyecto de ley la reforma del mercado laboral, con el fin de lograr el consenso más amplio posible, nos permitiría colocar la huelga general en pleno debate parlamentario de la reforma”*.

En estas palabras se evidencia la estrategia que emprendían los sindicatos para que la jornada de huelga fuera exitosa, como reconoce el secretario de Acción Sindical de UGT, Toni Ferrer: *“El compromiso sindical es que la huelga general sea masiva, con este fin se trabajará... en los centros de trabajo mediante un proceso ascendente de movilización y de vinculación con los trabajadores/as.”* (Fuente: Europa Press, Madrid 14/06/2010). Hay que decir que otros muchos sindicatos y diferentes organizaciones se sumaron a esta convocatoria de conflicto para protestar contra las medidas que estaba llevando el Gobierno y ante la situación de incertidumbre y malestar general que se instaló en el país.⁹¹ Los sindicatos consideraban que era necesario llevar la movilización a todos los sectores de actividad y territorios de forma

sostenida en el tiempo, iniciándose con la huelga general del 29 de septiembre de 2010 y manteniéndola hasta que el Gobierno rectificara las políticas antisociales y de pérdidas de derechos emprendidas (su intención de reformar el sistema público de pensiones al aumentar la edad de jubilación a los 67 años y el período para el cálculo de la pensión).

El Gobierno respondía ante la conflictividad sindical. El 2 de julio el Consejo de Ministros había aprobado, a propuesta del Ministerio de Fomento, el *Acuerdo por el que se establecen las bases para la fijación de las Obligaciones de Servicio Público en los servicios de transporte ferroviario de viajeros*.⁹² Lo que confirmaba las declaraciones que había hecho el ministro de Fomento hacía unas semanas sobre el cierre de líneas y el futuro del ferrocarril. El acuerdo recoge que será RENFE Operadora la que prestará durante los 3 primeros años los servicios públicos ferroviarios de las *“líneas que se consideren de interés general por razones económicas, sociales y medioambientales... por un período inicial de 3 años”*. Transcurrido ese tiempo será... *“Fomento, el que*

⁹¹ Según el Barómetro elaborado por el CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) correspondiente al estudio nº 2838 de junio de 2010, el resultado obtenido de algunas de las preguntas evidencia en cierta medida las principales percepciones y preocupaciones de la ciudadanía sobre la situación general que existía en el país en ese momento: 1 - *Refiriéndonos a la situación económica general de España, ¿cómo la calificaría?* El 41,3% la consideraba mala, el 37,9% muy mala, el 18,2% regular y sólo el 2% la consideraba buena. 2 - *¿Cree Ud. que dentro de un año la situación económica del país será mejor, igual o peor que ahora?* El 39,2% contestó que igual, el 35,7% peor, solo un 15,9 contestó mejor y un 9,2 no sabe. 5 - *¿Cuál es, a su juicio, el principal problema que existe actualmente en España? ¿Y el segundo? ¿Y el tercero?* El primer problema era el paro con un 75,9%; en segundo lugar, los problemas de índole económica con un 53% y en tercer lugar, la clase política y los partidos políticos con un 20,7%. 6 - *¿Cuál es el problema que a Ud., personalmente, le afecta más? ¿El segundo? ¿Y el tercero?* El 42,7% respondía que los problemas de índole económica, en segundo lugar el paro con un 40,9%, un 8,7% no contesta y un 8,4% las pensiones.

⁹² Este acuerdo deriva del derecho comunitario (de la aplicación del Reglamento UE nº 1370/2007 de 23 de octubre) que *“limita las subvenciones estatales al ferrocarril a las estrictamente necesarias para la compensación de aquellos servicios deficitarios cuya continuidad esté justificada por razones de eficiencia energética, social, económica o medioambiental”*. También establece que el resto de los servicios ferroviarios deben regirse por criterios de competencia comercial y, por tanto, no deben percibir ayudas del Estado. Establece que, antes del 30 de noviembre de 2010, el Ministerio de Fomento *“debe presentar al Consejo de Ministros la relación de los servicios ferroviarios de transporte de viajeros considerados de interés público en España, en base a los estudios y análisis que permitan identificar los servicios, tramos y las frecuencias que deberán ser garantizados mediante las O.S.P”*. Como veremos, los servicios de cercanías y media distancia serán los que finalmente tendrán reconocida la consideración de servicios de interés general y RENFE será la operadora de estos servicios durante los 3 primeros años, recibiendo una determinada compensación para cubrir sus costes, siempre y cuando cumpla con los índices de calidad fijados al efecto.

propondrá al Gobierno la prórroga adicional del contrato de servicio público o la licitación de estos servicios". Además, el acuerdo establece el cierre de líneas que no se consideren de interés general o que su demanda sea *"insuficiente"* según el Gobierno. Para ello, se establecía un plazo y unas acciones a realizar: *"Antes del 30 de noviembre, el Ministerio de Fomento presentará al Consejo de Ministros la relación de servicios, tramos y frecuencias"* que serán garantizados. Por lo tanto, el resto de servicios que no estuviesen en esa lista podrían desaparecer o ser privatizados. Además, había que tener presente, como recoge el SF *"a todo esto hay que sumar las intenciones privatizadoras del Ministro de Fomento y su propuesta de vender las acciones de Renfe y Adif en las empresas participadas (el 49% que tiene actualmente en las Sociedades Mixtas de Talleres como IRVIA, ERION, ACETREN, etc., o las que tiene en empresas como COMFERSA, INECO-TIFSA, entre otras), posibilitando también la venta directa de las acciones de ADIF y de RENFE, como ya hicieron en su día con Telefónica, modelo que defiende el presidente de RENFE"*. (Comunicado n.º 52 SF, 05/07/2010).

Ante la gravedad de la situación, el presidente de RENFE convocaba al CGE a una reunión el 12 de julio para informarles de las decisiones que se habían adoptado en el Consejo de Ministros el día 2 de julio (donde se aprobó la supresión de servicios ferroviarios, cierre de líneas y se fijaba el límite de 3 años a la prestación del servicio de Cercanías y Media Distancia por parte de RENFE Operadora) y para conocer sus valoraciones. A la misma asistieron los Secretarios Generales de los 5 sindicatos (CCOO, UGT, SEMAF, CGT y SF), el presidente de RENFE y la DG de Viajeros y la DG de Organización y RR. HH. El presidente manifestó que con las decisiones políticas que se habían tomado se iban a clarificar algunas cuestiones que no estaban definidas: *¿Qué servicios serían considerados de interés general y cuáles no? ¿Cómo debía prestarlos Renfe? ¿Y quién se hacía cargo del coste de los mismos?*

En ocasiones él mismo había manifestado que no estaba dispuesto a prestar servicios que no fueran rentables económicamente. Les informaba de que los servicios de interés general eran: Cercanías (que no estuviesen transferidas a las CCAA); Media Distancia (Alta Velocidad, Avant); Media Distancia de red convencional (en el caso de no ser rentables, serían suprimidos o sufragados por la CCAA). Afirmaba que el resto de servicios si, la empresa *"sino los considera rentables, lo comunicará al Ministerio*

que será quien determinará si se subvencionan, licitan a otros operadores o se suprimen”.

Confirmaba que a partir de este momento RENFE Operadora *“no tendrá una partida presupuestaria del Ministerio de Hacienda”* como había tenido hasta el momento, *“de manera que tendrá que autofinanciarse”* mediante la venta de billetes y el cobro por la prestación de los servicios de interés general”. Se limitaba a 3 años el período en que RENFE Operadora prestaría ese servicio y a partir del 1 de enero de 2014 se podría realizar una nueva prórroga por 3 años o licitarlo para que pudieran concurrir otros operadores. Además, se emitirían informes periódicamente de la prestación de los servicios de cada tren y, en el caso de las cercanías, la información sería de cada línea, horarios, etc. Lo que significaba que dentro de tres años se podría licitar cada tren o franja horaria en los servicios de Cercanías y Media Distancia para que entrasen otros operadores. Señalaba que antes del 30 de noviembre de 2010 el Consejo de Ministros aprobaría cuáles serían concretamente los servicios de interés general.

De manera que se endurecían las condiciones para obtener ayudas estatales y salía a la luz el verdadero criterio que el Gobierno había decidido adoptar para el ferrocarril público a partir de entonces, que no era otro que el de la rentabilidad económica frente a la rentabilidad social y vertebración del territorio que tanto había abanderado y defendido en su programa electoral. Esta opción abriría las puertas a la entrada de operadores privados y de otras administraciones ferroviarias extranjeras.

Tras las explicaciones del presidente, los sindicatos le trasladaron sus posiciones, que eran contrarias a las medidas políticas tomadas al respecto, y le mostraron su preocupación por los efectos y consecuencias negativas que pudiera tener sobre los puestos de trabajo y las condiciones laborales de los/as ferroviarios/as.

“Rechazamos esa política ferroviaria que afecta negativamente a todas las empresas del sector: Renfe, Adif, Feve, FGV... y a sus trabajadores/as. El ferrocarril debe seguir siendo un servicio público de transporte esencial no cabe convertirlo en un negocio más donde solo se prime el criterio de la rentabilidad económica y el beneficio. No se puede llegar y desmantelar el ferrocarril público para convertirlo en un negocio rentable y todo aquello que no lo sea, pues...lo elimino. Debe primar el criterio de rentabilidad social. Eso, un gobierno progresista como el que teníamos entonces, y a pesar de la crisis, debería haberlo tenido en cuenta, porque, electoralmente te pasa factura, es decir, te repercute negativamente, como así fue”.

Entrevista n.º 22. Sindicalista de CCOO (02-10-2019:3).

Después de esa reunión y tras el anuncio de la convocatoria de huelga general, la Dirección de RENFE se reunía con los sindicatos del CGE el 21 de julio y les proponía constituir una mesa específica para, según las palabras del responsable *“debatir el futuro de la compañía... mantener informado al CGE y conseguir compromisos de gestión que garanticen la viabilidad de la empresa”*. Esta propuesta empresarial que daba a los sindicatos señalaba que la hacía ante el complejo y difícil escenario en que la empresa venía desarrollando su actividad en los últimos días y como consecuencia de los diferentes procesos que estaban abiertos: aplicación del Acuerdo del Consejo de Ministros del 2 de julio de 2010, fase final de la negociación con la Generalitat del Contrato-Programa en Catalunya, estudios de viabilidad de las Áreas de Fabricación y Mantenimiento y liberalización del transporte ferroviario.

Algunos sindicatos manifestaban que se debía cuestionar las medidas políticas que se venían aplicando y las que se pretendían hacer, antes de constituir ninguna mesa; de lo contrario, señalaban que *“supondrá la aceptación expresa de las mismas”*. Los sindicatos le dejaron claro a la Dirección que rechazaban esas medidas políticas, ya que *“supone convertir el ferrocarril en un negocio especulativo para acabar en manos de las empresas privadas, y que, lejos de resolver los problemas de los/as ferroviarios/as, se agravan aún más”*. Manifestaron: *“Nuestro posicionamiento en contra de esas medidas se hará público con la huelga general del 29 de septiembre”* (notas de campo). Aunque la empresa comprendía los argumentos expuestos por los sindicatos, se limitó a hacer su trabajo y a “limar” las asperezas ante el nuevo episodio de conflictividad que se abría con el anuncio de la huelga general, ofreciéndose a aportar la información de los avances de los procesos. Finalmente, la mesa quedaba constituida e integrada por 8 miembros por cada parte, reuniéndose cada 15 días (la 1.ª sería en septiembre para tratar el Área de Fabricación y Mantenimiento; y en la 2.ª las Mercancías).

El 29 de julio, SEMAF convocaba comisión de conflictos por la interpretación sesgada que la dirección de la empresa estaba realizando sobre ciertos aspectos del Marco Regular de Conducción, lo que estaba generando problemas en algunas dependencias. La representación de la empresa mantuvo su posición de defender la “legalidad” de sus actuaciones, mientras que el sindicato no iba a permitir que reinterpretase *“a su manera”* lo acordado, aunque esperaba que se resolviese el problema, pero no fue así.

La huelga general del 29 de septiembre de 2010 tuvo un amplio seguimiento en todos los sectores de actividad y, en particular en el ferroviario,⁹³ al manifestar un importante rechazo el conjunto de la plantilla a los recortes sociales y laborales aprobados por el Gobierno y a su propuesta de reformar el sistema de pensiones.

Otro conflicto que se sumaba al malestar general en la empresa con el anuncio de convocatoria de paros que hacían CCOO y CGT a finales de noviembre que afectaba a los/as interventores/as en ruta (Operador Comercial Especializado N1 y Supervisores de Servicios a Bordo AVE y Euromed) para los días 3 y 8 de diciembre de 2010 de 01:00 a 24:00 horas. Eran varios los motivos que alegaban: la empresa no los había tenido en cuenta en los viajes de trenes de Alta Velocidad de la línea Madrid-Valencia que estaba a punto de ser inaugurada; algunos trenes de media distancia estaban circulando sin interventores/as; para realizar las funciones de agente de acompañamiento estaban contratando empresas privadas; estaba paralizada la convocatoria de ascenso a operador comercial especializado N1; etc. El SF también se sumaba a estos paros (solo convocaba el 8 de diciembre de 2010) e incluía además el personal operativo, MMII de intervención, supervisores comerciales de trenes y de centros de gestión. Pero, finalmente, CGT y CCOO desconvocaban la huelga de interventores tras haber llegado a un acuerdo con la empresa. Se centró en trasladar las peticiones del colectivo para las próximas negociaciones del convenio, aceptando formar parte de la gestión en la aplicación de los marcos reguladores, lo que conllevaba una aceptación implícita de los mismos, sin solucionar los problemas. Lo que fue criticado por el colectivo y por los sindicatos. Mientras el SF hacía una consulta entre sus responsables para decidir su posición ante la huelga. Tras la consulta decidían desconvocar el paro del 8 de diciembre, al valorar que no era la mejor situación. Algunos/as señalaban que la desconvocatoria de esta huelga fue un ejercicio de responsabilidad que finalmente asumían el resto de sindicatos para tratar de *“arrimar el hombro”* ante la gravedad de la crisis económica (notas de campo).

⁹³ La Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT informaba que *“en el sector ferroviario se están respetando los servicios mínimos, fijados en un 20% para larga distancia (AVE) y un 25% para Cercanías [...]”*. *“El seguimiento de la huelga en el sector ferroviario ha sido del 85%”*. (Comunicado de prensa Federación TCM de UGT 29-09-2010).

La empresa informaba a los sindicatos del CGE en la reunión del 9 de diciembre de su propuesta de Plan de Viabilidad de Talleres para 2010-2020. Explicaba que aspiraban al mantenimiento total del parque de RENFE Operadora y a la gestión completa del material rodante y remolcado no utilizado que podrían alquilar a terceros. Es decir, querían recuperar algunas cargas de trabajo externalizadas y pretendían continuar con el mantenimiento compartido. Asimismo, explicaba algunos detalles sobre la política de reducción de costes que venían aplicando y reconocían que tenía afectación directa sobre la plantilla de Talleres.

“La plantilla de Talleres, ya entonces, tenía una edad avanzada, lo que nos suponía un problema para la adaptación a los nuevos vehículos. Necesitábamos rejuvenecerla, aunque tuvimos que esperar a que pasaran las elecciones generales el próximo año en 2011. Aunque internalizamos algunas cargas de trabajo, se trabajaba poco... y necesitábamos más flexibilidad, reubicación de talleres, asistencia técnica en línea, etc. La crisis nos afectó de lleno, ya que se produjo una importante caída de las cargas de trabajo, sobre todo... de los trabajos de transformación y fabricación, y de trabajos que veníamos realizando para ADIF. Los sindicatos entendían la situación del momento, y la mayoría no lo aceptó en ese momento y tuvimos que esperar para negociar”.

Entrevista n.º 36. Dirección de RENFE-Operadora (24-11-2019:1).

Las prejubilaciones que estaban en marcha se cerraron en RENFE en cuanto se alcanzó el número pactado, como había quedado escrito en la Comisión de Seguimiento y Empleo del 15 de marzo de 2010, donde la empresa ya advirtió que en los próximos meses se iba a alcanzar el número máximo acordado. El 20 de julio se volvía a reunir la Comisión y la empresa confirmaba que se habían terminado las prejubilaciones en RENFE Operadora. Las medidas que se estaban aplicando para tratar de reducir los impactos negativos de la crisis fueron la “excusa perfecta” para romper con la cultura de prejubilaciones que se había dado durante casi treinta años en la empresa. De forma que los/as que solicitaron la prejubilación con posterioridad a dicha fecha, sus solicitudes fueron denegadas.

2º Acuerdo de Prórroga del 1º Convenio Colectivo ADIF (2010).

El acuerdo de renovación de la 2.ª prórroga del 1.º Convenio Colectivo de ADIF se alcanzaba el 22 de diciembre de 2009 entre la Dirección y la mayoría del CGE (CCOO y UGT) con 8 votos a favor y 5 en contra (CGT, SF y SCF).

Los aspectos que se acordaron fueron el incremento económico para 2010 y la vigencia de la prórroga (lo que se decidía en la Comisión Paritaria del 15 de diciembre de 2009), dando cumplimiento a la cláusula 20ª del Acuerdo de Prórroga del 1º Convenio.

1.- El tratamiento económico para 2010 *“se realizará conforme a lo establecido en el acuerdo para la Función Pública de 25 de septiembre de 2009, en cuanto al incremento salarial y la cláusula de revisión salarial”* en consonancia se establecía:

- La subida salarial del 0,3% del conjunto de la masa salarial *“que se abonará de forma lineal para el personal operativo en las pagas extraordinarias; mientras que para los MM.II. y cuadros y estructura de apoyo aplicando el porcentaje de incremento al conjunto de sus retribuciones individuales e incorporándolo al fijo”*.

- La cláusula de revisión salarial que *“garantiza la compensación y percepción del importe correspondiente a la desviación que se hubiese producido entre el incremento del 0,3% y la inflación efectiva del período de vigencia de la prórroga, así como su incorporación a la masa salarial aplicable, si procede, sería en los términos fijados en el acuerdo de la Función Pública”*. Las partes articularían el procedimiento (forma y momento) para aplicarlo y su incorporación a la masa salarial antes del 31 de diciembre de 2010.

- Abono adicional del 0,3% de la masa salarial 2009 que se efectuaría en paga única y en una sola vez en mayo de 2010.

2.- Esta prórroga del Convenio iniciaba su vigencia el 1 de enero de 2010 y finalizaba el 31 de diciembre de 2010 *“y se prorrogará de año en año, salvo que una de las partes legitimadas formule su denuncia dentro del mes anterior a su vencimiento”*.

Estos eran los principales términos del acuerdo alcanzado. Algunos de los sindicatos que no la firmaron manifestaban su desacuerdo con la subida salarial del 0,3% para el 2010, en vez del 1% que se había acordado a nivel general con el AENC (2010-2012), y se mostraron en contra de las medidas anticrisis que estaba llevando el Gobierno y, en

consecuencia, de la política de recortes laborales que estaban aplicando las empresas. Los sindicatos que no firmaron la prórroga alegaban entre sus motivos que no aceptaban la estrategia de la empresa de llevar a cabo la prórroga en vez de iniciar un nuevo convenio y el incremento del 0,3% de subida para el 2010 y del 0,3% pendiente de 2009 era insuficiente; ni aceptaban el plan de pensiones y no tuvieron en cuenta sus reivindicaciones. A pesar de estas posiciones, la prórroga salía adelante.

La política de incrementar las funciones de la plantilla continuaba en la empresa debido sobre todo a las necesidades de personal que se estaban dando en algunas áreas. En Circulación, la falta de FC y MMII en algunas estaciones y PM sobre todo, era una realidad que dificultaba atender la carga de trabajo establecida. Para tratar de paliar esas necesidades, la Dirección Ejecutiva de Circulación, el 14 de diciembre de 2009, había publicado el documento *“Acreditación para la supervisión y control de los procesos de seguridad en la circulación”*. Con ello, pretendía que los Técnicos de Regulación de los PM realizasen funciones de Responsable de Circulación. Hay que decir que en su día la empresa determinó que este personal no debía tener la habilitación de RC (quedaban exentos de realizar dichas funciones que establece la Orden FOM/2520/29006). Tampoco se les tuvo en cuenta en los Acuerdos de Circulación del I Convenio Colectivo. Y ahora (debido a la escasez de personal y acogiendo al citado documento) pretendía que los Técnicos de Regulación desempeñasen funciones que son exclusivas del RC. Es decir, en ese momento *“les incrementaba”* sus funciones con el visto bueno de CCOO., UGT, CGT y SCF, aunque según SF de forma *“casi gratuita”*. Este sindicato no solo se negó a dar el visto bueno al documento, sino que además lo denunciaba en la Comisión Técnica Sectorial de Circulación el 15 de abril de 2010, donde pedía la retirada de las acreditaciones que se habían dado al personal afectado, mediante carta dirigida al Director de RR. HH. de la Dirección Ejecutiva de Circulación y al Director de Seguridad en la Circulación. No obstante, el documento salía adelante sin la aprobación del sindicato.

Hay que tener en cuenta que al día siguiente de haberse alcanzado el acuerdo de la 2.ª prórroga del 1.º Convenio Colectivo de ADIF, el 23 de diciembre de 2009, se iniciaron una serie de paros parciales que fueron convocados por el SCF que afectaban al

colectivo de circulación (personal de PM's y CTC's) para los días 23 y 30 de diciembre de 2009 de 9 a 21 horas y los días 4 y 7 de enero de 2010 de 6 a 9 h. y de 18 a 21 horas. El sindicato profesional que representa a Circulación en ADIF anunciaba a los medios de comunicación que lo hacía para protestar por las condiciones establecidas en el convenio colectivo. Señalaba un responsable del SCF que *"el nuevo convenio para 2010 prorroga una serie de incumplimientos relativos a la negociación de los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores/as del área de circulación que están pendientes de regular desde 2006"*. Entre los motivos, *"por el incumplimiento de los acuerdos adoptados con el colectivo, interpretaciones arbitrarias de la norma de seguridad y de prevención de riesgos laborales y falta de garantías de negociación para el próximo año"*. (Fuente: La Información 30-12-2009).

Hay que tener presente que el sindicato venía reclamando a la Dirección de la empresa desde prácticamente su constitución en 1995 que se negociara lo que llaman *"los problemas históricos"* que afectan a Circulación, y que en otros colectivos ya habían sido atendidos (maquinistas e interventores). Se quejaban de las condiciones laborales a las que estaban expuestos durante muchos años y su escasa valoración, la saturación de trabajo en algunos PM, nocturnidad, turnicidad, trabajo en festivos, inadecuación de la norma para descansos ante pantallas de visualización de datos, incumplimientos de acuerdos, etc. Además, afirmaban *"que todas esas cuestiones debieron solucionarse tras el compromiso de la empresa de desconvocatoria de huelgas del 2006, ya que en el I Convenio Colectivo de Adif firmado en 2008, se acordaron tratar todos estos asuntos y establecer fórmulas negociadas para solucionar los conflictos y le sucedió la prórroga del Convenio para el año en curso, sin que hasta la fecha se hayan programado reuniones de ningún tipo"*. *"Todo ello nos ha llevado a convocar las huelgas para las fechas indicadas"* (nota de campo: en opinión de un responsable del SCF).

La empresa, por su parte, y en relación a este conflicto laboral, en un comunicado manifestaba que los servicios mínimos aprobados por el Ministerio de Fomento eran amplios y que la huelga solo se limitaba al colectivo de Circulación, por lo que la prestación del servicio ferroviario estaba garantizada. Afirmaba que el SCF reclamaba *"nuevos aumentos retributivos al margen del convenio colectivo"*. Y que *"con la convocatoria, el sindicato se sitúa al margen de este acuerdo de prórroga de convenio que afecta a los más de 14.000 trabajadores/as de la empresa, y pretende obtener*

unas mejoras económicas específicas adicionales, para un determinado colectivo, utilizando la huelga como medida de presión y a los ciudadanos como rehenes en unas fechas de alta movilidad... lejos de cualquier beneficio común y completamente ajenos a la difícil coyuntura económica”. (Fuente: prnoticas.com, 29-12-2009).

Portavoces del SCF afirmaban que los servicios mínimos aprobados por Fomento eran “*elevadísimos*” y que en la primera jornada de huelga del 23 de diciembre de 2009 “*ni un solo tren de pasajeros dejó de funcionar*”, lo que minimizó el impacto de la protesta. A pesar de ello, el sindicato señalaba que el seguimiento de la huelga del primer día fue del 67,3%, teniendo en cuenta solo los trabajadores/as que tuvieron la posibilidad “*real*” de hacer la huelga, frente al 5,3% que manifestaba ADIF. El sindicato afirmaba que el objetivo de la huelga era lograr que la empresa les ofreciera “*garantías*” de que los puntos del Convenio Colectivo de 2008 que afectaban a Circulación y que estaban pendientes de resolver fueran tratados en 2010. Y ante la nula respuesta de la empresa, el SCF anunciaba que los paros seguirían en las fechas, aunque mantenía su disposición a dialogar siempre que se estableciesen las garantías de negociación efectiva donde se tratasen todos los temas que les llevaron a convocar la huelga.

Hay que recordar que el SCF había crecido bastante en afiliación en los últimos años, ya que su representación superaba el 50% del colectivo de Circulación y contaba con 2 representantes en el CGE de ADIF de un total de 13. Además, este colectivo se encuentra repartido a nivel nacional por toda la red ferroviaria en puestos estratégicos.

La empresa “*reconocía*” la posición estratégica y la fuerza que el SCF podía llegar a alcanzar si hubiera continuado el conflicto (como ya había demostrado Conducción con el SEMAF en RENFE). Este “*elemento*” tuvo un efecto directo sobre la actitud de la Dirección de Circulación, ya que “*se le llamó al orden*” desde instancias superiores, y finalmente las partes llegaban a un acuerdo y el sindicato desconvocaba los paros. La Dirección de Circulación tuvo que establecer un calendario para negociar los temas planteados. (Fuente: Treneando, publicado el 29 de diciembre de 2009).

A nivel externo se sucedieron numerosas movilizaciones y protestas contra las medidas del Gobierno. A pesar de la posición sindical conjunta en este sentido y su “*amenaza*” de seguir realizando más acciones de protesta contra las medidas que el

Gobierno estaba aplicando para tratar de paliar los efectos de la crisis y reducir el déficit público; algunos/as responsables sindicales reconocían la gravedad de la situación y consideraban que “ante una situación” de crisis económica de esas dimensiones el Gobierno tenía “pocas opciones” y “no le quedaba otra” que acometer importantes ajustes y recortes a nivel general.

“Una crisis económica como la del 2008 donde nadie sale indemne de esta situación puesto que al margen de este tipo de medidas (que en principio no afectaría a la reducción de los salarios en Renfe y Adif, porque claro... tenemos convenio colectivo; lo cierto es que el Gobierno ya había tomado decisiones que eran de afectación general, como la subida del IVA al 18% para todos/as, había anunciado... reformas en materia laboral y en pensiones, en el sistema financiero también. Todas estas medidas que se iban a poner en marcha; evidenciaba la gravedad de la situación”.

Entrevista n.º 19. Responsable sindical UGT (1-12-2020:3).

En las empresas ferroviarias las necesidades de personal eran importantes en algunas áreas (Circulación, Estaciones de viajeros, Administración y gestión, etc.) y por ello, los sindicatos venían reclamando desde hacía tiempo a la empresa que se cubrieran esas necesidades. A pesar de la difícil situación, se volvía a activar el empleo y la empresa reunía a los sindicatos el 13 de enero de 2010 para poner en marcha la convocatoria de ingreso público que permitiera cubrir puestos de las categorías de Factor de Entrada, Factor de Entrada para personas con discapacidad, Oficial Administrativo de Entrada, Cuadro Técnico (ATS/DUE), Estructura de Apoyo y Ayudante Ferroviario. Hay que decir que esta convocatoria pertenecía a la OEP 2008 que había sido paralizada por sentencia de la Audiencia Nacional, lo que llevó a la suspensión del examen que estaba previsto para el 13 de diciembre de 2009. Tras debatir las alegaciones presentadas por los sindicatos a la propuesta empresarial, se acordaba entre la Dirección y CCOO y UGT que los nuevos trabajadores/as que ingresasen en ADIF tenían que realizar más funciones y sin compensación. Conseguían eliminar el requisito de presentar un certificado médico previo para poder participar al considerarlo discriminatorio y los exámenes se realizarían en los próximos meses. Debido a la presión sindical, el 25 de octubre de 2009 salía en la prensa nacional la convocatoria de las plazas pendientes de la OEP de 2008, un total de 110 plazas. Los sindicatos que no la firmaron, aunque consideraban que la medida era positiva,

manifestaron que era insuficiente en cuanto al número de plazas ofertadas y que las condiciones acordadas no eran las más adecuadas. Algunos/as manifestaban que era una vía más para “*cargarse*” el empleo de calidad que había existido hasta el momento (al igual que se habían acordado en RENFE Operadora) y que “*abriría la brecha*” de la precariedad, por eso no la firmaron (nota de campo: en opinión de varios sindicalistas). La situación se presentaba muy “*negra*” para el área de los Servicios Logísticos (SSLL). En junio de 2010 se reunía la Dirección de ADIF y el CGE para tratar el futuro del área (reunión que solicitaron los sindicatos que llevaban tiempo preocupados). La empresa les explicaba los 4 modelos de gestión que tenía previsto aplicar:

- 1.- Gestión directa: Se refería a la situación que existía en ese momento (que los/as trabajadores/as que estaban trabajando en las terminales pertenecían a ADIF o eran trabajadores/as con contratos de servicios específicos con empresas habilitadas, las contratas ferroviarias, donde los/as trabajadores/as son de empresas privadas).
- 2.- Autoprestación: Esta situación implicaba que el personal no eran de ADIF, sino de las empresas ferroviarias las que se auto-prestan los servicios complementarios y auxiliares para realizar sus tráficos (sin tener la exclusividad de las instalaciones).
- 3.- Gestión integral de la estación: son terminales sin personal de ADIF y es la empresa habilitada y que cuenta con la correspondiente autorización la que presta los servicios complementarios y auxiliares (tiene la exclusividad de la instalación).
- 4.- Gestión de sociedades: En esta situación no hay trabajadores/as de ADIF; es una sociedad la que se encargaría de gestionar en su totalidad la prestación de los servicios complementarios y auxiliares, su explotación y desarrollo logístico (en este caso, ADIF participaría con un porcentaje variable).

Estos eran los modelos de gestión que tenían previstos implantar y el único con personal de ADIF “gestión directa”; en ningún momento la empresa durante la reunión dijo nada de potenciarlo ni de convocar OEP. El mensaje que se desprendía era que en un futuro próximo el personal de ADIF desaparecería de las terminales (tenían previsto en la terminal de Madrid Abroñigal externalizar la manipulación de las grúas móviles y en numerosos lugares se había externalizado las maniobras, engrase y limpieza de agujas, etc.). La Dirección Ejecutiva pretendía seguir desregulando las condiciones laborales. Los sindicatos le reclamaron que el complemento de conducción por estar en posesión de la habilitación de conducción de vehículos de maniobras o la licencia de

tipo A de conducción se pagase de forma íntegra y no solo cuando el trabajo lo requiriese; y que se pagase el complemento de circulación a todo el personal que realizase funciones de circulación, lo que la empresa valoraría.

El 15 de julio de 2010 tenía lugar una nueva reunión con la empresa a petición del CGE. Los sindicatos le solicitaban que para el próximo convenio se acabara con las prórrogas y se iniciara un nuevo convenio. La empresa manifestó su disposición a llevar a cabo dicho marco de negociación y acordaron establecer una única mesa donde se tendría que abordar todas las materias que se debían tratar conjuntamente, según el acta: *“El marco formal en el que se encuadrará la negociación será, con carácter general, el del 2º Convenio Colectivo de Adif”*. (Acta de reunión 15/07/2010).

La siguiente reunión tenía lugar el 13 de septiembre. El objetivo era que desde el CGE los sindicatos plantearan a la empresa una hoja de ruta con sus reivindicaciones (medidas de conciliación, nuevo plan de prejubilaciones, categorías penosas, etc.: se trataba de los temas acordados en el convenio y estaban todavía por desarrollar). Pero de nuevo la empresa presentó su propuesta con los siguientes puntos: Plan de RR. HH. 2010-2012 en Servicios Logísticos; modificación de la norma marco de movilidad; integración de la normativa; habilitaciones y operativa y funcionalidad en el área de Estaciones de Viajeros.

Era la empresa de nuevo quien dirigía la negociación y pretendía enfocarla desde sus necesidades, sin atender las reivindicaciones sindicales a pesar de que los sindicatos se lo reprocharon; finalmente se hizo así.

1.- Sobre el Plan de RR. HH. para 2010-2012 en SSLL, hay que decir que hacía unos meses el Director Ejecutivo del área ya había anunciado que *“el futuro de la Dirección Ejecutiva pasaba por convertirse en una mera empresa de gestión de espacios, donde la prestación de los servicios A.C.A. (Auxiliares, Complementarios y Adicionales) quedaría en algo residual”*. Pretendían continuar con su política de eliminación de personal y de cierre de terminales. Para ello dividían en 4 tipos las actividades:

- Actividades sobre la gestión de las infraestructuras (relacionadas con circulación y seguridad, siendo estas *“indelegables”*).
- Actividades sobre el material ferroviario (relacionadas con las maniobras).
- Actividades sobre logística (relacionadas con facturación, documentación y grúas).

- Actividades sobre gestión de la instalación (gestión de espacios, instalaciones, etc.). Les aclaraba que, menos las actividades de “gestión de las infraestructuras”, las otras estaban sometidas a la libre competencia. La propuesta que les hacía era que la actividad “gestión de infraestructura”, junto a su personal, la asumiera la Dirección Ejecutiva de Circulación y Red Convencional. La actividad “material ferroviario” la realizan las operadoras ferroviarias y habría que recolocar al personal de ADIF en otras direcciones (dejando la actividad como algo residual hasta que pudieran abandonarla completamente). La actividad sobre “logística” se la podían auto-prestar las operadoras. Y la actividad “gestión de la instalación” destinada a alquilar espacios en las terminales se haría a las operadoras cobrando por el uso, etc.

Esta era su propuesta, es decir, el “*desmantelamiento*” de los SSLL, y lo quería hacer de esa manera. De forma que quedaba claro cuál era su intención con dicho plan.

Algunos de los sindicatos se mostraron en contra de la propuesta, pero finalmente salía adelante. Solo les quedaba negociar la salida del personal de ADIF lo más beneficiosa posible. Los sindicatos entendieron que para revertir este proceso había que exigir un cambio en la estrategia política, que se centrara en un plan en el que ADIF fuera el que tuviera el liderazgo en la prestación de los servicios y en un plan de ingresos de personal que pudiera atender todas las actividades.

La propuesta empresarial que entregaba a los sindicatos para el área de SSLL en la reunión del 10 de noviembre de 2010, en el ámbito de las materias que habían establecido para incorporarlas a las negociaciones del II Convenio Colectivo, tenía como objetivo establecer un marco regulador desregulado y sin compensación económica. Con esta propuesta la empresa pretendía adaptar los recursos humanos existentes del área de SSLL al Plan del Ministerio de Fomento para el Transporte de Mercancías por Ferrocarril.⁹⁴ El Plan pretende, entre otras cosas, “*el establecimiento*

⁹⁴ Con el Plan Estratégico para el impulso del Transporte Ferroviario de Mercancías en España del Gobierno (14/09/2010), el Ministerio de Fomento impulsaba el primer proyecto del Plan Extraordinario de Infraestructura (PEIT). Entre los principales aspectos destacaba que el nuevo centro logístico de Aranjuez sería la primera instalación ferroviaria intermodal en el sur de la Comunidad de Madrid y que la selección de los socios que, junto a ADIF, serían responsables del desarrollo y explotación de la nueva infraestructura logística se efectuaría por licitación pública (para garantizar la transparencia del proceso) y se establecía la colaboración público-privada. De esta forma, el nuevo modelo de gestión de los servicios logísticos del Gobierno se orientaba al proceso de liberalización del sector ferroviario de mercancías, como estaba previsto.

de la red básica de instalaciones ferroviarias logísticas operativas 24 horas al día durante los 365 días del año, de manera que todo tren de mercancías que salga de una estación tenga asegurada su llegada a la estación de destino". Es decir, ADIF debía impulsar un conjunto de medidas orientadas a potenciar el tráfico de mercancías por ferrocarril y mejorar las condiciones de competitividad del sector, a través de la creación y el despliegue de una red básica de transporte de mercancías que englobase los principales corredores nacionales e internacionales, y el enlace de las principales instalaciones logísticas ferroviarias y puertos de interés general del Estado. Para ello, tenía que adaptar una serie de premisas: cumplir la prestación de los servicios comprometidos en las instalaciones principales relacionadas con la Declaración sobre la Red y los que se presten fuera de estas instalaciones; atender las peticiones de prestación de servicios en ventanas horarias diferentes a las reflejadas en la Declaración sobre la Red; posibilitar la atención de los puntos de producción y de las peticiones de servicios extraordinarios y promover la eficiencia en el servicio prestado, garantizando la calidad, seguridad y eficacia.

Estas eran las nuevas premisas que debía asumir la Dirección de SSLL y, para lograrlo, explicaba a los sindicatos que, debido a que no iba a haber nuevos ingresos de personal en el área, su intención era mantener al personal ferroviario. Para cubrir las 24 horas del servicio comprometido en las Terminales de Mercancías, les proponía establecer un sistema de "disponibilidad" que garantizase la presencia de la plantilla cuando fuera necesario.

Los sindicatos, tras analizar la situación en que se encontraba el área y la propuesta empresarial, reconocían que se trataba de un proyecto de "desmantelamiento" de los SSLL de ADIF con planes de RR. HH. enfocados a ir apartando al ADIF de estas tareas.

2.- Respecto a la propuesta de modificar la Norma Marco de Movilidad, en la reunión del 1 de octubre la Dirección de RR. HH. entregaba a los sindicatos su propuesta donde pretendía aumentar los ámbitos geográficos donde se pueden convocar acciones de movilidad, que fuese la empresa la que dijera quién se podía presentar a los concursos e introducía pruebas de selección poco objetivas, etc. Lo que aquellos no aceptaron.

Tras finalizar la reunión, los sindicatos (excepto UGT) se reunían para decidir sobre dicha propuesta y decidían comunicar a la empresa, mediante carta, que su propuesta

debía ser retirada y, en la próxima reunión, se comprometían a llevar una valoración unitaria. Manifestaban que *“antes de afrontar una modificación profunda de la norma Marco de Movilidad, era necesario que la empresa asumiera una serie de compromisos, como facilitarles los datos de las existencias reales de toda la empresa (reemplazo, residencia definitiva, traslado temporal, etc.); necesidades de personal detalladas por residencias; avanzar y promover un proceso de movilidad en toda la empresa con la actual norma de movilidad, empezando por las áreas y categorías que más tiempo llevan sin realizar convocatorias de movilidad. Con la asunción de estos compromisos por parte de la empresa, los sindicatos se comprometían a seguir avanzando en la elaboración de una nueva norma de movilidad”*. (Fuente: carta remitida al Director de RR. HH, ADIF por CCOO, CGT, SF y SCF, 04/10/2010). Tras esta petición de la mayoría sindical del CGE, la empresa retiraba su propuesta de movilidad de la negociación.

“Nos encontramos ante una propuesta de movilidad... que lo único que perseguía... es la flexibilidad, a favor exclusivamente de los intereses de la empresa, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores/as, donde se primaba la arbitrariedad, y donde la empresa podía tener las manos libres para hacer lo que quisiera... dando “carta” de naturaleza a determinadas prácticas que ya se venían aplicando en los últimos años por parte de algunos jefes y jefecillos. Lo que les confiere una enorme potestad, que responde más a la “docilidad” que a la capacidad... Algunos puestos y dependencias de tal forma que se “sabe” de antemano quiénes van a ser... los destinatarios de las plazas. Así, de esta forma determinadas plazas son para los “enchufados”, para los amigueteos, las utilizan para “pagar” favores, para pastelear. Una movilidad a la carta que no lo consentimos”.

Entrevista n.º 14. Responsable sindical CCOO (25-03-2021:4).

3.- Sobre los títulos y habilitaciones, la empresa les entregaba su propuesta: *“Análisis del desarrollo e implantación de la Orden FOM/2520/2006 en lo referente a títulos y habilitaciones y sus efectos”*. Tras su análisis, los sindicatos concluían en que la propuesta era perjudicial para los/as trabajadores/as, ya que entendían que entre los supuestos establecía que, en los casos en que el personal, a causa de unas malas condiciones de trabajo, fuese declarado no apto, la empresa pretendía incumplir la norma actual que le obliga a acoplarle en un puesto de trabajo adecuado a su estado de salud y, a pesar de que el trabajador/a no era el responsable de esa situación, pretendía penalizarle económicamente. Por ello, se posicionaron en contra y en la

próxima reunión le entregaban sus propuestas. La mayoría coincidió en sus propuestas. Así, por ejemplo, el SF que recogida en su plataforma para la Negociación Colectiva sobre los acoplamientos de trabajadores/as por suspensión o revocación de la habilitación reclamaba: en caso de pérdida de licencia, *“la empresa garantizará el acoplamiento del trabajador/a en idénticas condiciones a las establecidas para los casos de acoplamiento por pérdida de facultades”*. En caso de cese o pérdida de actividad, *“la empresa garantizará el derecho del trabajador/a a mantener en vigor todas las habilitaciones que ostentaran hasta ese momento, dando la formación necesaria”*. En caso de pérdida de la habilitación, derivada de la pérdida sobrevenida de las condiciones exigidas para su obtención, *“los trabajadores/as afectados percibirán el 100% de las claves y retribuciones que venían percibiendo con anterioridad a la pérdida de dicha habilitación”*. (Comunicado n.º 73 SF, 25/10/2010).

4.- La propuesta empresarial sobre la operativa y funcionalidad en Estaciones de Viajeros que presentaba a la representación legal de los trabajadores (RLT) ya la había planteado en las negociaciones del I Convenio de ADIF y en la mesa de Clasificación de Categorías, que fue rechazada por los sindicatos. Fundamentalmente, suponía un incremento de funciones y no especificaba ninguna compensación a cambio.

Entre las nuevas funciones: gestión de estaciones intermodales, estudio de mercados, comercialización y explotación de los espacios comerciales y sus zonas de influencia, seguimiento del correcto funcionamiento de las instalaciones y los servicios, control y coordinación de la actividad de las empresas que prestan servicios en la estación, proyectos y actividades de obras en estaciones y/o instalaciones y su control, etc.

La propuesta fue rechazada por la mayoría sindical. La forma en que se desarrollaron estas reuniones para iniciar las negociaciones del próximo convenio hacía evidente que la empresa seguía con su estrategia de ajustes y recortes, aunque ahora lo podía hacer de forma “justificada por la coyuntura” y su estilo no había cambiado; es más, lo endurecía. O dicho de otra forma, era ella la que llevaba la *“voz cantante”*, presentaba sus propuestas y a los sindicatos solo les quedaba rechazarlas.

En estos últimos meses del 2010, aspectos como la calidad de los servicios, empleo, condiciones laborales y salariales, etc., se habían resentido, pero también, algunos aspectos de la Seguridad en la Circulación (se trataba de una de las principales

“banderas” de la empresa y podía resentirse seriamente como consecuencia de la gestión que algunas direcciones venían aplicando). Se rebajaron algunos niveles de seguridad con algunas propuestas que fueron aprobadas por las partes, como las habilitaciones de cargador, supresión de los aislamientos en los castilletes, supresión de los 2 años de permanencia para el desempeño de funciones de ET, etc. De hecho, en la reunión del 29 de septiembre de 2010 del Comité de Seguridad y Salud, la Dirección Ejecutiva de Red Convencional proponía a los sindicatos la modificación del protocolo de corte de corriente para trabajos realizados por empresas ajenas. La justificación que daba era la falta de personal que tenía para atender el servicio y por el nulo ingreso de plantilla como consecuencia de los ajustes del Gobierno. La empresa pretendía externalizar algunas de las cargas de trabajo, pero para ello necesitaba modificar el protocolo de seguridad con el visto favorable de los sindicatos. La propuesta se centraba en eliminar la supervisión por el/la responsable del corte de tensión de ADIF, según recoge la norma específica: *“verificar la ausencia de tensión, poner a tierra y en cortocircuito la instalación y señalar la zona de trabajo”*. Pretendía que el trabajo que viene realizando el responsable de corte de tensión de ADIF lo efectuara un trabajador/a de la contrata y, por lo tanto, este sería el responsable de su ejecución.

Sin duda, la ejecución y supervisión de estas operaciones por personal de ADIF supone una garantía enorme de seguridad para todos/as los que prestan su servicio en las distintas áreas e incluso para los/as usuarios/as. Dejar esta responsabilidad en manos de empresas privadas (que priman los objetivos económicos y la rentabilidad, con empleos precarios, escasa formación, etc.) supone un importante riesgo que pone en peligro la seguridad. Por ello, los sindicatos se negaron. Hasta la fecha, lo que habían establecido en relación a ello era que un único ET de ADIF fuese el responsable de realizar el bloqueo de vía, realizar el corte de la tensión (que concierne con el RC de ADIF encargado de las instalaciones) y, al amparo de este, se puedan realizar varios trabajos en distintos tajos (que puede comprender varios kilómetros).

La propuesta empresarial de modificar el protocolo de seguridad quedaba anulada porque los sindicatos se negaron de forma rotunda.

Ante la situación que se estaba produciendo en el sector ferroviario, se reunía con carácter extraordinario el CGE de ADIF el 10 de noviembre de 2010, donde se debatió

sobre la negociación colectiva y la situación general de la empresa y del sector. Reconocían que las reuniones que se habían mantenido con la empresa para negociar el convenio no estaban siendo favorables y acordaban denunciar el actual convenio.

Respecto al segundo punto, todos los sindicatos coincidieron en que la situación que estaba sufriendo el sector era de enorme gravedad (algunos reconocían que las medidas que habían planteado habían sido insuficientes y poco proporcionales a las agresiones sufridas). Finalmente, solo CCOO, CGT y SCF acordaban realizar una manifestación en Madrid el 27 de noviembre de 2010 a las 12 horas para todo el sector ferroviario, cuyo recorrido sería desde la Plaza de Castilla hasta Nuevos Ministerios, finalizando ante el Ministerio de Fomento para manifestar públicamente su rechazo a lo que estaba sucediendo. El objetivo era trasladar a las Direcciones de las Empresas, al Ministerio de Fomento y a la opinión pública su oposición a las decisiones políticas y a sus repercusiones negativas que entendían eran muy perjudiciales para el ferrocarril público, los/as ferroviarios/as y el conjunto de la ciudadanía. Aunque reconocían que la acción colectiva que habían propuesto desde el CGE de ADIF era insuficiente, casi todos los sindicatos ferroviarios asistieron y participaron en la manifestación en protesta por la situación que atravesaba el ferrocarril público y en defensa de las reivindicaciones del colectivo en las diferentes empresas del sector.

Los sindicatos convocantes valoraron de forma favorable la movilización, ya que, según fuentes sindicales, participaron unas 2.000 personas que acudieron de diferentes provincias y territorios, y asistieron compañeros/as de diferentes empresas del sector ADIF, RENFE, FEVE, FGV, Ferrocarriles Autonómicos de Catalunya, Ferrocarriles Autonómicos del País Vasco, Ferrocarrils Autònòmics del País Valencià, Ferrocarriles Autonómicos de les Illes Balears, Metro de Madrid, Metro de Barcelona, Metro de

⁹⁵ Por entonces, diferentes organizaciones y plataformas en defensa del ferrocarril público desarrollaron una importante campaña por todo el territorio nacional en defensa y apoyo al sector. Así, por ejemplo, en Redondela (Pontevedra) se celebró la XI jornada estatal en defensa del ferrocarril público que era organizada por la Coordinadora Estatal en defensa del Ferrocarril Público y el sindicato SF Intersindical (ferroviario) los días 5, 6 y 7 de noviembre de 2010. En ellas participaron representantes de organizaciones, plataformas en defensa del ferrocarril (Plataforma en defensa del ferrocarril de Cuenca, Plataforma en defensa del ferrocarril de “Vía de la Plata” Extremadura-Andalucía); ecologistas, asociaciones vecinales, estudiantiles, culturales; representantes políticos e institucionales, etc. Durante las jornadas se expusieron y debatieron sobre el modelo actual de ferrocarril público, la influencia de la Coordinadora Estatal en las decisiones políticas en materia ferroviaria, acciones para defender y recuperar los servicios ferroviarios, etc.

Bilbao, Metro de Sevilla, Contratas Ferroviarias, Atención al Cliente y Servicios Auxiliares, Restauración de Servicios a Bordo, etc. Muchos/as reconocían que la situación que estaba sufriendo el sector requería de una estrategia de oposición frontal de carácter global y continuada en el tiempo.⁹⁵

El ajuste de la plantilla continuaba su camino según lo previsto. El proceso de prejubilaciones y jubilaciones que estaba en marcha en ADIF se cerraría con base en lo acordado (manteniendo las condiciones y cuando se alcanzase el cupo firmado de 2.500 trabajadores/as). En la Comisión de Seguimiento del Plan Social celebrado el 21 de diciembre de 2010, se analizaba la situación en que se encontraba dicho plan y la empresa informaba que en noviembre de 2010 se había prejubilado 2.071; en diciembre su previsión era de 150 más y estimaba alcanzar el cupo al inicio del 2011.

5.2.2.- El cambio de reglas.

Los contratos-programa ejercieron su función de control por parte del Gobierno antes y después de la segregación de RENFE, y los objetivos políticos continuaron transmitiéndose a través de la negociación. Durante este período se dieron importantes pasos para modificar las *“reglas de juego”*, tanto formales como informales, en las relaciones laborales (Ferner 1990:179), lo que se observa a partir del 2005 tras la segregación de la empresa. Fueron varios los actos de demostración que el Gobierno decidió llevar a cabo para evidenciar que las reglas estaban cambiando. Los incidentes que orquestó ilustran sus nuevas prioridades en las empresas.

A continuación se examinan algunos de los efectos del *“cambio de reglas”* en las relaciones laborales en las empresas. Es decir, las tensiones que ocasionaron los cambios propuestos y las acciones recíprocas que se dieron entre las presiones externas y los temarios internos de las direcciones. El foco de atención se pone en el momento en que tienen lugar, permitiéndonos responder al interrogante *¿por qué los cambios en ese sentido se producen en el momento en que se dan?*

5.2.2.1.- El marco formal: los objetivos del Gobierno y las relaciones laborales.

En anteriores apartados se han descrito los cambios globales que se dieron en el marco formal de los controles políticos en las empresas. Estos tuvieron un efecto directo sobre las plantillas y también sobre las relaciones laborales de forma indirecta, y se fijaron nuevos objetivos formales para las reducciones de plantilla, incrementos de productividad, segregación de RENFE, adecuación de RENFE Operadora y ADIF para la liberalización, reducción del déficit de las empresas, impulso a la competitividad, etc. La mayoría se orientaron a reducir los costes laborales, incrementar la rentabilidad, pero también a reducir el déficit público para hacer frente a la crisis económica, como lo recogen los contratos-programa que se formalizaron en este período. Seguidamente se abordan algunos de ellos.

Contrato Programa Estado-RENFE (1999-2000).

Este se enmarca en la política general de transportes del Gobierno y responde a la voluntad de desarrollo del modelo de transporte ferroviario en orden a optimizar su participación en la demanda de movilidad que reclama la sociedad. En esta ocasión, el contrato programa (suscrito antes de la segregación) jugó un papel clave al ser *“utilizado”* por el Gobierno como ejemplo de demostración de que las reglas formales estaban cambiando. La empresa debía potenciar el desarrollo especializado del ferrocarril, favoreciendo la prestación de los servicios de calidad y seguridad dentro de una política integrada y armónica de transportes, estableciendo objetivos individualizados en cada uno de los negocios. Es decir, que el mismo marco prevé una organización especializada para la gestión de los diferentes negocios. Asimismo, recoge las diferentes aportaciones que el Estado desembolsa a RENFE para el período 1999-2000 y permite la adaptación de la empresa a la normativa emanada de la Comisión Europea sobre apertura del mercado ferroviario. Autoriza a la empresa para ejecutar un programa de *“inversión básica”* de 191.514 millones de pesetas (86.577 millones en 1999 y 104.937 en el 2000). En este sentido recoge que licitaría el concurso para la adquisición de material para la alta velocidad entre Madrid-Zaragoza-Barcelona por un total de 111.750 millones, que serán financiados a través de fórmulas específicas de *“financiación de proyecto”*. Lo que suponía que la compra de trenes

sería financiada mediante los propios ingresos que generase la actividad. En total, comprometería inversiones por más de 300.000 millones. Además, faculta a RENFE para llevar a cabo alianzas estratégicas y el desarrollo de negocios conjuntos con la iniciativa privada que permitan optimizar sus recursos y poner en marcha otras oportunidades. Este marco introduce importantes cambios en la gestión de algunos servicios al permitir la entrada de la iniciativa privada, en la que los sindicatos tendrían poca capacidad para influir en ello. El Estado realizaría las aportaciones previstas y procedía a su liquidación según el Contrato Programa. Establece los instrumentos legales para dotar a RENFE y sus unidades de negocio de características más acordes con las actividades que realizan dentro del marco de la política económica del Gobierno y de la política común de transportes de la UE. Efectuando con cargo a los PGE las inversiones en infraestructura de la red convencional (excluyendo inversiones de mantenimiento y racionalización que serían con cargo a la empresa) en el marco previsto en el Convenio de gestión de la infraestructura ferroviaria adscrito a RENFE, que se firmó en unidad de acto con el Contrato Programa. La empresa se comprometía a alcanzar los indicadores económicos de calidad y seguridad establecidos para cada una de las UN, y debía realizar la actividad prevista y lograr el equilibrio de sus resultados en el marco presupuestario que establece el Contrato Programa. También se comprometía a desarrollar los proyectos de adaptación al mercado para preparar su incorporación al marco normativo comunitario de aplicación al sector ferroviario y el compromiso de llevar a cabo el plan de prejubilaciones y bajas incentivadas. Las cláusulas 17.^a y 18.^a contemplan objetivos en gasto de personal, productividad y evolución previsible de la plantilla media. Los objetivos previstos en gastos de personal y productividad para los ejercicios 1999 y 2000 se establecen en términos de mejora del ratio ingresos de clientes dividido por gastos de personal: en 1999 los ingresos de clientes/gastos de personal debían ser 133,5% y en el 2000 de 140,8%. La evolución prevista de la plantilla media quedaba fijada en 34.667 en 1999 y 34.229 en el 2000. Este Contrato Programa fue suscrito el 13 de diciembre de 1999 entre la AGE y RENFE y cumplió la función que esperaba el Gobierno; tenía que ser considerado un contrato “de transición” al nuevo modelo ferroviario. El objetivo de responsabilidad para cada negocio especializado suponía romper con el modelo de gestión anterior para

aplicar otro centrado en la rentabilidad y en el ahorro de los costes, lo que tuvo importantes repercusiones en las relaciones laborales.

Contrato Programa Estado - RENFE Operadora (2006-2010).

Con la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario 39/2003 de 17 de noviembre, el sector sufría una completa reordenación. RENFE pasó a llamarse ADIF en 2004 (al que se integraba el GIF); y en 2005 se creaba RENFE Operadora, quedando el patrimonio y la plantilla ferroviaria original divididos (15.000 en cada uno).

Antes de la aplicación de la Ley, el Estado asumió una parte importante de la deuda que arrastraba RENFE (pasando de 6.950 millones de euros el 31 de diciembre de 2003 a 2.350 millones a 31 de diciembre de 2004). El objetivo era evitar que las nuevas empresas públicas que se creaban se vieran lastradas para desarrollar su nuevo mandato por varios motivos: el endeudamiento de la antigua empresa para la financiación de las líneas ferroviarias que se habían construido (contaba con la autorización del Estado) y, además, esas líneas se integraban en el patrimonio del Estado; y por la deuda que el Estado seguía manteniendo con RENFE debido a la falta de consignación suficiente en los PGE para las obligaciones contraídas por el Estado, entre ellas, las OSP que eran de 3.659.000,000 euros. De hecho, el Presidente del Gobierno, en la presentación del primer balance del PEIT (2005-2020), reconocía el importante saneamiento financiero que se había realizado y explicaba los motivos: *“Se han destinado 5.459 millones de euros, lo que permite que las dos empresas que se han creado tras la separación de las infraestructuras y el transporte ferroviario, Adif y Renfe Operadora, partan de una situación financiera sólida, para afrontar el nuevo entorno liberalizado en el que, a partir de ahora, se prestarán los servicios de acuerdo con las Directivas Comunitarias”*. Esta decisión política dirigida a cancelar gran parte de la deuda que arrastraba RENFE (7.300 millones) incrementó considerablemente el gasto público, ya que el déficit del Estado se elevó al 1,81% del PIB en 2005. A cambio, las nuevas empresas debían desarrollar el nuevo modelo de gestión más comercial y liberalizado. El Gobierno fijaba las directrices que debían asumir las nuevas empresas públicas y con ello respondía a los compromisos suscritos con la UE en esta materia.

El Contrato Programa que se establecía entre la AGE y RENFE Operadora 2006-2010 le permitía a la empresa desarrollar un importante programa de inversiones para la adjudicación de nuevos trenes por un importe de 5.772 millones €. El presidente de la compañía Salgueiro manifestaba en unas declaraciones que se había negociado con el Ministerio de Economía y Hacienda el nuevo contrato programa que les permitiría renovar el parque rodante en consonancia con las inversiones efectuadas en las infraestructuras en ADIF. Lo que le facilitaba adecuar la empresa al escenario que exige la liberalización y la competencia. (Fuente: CincoDías, 8/3/2005).

Como se había acordado, la compañía solo recibiría del Estado las aportaciones correspondientes a las OSP (cercanías y media distancia por un total de 1.667,5 millones €). Estaba previsto que a partir del 2010 RENFE Operadora dejaría de percibir fondos públicos (excepto las OSP de cercanías y media distancia), ya que se preveía que en 2010 sería rentable y obtendría beneficios de explotación por encima de los 8 millones de euros, por la mayor actividad y los mayores ingresos que se esperaban obtener. Con la nueva estrategia comercial que introducía, esperaban mantener elevados los índices de calidad y eficacia, sobre todo de los servicios públicos de cercanías y media distancia. Por ello, el Gobierno incrementaba los niveles de exigencias en cuanto a calidad, productividad, rentabilidad y seguridad. Se trataba de un importante cambio en las reglas formales. El documento establece una reducción de la tasa de riesgo admisible (TRA, tasa que mide el nº de accidentes por millón de km recorridos por tren) al tener que pasar del 0,072 en 2006 a 0,026 en 2010 (supone una reducción de casi dos tercios). El nivel exigido evidencia la apuesta del Gobierno por un modelo de transporte ferroviario moderno, competitivo y seguro al destinar buena parte del presupuesto a inversiones en seguridad. Esas eran algunas de las previsiones que se fijaban en el Contrato Programa y que incluía el Plan Estratégico de la operadora para los próximos años. El informe anual de la compañía recoge que *“será un período de consolidación y racionalización de las acciones definidas en el Plan Estratégico de Renfe Operadora (redefinición de sus productos comerciales, renovación y modernización de la flota de trenes mediante unas inversiones históricas y la entrada de nueva estrategia de gestión empresarial)”*. En materia de recursos humanos, la empresa continuó con el ajuste de la plantilla fijado. Se incrementaron las exigencias políticas que el Gobierno *“imponía”* a las nuevas empresas de modernización

financiera: eficiencia en la gestión laboral y de recursos disponibles, así como adecuarlas para la liberalización a través de estos instrumentos; también su control político se incrementó considerablemente.

Contrato Programa Estado-ADIF (2007-2010).

El documento especifica que este marco *“se configura como el elemento rector de las relaciones entre A.G.E. y ADIF, al definir de forma pormenorizada los recíprocos compromisos y contraprestaciones en el periodo 2007-2010”*. En la medida que conlleva un marco estable de financiación a medio plazo de la red de titularidad del Estado, asegurando un volumen de recursos económicos para el periodo, lo que *permitirá una gestión más eficaz de la misma*”. Incorpora los objetivos del Plan Estratégico 2006-2010 de ADIF que fueron sometidos a su Consejo de Administración (y entre las acciones se aprobaba llevar a cabo un nuevo ajuste de la plantilla).

Los incrementos salariales acordados en el I Convenio Colectivo de ADIF (2007-2008) se ajustaron a los objetivos fijados por el Gobierno. Para 2007, supone el 2,7% para el personal operativo y el 2% para el personal de estructura de apoyo, MMII y cuadros *“aplicables a todos los conceptos económicos, y adicionalmente se incorporaría al componente fijo de su retribución el 0,7% del total de las retribuciones de cada trabajador/a durante el 2007 a valor de 2006”*.

A la productividad se destinaba el 0,3% de la masa salarial de referencia, estableciéndose una cuantía lineal a retribuir. El Contrato Programa especifica que los objetivos de productividad se debían concretar en el Plan Estratégico 2006-2010, donde la previsión era lograr resultados positivos de explotación a partir del 2008 mediante la contención del gasto de personal y mejora de la productividad. La previsión de explotación de ADIF era lograr unos ingresos por empleado/a que van de los 57.180 € a fecha 31/12/2007 a los 93.365 € a fecha 31/12/2010 mediante la ratio ingresos comerciales/plantilla.

Para el plan de objetivos se destina el 0,8% de la masa salarial (pero se debían superar los índices fijados en el Contrato Programa 2006-2008, ratio ingresos comerciales/nº de trabajadores, y se aplicaba una escala de progresión para incentivarlo). A partir de 2007 se incorporaba la prima mínima garantizada a las dos pagas extras.

Para 2008, el incremento salarial era del 3% para el personal operativo y del 2% para *“estructura de apoyo y MM.II. y cuadros aplicable a todos los conceptos (y 1% adicional)”*. Al plan de objetivos se destinaba el 0,8% de la masa salarial (condicionado a superar los índices fijados en el Contrato Programa, ratio ingresos comerciales/nº de trabajadores, y para incentivarlo se mantenía la escala de progresión del 2007).

Para 2009 y 2010 (en caso de acordar las prórrogas del convenio, como así sucedió) se establecía que los incrementos globales serían los fijados para la función pública. Se lograron mejoras en conciliación, como la preferencia para elegir turno de vacaciones al personal con hijos/as menores con sentencia de separación o divorcio y disfrute de las vacaciones en fecha diferente cuando estas coincidan con una baja temporal por embarazo o lactancia, etc. Se creaba una comisión mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación para negociar el plan de igualdad de ADIF. También avances en materia de protección contra la violencia de género como no computar las ausencias de trabajo cuando fuera por este motivo.

Se incorporaban al I Convenio Colectivo de ADIF los acuerdos específicos negociados de diferentes colectivos y los acuerdos del 14 de abril de 2005 que suponen integrar al personal del GIF en el convenio y el acuerdo de 27 de junio de 2005 de Conducción Restringida en el ámbito de la Dirección Ejecutiva de Terminales de Mercancías.

Adif obtenía importantes partidas presupuestarias para inversiones en infraestructura, ya que el Gobierno ponía en marcha el ambicioso PEIT (2005-2020), que fue aprobado por el Consejo de Ministros el 15 de julio de 2005. Fue considerado una de las mayores inversiones efectuadas en España, por la cantidad de dinero que destinaba al ferrocarril (18.797 millones de € para construir líneas AVE, 1.800 para las terminales y las estaciones, y 2.800 para mejoras en la red convencional). El plan contaba con el compromiso estable de financiación a largo plazo de 4.900 millones € de aportaciones patrimoniales, 3.900 de fondos europeos y 2.700 de préstamos que ADIF consiguió por su elevada solvencia. La apuesta del Gobierno por el ferrocarril incluía, entre otras, el desarrollo de una ambiciosa red de altas prestaciones, potenciar las mercancías, tráfico mixto y mayor desarrollo de las cercanías. Del total del presupuesto del PEIT, el 48% se destinaba al ferrocarril (83.450 millones de € para la construcción de 10.000 km de red de alta velocidad, tráfico mixto, doble vía electrificada y ancho internacional). Para su financiación, el Gobierno planteó un nuevo modelo más diversificado, pero

mantenía un fuerte componente presupuestario del 60%, y el 18,6% procedía de financiación extrapresupuestaria. Permitía la colaboración público-privada, lo que facilitaba realizar las inversiones previstas con el aumento de la participación privada. Con ello, el Gobierno respondía a las Directivas Europeas de ordenación del transporte ferroviario por el que recibía importantes fondos. Para llevar a cabo este ambicioso proyecto, el Gobierno necesitaba obtener los apoyos suficientes, lo que consiguió. Pero un factor exógeno, la crisis económica, “*tambaleó*” parte de lo previsto en materia de inversiones (afectando en mayor medida a lo acordado en los convenios colectivos) y repercutió en las relaciones laborales.

De forma que se incrementaron las presiones políticas para que las direcciones adoptaran una gestión más eficiente de los recursos disponibles que les permitiera reducir notablemente los costes laborales y fuesen más rentables y competitivas, y adecuar las empresas para la liberalización del sector. Estos compromisos políticos se incorporaban en los Contratos Programa que ADIF y RENFE Operadora suscribieron con el Estado y suponía una cobertura financiera hasta el 2010 con una aportación de 15.692 millones para las dos empresas. Con su firma, el Gobierno avanzaba en su estrategia de reducción del gasto público y modernización del sistema ferroviario al establecer las nuevas normas formales que las direcciones debían aplicar. Se hacía evidente el nuevo rumbo que las empresas adoptaban a partir de 2005, mucho más comercial y menos dependiente del Estado en cuanto a los PGE (sobre todo en RENFE Operadora).

El control político que ejerce el Gobierno en las empresas se ha mantenido a lo largo del período (en mayor medida con la crisis económica). Con ella, se alteraba el impulso inversor comprometido, los compromisos retributivos y algunas mejoras pactadas en los convenios, y el estilo de negociación cambió considerablemente al pasar a un estilo mucho más duro, instalándose el conflicto hasta finalizar la década.

5.2.2.2.- Cambio de clima.

Durante este segundo período, los gobiernos hicieron varios intentos para modificar las reglas de las relaciones laborales (en mayor medida al final del mandato socialista). Se modificaron las reglas formales principalmente a través de los contratos-

programa; también trataron de modificar las informales a través de informes “críticos” que realizaron las comisiones de investigación y parlamentarias, discursos políticos y empresariales que tuvieron lugar, etc.

El Gobierno sabía que el cambio del modelo ferroviario que había previsto para RENFE y para el sector iba a generar mucha resistencia y confrontación por los/as afectados/as y, para reducirlo, debía articular muy bien su estrategia. En relación con las reglas formales, fueron varias las modificaciones que se introdujeron a través de los contratos-programas y los RDL. En cuanto a las informales, los diferentes informes críticos elaborados por algunos organismos públicos dirigidos a la opinión pública generaron una cierta preocupación y ejercieron su papel. Ante el nuevo marco liberalizador que introducía la Ley del Sector Ferroviario, el Gobierno creaba organismos específicos: el 27 de diciembre de 2004, el Comité de Regulación Ferroviaria adscrito al Ministerio de Fomento se encargaría de controlar que los servicios ferroviarios se prestasen en condiciones de transparencia y no discriminación. Entre sus funciones vigilaría la aplicación de los cánones y ejercería de árbitro para resolver los conflictos que pudiesen darse entre ADIF y las empresas. Otro organismo que se creaba, el Comité de Coordinación de Actividades Ferroviarias, que se encargaría de solucionar los conflictos operativos dentro del sistema. Asimismo, los discursos y opiniones que ofrecieron algunos/as de los responsables políticos y de las empresas en numerosos foros y actos durante esos años contribuyeron en este sentido, al generar un clima de expectativas que propiciara el cambio del modelo. Así, por ejemplo, el Director General Corporativo en una entrevista reconocía el papel que ejerció el Contrato Programa 1999-2000 en el proceso de transición (el último antes de la segregación de RENFE). Había que adecuar la empresa para que pudieran operar los operadores privados y el contrato-programa planteaba los mecanismos para diseñar el nuevo modelo. Anunciaba que en el corto plazo se iban a producir importantes cambios, no solo en la empresa, sino también en el sector, debido a los compromisos políticos del Gobierno con la política ferroviaria europea: *“El futuro que nos espera va a ser muy distinto de nuestro pasado”. “El paraguas de la subvención va a dejar de protegernos progresiva y rápidamente en todos aquellos productos en que se vaya produciendo la liberalización. Y en ellos, nos enfrentaremos no sólo a la competencia de otros modos, sino a la de otros operadores que harán frente al mercado con*

nuestras mismas armas". De forma que el objetivo del Gobierno recogido en este contrato programa era doble. Por un lado, pretendía sentar las bases para diseñar el proceso de liberalización del sector y, por otro, posibilitar a RENFE las condiciones para que pudiese operar en un escenario de competitividad que se iba a producir en los próximos años. El DG corporativo reconocía la trascendencia de ese cambio y la inquietud que les generaba, aunque también les ofrecía nuevas oportunidades.

Las directrices europeas en materia ferroviaria obligan al Gobierno a llevar a cabo una redefinición del sistema ferroviario español y a realizar un importante esfuerzo de adaptación a las nuevas condiciones en que se iba a trabajar en breve. Muchos/as responsables veían con "buenos ojos" el cambio del modelo al considerar que el nuevo marco podía ofrecer a las direcciones de la empresa una mayor autonomía de gestión. Consideraban que las nuevas exigencias de responsabilidad debían extenderse por toda la organización y "calar" a la totalidad de la plantilla e incluso a los/as usuarios/as. Al mismo tiempo, algunos/as consideraban que había que cambiar las relaciones con los actores implicados y emprender acciones sobre el equipo humano acordes a los nuevos mandatos: *"Necesitamos profundizar en nuestros procesos de cambio". "Los clientes, la competencia, los entornos, los nuevos requerimientos de calidad... imponen cambios de actitudes, de formación, de comportamientos, cambios profesionales a todos los niveles y de todos nuestros colectivos. Los interventores deben ampliar sus funciones y sus capacidades profesionales, los conductores ahondar en el conocimiento de sus vehículos y de las nuevas tecnologías que crecientemente utilizarán y los profesionales de atención directa a los clientes deben mejorar sus habilidades de relación personal y ampliar su cualificación de forma que pueda ser valorada por nuestros viajeros/as"*. (Fuente: Líneas del tren n.º 214, de 25 de enero de 2000).

Era este el discurso que se instalaba a principios del 2000 en RENFE. Ejercieron su papel en ese sentido. Estos "mensajes" se vieron reflejados en las negociaciones de los convenios y acuerdos. Lo que fue "calando" poco a poco en todos los ámbitos y niveles.

El papel que jugaron estos instrumentos sobre la opinión pública y sobre el colectivo ferroviario favoreció el avance de la estrategia del Gobierno en el sector, al generar un determinado clima de expectativas sobre las relaciones laborales que había que cambiar en la empresa.

Los conflictos laborales y el cambio de reglas.

Durante este período, la conflictividad laboral fue mucho mayor con respecto al anterior, especialmente intensa a partir del 2005 debido a la concurrencia de varios factores. En RENFE se dieron conflictos en torno a los procesos de negociación de los convenios, pero también al cambio del modelo ferroviario y a las medidas aplicadas por el Gobierno para reducir los efectos de la crisis económica. Se observan diferencias entre los desarrollados durante el mandato de Aznar con respecto a los de Zapatero. En el primer caso y con carácter general, los conflictos convocados por los sindicatos ferroviarios respondían a la táctica para presionar en la negociación de los convenios y el estilo de negociación se endureció al final del mandato. La dirección “utilizó” el conflicto surgido en torno al XIII Convenio para tratar de cambiar las prácticas laborales, pero sin éxito. En el segundo caso, se dan diferencias importantes en el desarrollo de los conflictos. Al principio, los conflictos convocados por los sindicatos ferroviarios respondían a la práctica habitual para presionar en los convenios, pero también para manifestar el rechazo a la implantación de la Ley del Sector. Además, a mitad del mandato, la irrupción de la crisis económica de 2008 llevó al Gobierno a adoptar importantes medidas de ajuste y recortes en todas las empresas y sectores de actividad, ocasionando que la conflictividad se incrementara considerablemente. También en RENFE y ADIF, ya que las medidas adoptadas afectaron principalmente a las plataformas de negociación.

El contexto socioeconómico de España a principios del 2000 era bastante favorable y el conflicto fue relativamente limitado. Aznar era de nuevo nombrado Presidente de España en las elecciones generales del 12 de marzo del 2000 y obtenía mayoría absoluta. El Gobierno continuó con su política de modernización ferroviaria y puso en marcha el Plan de Infraestructuras 2000-2007. La estrategia de relaciones laborales fue favorable para la clase trabajadora en su primer mandato; en el segundo las relaciones se distanciaron y retrocedía el diálogo social. Los sindicatos convocaron huelga general el 20 de junio de 2002 por la reforma del sistema de protección de desempleo.

En RENFE, los resultados de las elecciones sindicales del 26 de febrero de 1999 no alteraron significativamente la fuerza sindical en el CGE. Los sindicatos mayoritarios

continuaron ejerciendo su fuerza; SEMAF se posicionó considerablemente y el resto mejoraba sus resultados. Lo que dificultó el avance de la estrategia del Gobierno. A pesar de ello, este hizo un ejercicio de demostración de fuerza y “utilizó” el conflicto surgido durante las negociaciones del XIII Convenio para tratar de hacer ver a los sindicatos que las reglas tenían que cambiar (aunque este caso se analiza al final del capítulo, se exponen algunos de sus resultados). El estilo duro que aplicó la dirección en la negociación para el convenio generó un largo proceso de conflictividad que se iniciaba el 29 de julio de 1999 y finalizaba en marzo del 2000. Los sindicatos convocaron paros (excepto UGT que no se sumó) por la falta de interés de la empresa para iniciar las negociaciones del convenio y por sus pretensiones de externalizar cargas de trabajo. El conflicto continuó porque las posiciones estaban muy distanciadas. Los sindicatos pedían subidas salariales del 10 y 12% para 1999 y 2000, y reducir la jornada laboral a 35 horas. Mientras que la empresa garantizaba el poder adquisitivo real para 1999 y 2000; reducción de 2 días de trabajo al año con carácter general y 3 para los que trabajasen en peores condiciones y se comprometía a revisar el sistema de primas.

Las exigencias del Gobierno de nuevos ajustes salariales y sacrificios a través de las diferentes iniciativas de flexibilidad laboral y productividad que la empresa plasmó en la plataforma del convenio no fueron aceptadas por los sindicatos (salvo UGT, que firmaba con la empresa un convenio de eficacia limitada). El resto de sindicatos continuaron el conflicto y en enero del 2000 convocaron 3 meses de movilizaciones. El convenio de eficacia limitada recoge una subida salarial del 1,8% para 1999 y del 2% para 2000 (incluye la compensación por la diferencia entre el IPC previsto y el real siempre que se cumpla la ratio ingresos de clientes y gastos de personal del contrato programa 1999-2000; para 1999 era del 1,1%). Un sistema de primas por productividad que retribuye el diferencial con la inflación real, etc. A cambio, la empresa retiraba las sanciones y expedientes disciplinarios abiertos a todos los implicados/as durante el proceso de conflictividad. El Gobierno consideró que era el momento para cambiar las prácticas laborales y la empresa adoptaba un estilo duro en las negociaciones, ocasionando un largo e intenso proceso de conflictividad. Aquel “utilizó” el conflicto ferroviario para decir a todos los sindicatos que las prácticas laborales que existían tenían que cambiar. Pero tenía que reducir el conflicto y hacer “ver” a los sindicatos que el convenio de eficacia limitada firmado entre la empresa y UGT era su última

propuesta. De forma que articuló su estrategia para que CCOO lo firmara y estimó que el resto de sindicatos se adherían al convenio, pero el conflicto continuó con SEMAF y CGT. El Gobierno tuvo que intervenir y utilizó las relaciones que mantenía con la cúpula directiva de CCOO para que el sindicato ferroviario se adhiriera al convenio de eficacia limitada y el sector crítico abandonaba el sindicato. El conflicto se redujo, ya que CCOO abandonó la confrontación y se adhería al convenio. Pero la empresa tenía que negociar el Acuerdo de Agente Único de Conducción al menor coste posible. En medio del conflicto surgido en las negociaciones para el XIII Convenio Colectivo, SEMAF diseñó su estrategia y aprovechaba la situación para introducir su propuesta de AUC. Ante la negativa de la empresa, convocó un “chorro” de huelgas. El Gobierno valoró los costes que implicaba el conflicto de los maquinistas y lo mantuvo hasta su límite, aunque finalmente firmaba la propuesta del sindicato. El acuerdo del AUC supuso un *“pulso de fuerza”* que el sindicato supo demostrar a la empresa y al Gobierno. El éxito y la fuerza que demostró el sindicato con los paros convocados para que se firmara su propuesta llevó al Gobierno a sopesar el coste político y económico que le hubiera acarreado un enfrentamiento mayor si hubiera decidido imponer el AUC de forma unilateral. Además, estaban en juego las elecciones generales, y el Gobierno *“reculó”* en su estrategia del cambio de las prácticas laborales en ese momento y decidió llevar el AUC a la negociación con los sindicatos, especialmente con SEMAF. El estilo duro de la dirección se mantuvo también durante las negociaciones del XIV Convenio, provocando diferentes episodios de tensión y confrontación, aunque finalmente se alcanzaron los acuerdos.

Durante el mandato socialista, los conflictos convocados por los sindicatos ferroviarios respondían a varias situaciones. A una táctica para presionar en los convenios, a la que había que sumar la conflictividad ocasionada por la implantación de la Ley del Sector y los conflictos que ocasionaron los efectos de la crisis económica. A partir del 2007, el estilo de negociación que adoptaban las direcciones de las empresas se endureció considerablemente, debido a las medidas del Gobierno para reducir los efectos de la crisis, ocasionando un intenso proceso de conflictividad en el país, y en RENFE quiso aprovechar el momento para romper definitivamente con las prácticas laborales.

En RENFE, a principios del 2004, se producían importantes cambios estructurales y organizativos como consecuencia de la Ley de Sector y había que negociar el último

convenio, el XV. El nuevo Gobierno, lejos de frenar el proceso que había abierto el Ejecutivo anterior para la implantación de la Ley del Sector, lo continuó como estaba previsto, ocasionando una considerable conflictividad por los sindicatos ferroviarios a nivel nacional. Los sindicatos tenían claro que este asunto era una decisión política inaplazable y utilizaron sus contactos políticos para reducir los efectos negativos. Asimismo, emprendieron acciones unitarias desde el CGE para manifestar al Gobierno su oposición a la Ley y dar a conocer a la opinión pública el cambio de modelo ferroviario. Finalmente, tuvieron que reconocer que la Ley era una decisión política que no tenía marcha atrás y centraron su estrategia en paliar sus efectos negativos.

El Gobierno diseñó muy bien su estrategia, ya que tenía que contar con el apoyo de los sindicatos para llevar a término la Ley del Sector y, para ello, les dio participación en el proceso de adaptación al nuevo modelo ferroviario, tratando de implicarlos. Los sindicatos participaron en el diseño de los marcos normativos (homologación del personal y en algunos aspectos de Seguridad en la Circulación, etc.) y eran informados según el art. 44 del ET en relación a la segregación. Lo que le permitió al Gobierno reducir el nivel de conflictividad y “vendió” a los/as ferroviarios/as y a la opinión pública que el cambio de modelo ferroviario que le exigía la UE se hacía de forma no traumática. No solo se dividía RENFE, sino que además se producían cambios organizativos (unificación de la UN Cargas y Transporte Combinado creando la UN Mercancía sin la actividad de las Terminales que pasaba a la UN de Terminales). Es decir, cambios estratégicos a nivel organizativo que el Gobierno había decidido para la futura liberalización de las mercancías. Lo que ocasionó conflictos por parte de los sindicatos, que finalmente aceptaban a cambio de hacerlo de forma no traumática para los/as afectados/as manteniendo el empleo, las condiciones laborales, salariales y el compromiso del Gobierno de elaborar un plan de viabilidad para las mercancías.

La empresa hizo algunas concesiones a los sindicatos (convocatoria para la cobertura de puestos de MMII-Maquinista AVE Jefe de tren); a su vez, adoptaba mano dura. La Dirección de Mercancía incumplía lo acordado en el acuerdo de AUC y actuó de forma unilateral en ocasiones. Lo que llevó a SEMAF a convocar paros en noviembre del 2004, aunque finalmente se llegaba al acuerdo.

Las negociaciones para alcanzar el XV Convenio adquirieron un papel central. Había poco tiempo (antes de la segregación, el 1 de enero de 2005) y era el último convenio

de RENFE y debían considerarlo un convenio de transición que regulara las condiciones laborales de ADIF y RENFE Operadora haciéndolo de forma independiente. Durante las negociaciones del convenio, UGT, CCOO y SF convocaron huelga para el 3 y 9 de diciembre de 2004 para protestar contra la segregación de la empresa, por el incumplimiento empresarial de algunos aspectos del XIV Convenio (revisión de primas y condiciones laborales de Mantenimiento Integral de Trenes) para que se mantuviera el marco de relaciones laborales, etc. Finalmente, la desconvocaban ya que CCOO y UGT acordaban con la empresa la permeabilidad para 3 años; vigencia de 2 años para el convenio y para los talleres se acordaba valorar las mejoras productivas.

El preacuerdo del XV Convenio se lograba con UGT, CCOO y SF, mientras SEMAF y CGT discrepaban sobre los derechos sindicales que habían acordado y porque no se tuvieron en cuenta sus peticiones. Finalmente, la empresa accedía a ellas y todos los sindicatos firmaban el XV Convenio (excepto CGT). Se lograba una subida salarial del 2% para 2005 y para 2006 el incremento salarial quedaba referenciado a la mesa de la Función Pública y su reparto se hacía de forma independiente en cada una de las áreas según los criterios de distribución (75% a conceptos fijos con un mínimo del IPC previsto y 25% con carácter lineal mediante objetivos). Se lograba la distribución de los órganos representativos y demás derechos sindicales en función de la representación real de cada sindicato en cada una de las nuevas empresas, como exigían SEMAF y CGT. Suponía reconocer que CCOO y UGT seguían siendo los sindicatos más representativos en ADIF; mientras que en RENFE Operadora, SEMAF ocuparía la primera posición y CCOO y UGT pasarían a un segundo lugar. Se firmaba la ampliación del número de trabajadores/as (de 1.500 a 1.800) que podían acogerse al ERE (2003-2004).

Con las concesiones que hacía la empresa a los sindicatos en estas negociaciones, se aseguraba un marco laboral estable que garantizaba la transición al nuevo modelo ferroviario. Este bien político que ofreció al Gobierno permitió que el 1 de enero de 2005 se hiciera efectiva la segregación de RENFE.

El Gobierno nombraba el 30 de diciembre de 2004 a los nuevos presidentes de RENFE Operadora, Salgueiro, y de ADIF, González, que lideraron el proceso de transición hacia la liberalización del sistema.

Se sucedieron varios conflictos en RENFE Operadora. La huelga de 24 horas para los días 2, 7, 11, 16, 18, 23 y 30 de diciembre de 2005 fue convocada por CCOO, UGT y CGT por la decisión de la empresa de suprimir el servicio del interventor/a (SSB) aprovechando la puesta en marcha del nuevo servicio AVE Madrid-Toledo, pero se alcanzaba acuerdo que desconvocaba el conflicto. SEMAF convocaba paros el 18 y el 19 de julio de 2006 para exigir condiciones más estrictas sobre los requisitos y las condiciones necesarias en la obtención de los títulos y habilitaciones para el desempeño de puestos relacionados con la seguridad en la circulación, con respecto a los que recogía el proyecto de la orden ministerial. También para que se estableciera el régimen de autorización y funcionamiento de los centros de formación y certificación que se encargarían a partir de ese momento de realizar la valoración de las aptitudes formativas y psicológicas que se iban a exigir al nuevo personal.

El 28 de julio de 2005 se firmaba el ERE (2005-2009) entre la Dirección de RENFE Operadora y la mayoría del CGE (SEMAF, UGT, CCOO y SF, excepto CGT). Para un máximo de 2.000 trabajadores/as que podían acogerse de forma voluntaria a través de prejubilaciones y bajas incentivadas.

Para cubrir las necesidades de plantillas, se acordaba agotar la vía interna a través de la promoción y seguidamente la empresa proponía a los sindicatos acudir a la vía externa, aunque con nuevas modalidades de contratación.

También se firmaba el ERE de ADIF (2006-2010) entre la Dirección y la mayoría del CGE (suscrito por todas las centrales sindicales excepto CGT) para un total de 2.500 trabajadores/as acogiendo de forma voluntaria a través de prejubilaciones y bajas incentivadas y se incardinaba con un plan de empleo.

En abril de 2007, las negociaciones para iniciar los nuevos convenios en las empresas se paralizaron por diferentes motivos: rumores de traspasar las competencias de los servicios ferroviarios a las CCAA; posibles cambios en el canal de ventas; ausencia de un plan de viabilidad para los Talleres y Mercancías; incremento de la externalización de las cargas de trabajo; medidas de ajustes y recortes que el Gobierno iba a aplicar para reducir los efectos de la crisis, etc. Lo que generó un clima de incertidumbre que llevaría a los sindicatos a exigir a las direcciones que dieran garantías previas a las negociaciones, pero no lo hicieron, lo que incrementó aún más esta situación.

Los CGE de las dos empresas convocaron acciones y protestas el 27 y 30 de julio de 2007 por el mantenimiento del empleo estable y con garantías, y para que se negociaran los convenios. La situación de bloqueo e incertidumbre continuó y se sumaron otros conflictos (el paro indefinido convocado por SF todos los viernes de 19 a 21 h a partir del 24 de agosto de 2007 para denunciar que los gráficos de servicios del personal de Estaciones de Córdoba Central eran insuficientes para atender la carga de trabajo, lo que permitió alcanzar acuerdo y se desconvocaba el paro).

Los conflictos continuaron ante los rumores e informaciones que se dieron de transferir las competencias de las cercanías a Cataluña. Las empresas no se pronunciaron, lo que llevó a los sindicatos de ambos CGE a convocar 6 días de paros de 24 horas. Ante el anuncio de los paros, el Gobierno convocaba a los líderes sindicales de la Federación y Confederación de UGT y CCOO el 21 de septiembre de 2007 y, tras un acercamiento en las posiciones, el Gobierno se comprometía a que sería RENFE Operadora la que continuaría prestando los servicios hasta que se acordara el nuevo modelo de gestión del servicio de las cercanías en Cataluña, y se creaba un grupo de trabajo donde participarían los sindicatos en el modelo. A cambio, los sindicatos desconvocaban los paros. Se iniciaban también las negociaciones para alcanzar los convenios en las empresas.

En ADIF se alcanzaba el preacuerdo de convenio el 19 de diciembre de 2007, que era ratificado por unanimidad el 14 de enero de 2008 y donde CCOO, SCF, SF y CGT desconvocaban la huelga. El 9 de abril de 2008 se firmaba el I Convenio Colectivo de ADIF (2007-2008) entre la Dirección y CCOO, UGT, SCF y SF (excepto CGT).

Aunque su duración era para 2 años, se acordaba la posibilidad de prorrogarlo para 2009 y 2010 (estas estarían sujetas a que se desarrollase la negociación del desarrollo profesional). Para el 2007, el incremento salarial era del 2,7% para el personal operativo y del 2% para la estructura de apoyo, MMII y cuadros, más un 0,7% adicional. Un 0,3% para productividad, un 0,8% para el plan de objetivos y una prima mínima garantizada a las dos pagas extras. Para el 2008, el incremento era del 3% para el personal operativo y del 2% para la estructura de apoyo y MMII y cuadros, y 1% adicional. Un 0,8% para el plan de objetivos (que estaría sujeto a los índices de productividad fijados en el contrato-programa). Los incrementos globales para los años 2009 y 2010 serían según lo fijado para la Función Pública. Se lograban mejoras

en conciliación, lactancia, violencia de género, creación de una comisión mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, títulos de transporte, incremento del fondo de ayuda social, etc. Se cerraron los acuerdos específicos para Mantenimiento de Infraestructura, Circulación, Terminales de Mercancías, Estaciones de Viajeros, MMII y Cuadros y Personal Administrativo.

El convenio fue posible gracias a la presión sindical y a su unidad de acción. Todos los sindicatos se pusieron de acuerdo y presentaron a la empresa una plataforma conjunta de consenso unitario acordada en el CGE.

El SCF *“aprovechaba”* para exigir a la empresa las reivindicaciones para Circulación que aún no se habían hecho efectivas y convocaba paros desde el 22 de diciembre de 2007 hasta mediados de enero de 2008, en fechas con gran afluencia de viajeros/as y antes de que se iniciara el conflicto, el 21 de diciembre se alcanzaba un acuerdo. El Gobierno no estaba dispuesto a que se volviera a paralizar el ferrocarril como ya habían hecho los maquinistas. La Dirección de Circulación entraba a negociar con el SCF y lograba la desconvocatoria de los paros. Se introducía más flexibilidad funcional en Circulación a cambio de un complemento para el colectivo de 200 €/mes, descanso ante pantallas y el *“reconocimiento”* de la fuerza que podía llegar a tener el colectivo.

El I Convenio Colectivo de RENFE Operadora (2007-2008) se firmaba el 25 de febrero de 2008 entre la empresa y todos los sindicatos del CGE. Ante la incertidumbre que había en el contexto general, las partes cerraron el convenio que garantizaba las condiciones laborales para los próximos años en un cierto clima de entendimiento. Lo que fue valorado positivamente por el Gobierno y los sindicatos. Se acordaba la posibilidad de prorrogarlo para el 2009 y 2010. Los incrementos salariales para el 2007 eran del 2,7% aplicable a todos los conceptos más un 0,4% para el plan de objetivos y la incorporación de una prima mínima garantizada a las pagas extras. Para el 2008, el incremento global se referenciaba a lo acordado para la función pública y un 0,8% para el plan de objetivos. Mientras que para el 2009 y 2010 los incrementos globales serían los que se fijasen para la función pública. Se lograban descuentos en los títulos de transportes, un fondo para compensar los quebrantos de moneda, formación especializada, plan de igualdad, norma marco de movilidad y el desarrollo profesional. La unidad de acción sindical que lograron alcanzar y demostrar a las direcciones a través de los CGE con las plataformas unitarias para negociar los convenios llevó a

aquellas a cambiar su estrategia. Tenían que romper la unidad sindical lograda con la firma de los convenios y emprendieron una estrategia de negociar pactos parciales con algunos sindicatos. Aunque UGT y CCOO ya venían “colaborando” en algunos acuerdos específicos, se sumaban SEMAF y SCF. De esta forma, la empresa lograba “romper” la unidad sindical. Mientras que los sindicatos que no aceptaron los pactos parciales no solo lo criticaban, sino que además convocaban paros por el incremento de las externalizaciones acordadas a través de licitaciones (maniobras, venta de billetes, etc.).

El Congreso de los Diputados aprobaba la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social que entraba en vigor el 1 de enero de 2008, lo que suponía, entre otros recortes en las prestaciones sociales (se endurecían los requisitos para la incapacidad permanente, modificaban aspectos que afectaban a la jubilación, se posponía la jubilación parcial y anticipada en las Administraciones Públicas, etc.).

Muchas de las medidas de ajustes y recortes que adoptaba el Gobierno para hacer frente a la crisis económica afectaron directamente a los procesos de negociación que estaban en marcha y el estilo negociador se endureció en RENFE y ADIF. Además, había que sumar los problemas que ocasionaron las reestructuraciones internas debido a la aplicación de la Ley del Sector, ocasionando numerosos conflictos. En la mesa de Desarrollo Profesional de ADIF del 27 de noviembre de 2008, la empresa comunicaba a los sindicatos que se suspendían estas negociaciones porque no había dinero e incumplía lo acordado en el convenio y acordaba con los sindicatos dejarlo para cuando la situación económica lo permitiera. En RENFE, aunque había prevista una partida específica para ello, también se dieron dificultades.

Un nuevo conflicto se desencadenaba tras el anuncio del Presidente del Gobierno el 23 de junio de 2008 de sus intenciones de segregar las mercancías ferroviarias (creando una sociedad independiente) y liberalizar los servicios auxiliares de las terminales.

Los sindicatos de los dos CGE articularon una respuesta unitaria y convocaron movilizaciones y huelga de 24 horas los días 12, 13, 14 y 15 de julio de 2008 a nivel nacional para impedir la aplicación de las medidas. Denunciaban la gravedad de las mismas, la forma elegida por el Gobierno para hacerlo público (en la comparecencia del Presidente en la presentación del informe del CES) y porque consideraban que las

medidas contravenían los acuerdos que habían suscrito en el Plan Social 2005-2009. Tras las reuniones que mantuvieron los sindicatos ferroviarios con los/as responsables políticos, el 8 de julio de 2008 la Dirección de RENFE les entregaba una propuesta con las garantías que pedían los sindicatos y a cambio desconvocaban los paros. Se acordaba el compromiso político de impulsar las mercancías ferroviarias y se fijaban garantías de no adoptar medidas unilaterales sobre el modelo organizativo del área de Mercancías y Logística que afectasen negativamente a las plantillas. Aunque la acción sindical unitaria paralizara la segregación de las mercancías, consideraron que era vital participar en esas negociaciones y “controlar” los próximos movimientos. Mientras la liberalización de los servicios auxiliares continuó su camino.

Las empresas no mostraron interés para iniciar las negociaciones que permitieran acordar las prórrogas de los convenios. La presión sindical posibilitó que se acordara el 29 de diciembre de 2008, la 1.ª prórroga del convenio de ADIF entre la empresa y CCOO y UGT (el resto no la ratificó). Se iniciaba el 1 de enero de 2009 y finalizaba el 31 de diciembre de 2009. El incremento retributivo sería el que se fijase para la función pública y el desarrollo profesional se posponía hasta que la situación económica lo permitiese. La empresa se comprometía a garantizar los niveles de empleo previstos en el Plan Social y la tasa de reposición del ERE. Las intenciones del Gobierno de liberalizar los servicios auxiliares de las terminales quedaban reflejadas en la Orden Ministerial que había preparado la empresa, pero fue rechazada por los sindicatos. En las reuniones que la empresa mantuvo con los sindicatos, les explicaba la afectación de la crisis y que no podía hacer efectiva la totalidad de la subida salarial acordada del 3,87% para 2009. Aunque conseguía el acuerdo de CCOO y UGT de reducirla al 3% y su distribución; el 0,37% para el plan de objetivos se vinculaba al nivel de absentismo; y el 0,5% restante quedaba pendiente.

Después de tres días de conflictos convocados por todos los sindicatos para paralizar la externalización de los servicios de venta de billetes, finalmente y tras el descuelgue de CCOO y UGT de los mismos, se firmaba un acuerdo con la empresa que permitía que se licitaran algunos servicios que fueron publicados en el BOE del 5 de agosto de 2008. El conflicto continuó; el SF convocaba en solitario 4 días de paros de 24 horas en

octubre y noviembre de 2008 contra este tipo de medidas y en defensa del empleo estable. Esta práctica empresarial se incrementaba en los años siguientes.

Se alcanzaron acuerdos parciales para algunos colectivos. La Dirección de Circulación cerraba con UGT, CCOO y CGT el descanso ante pantallas para Circulación. Ante la necesidad de disponer de más ET la empresa lograba modificar con algunos sindicatos la regulación sobre la permanencia de 2 años en las categorías de inicio a unos meses para poder ejercer e incluía otras categorías en las convocatorias. Se trataba de acuerdos parciales donde la empresa tenía necesidades para cubrir y los excesos de jornada se compensarían con descansos. Lo que le permitía obtener ciertos ahorros en los gastos laborales. Modificaba funciones y plazos en la norma de movilidad vinculada a la OEP 2009 para oficiales de telecomunicaciones, montadores eléctricos de instalaciones de seguridad, oficiales celadores de línea electrificada y ayudantes de máquinas de vía. Se endurecían los requisitos al no dejar que se presentasen las categorías con especialización ni podían participar con carácter subsidiario los que tenían menos de 2 años de antigüedad (hasta la fecha se había permitido y lo recogía la normativa laboral). Se modificaban funciones y jornada en las convocatorias de movilidad vinculadas a la OEP 2008 para Oficial Administrativo de Entrada con el apoyo de CCOO, UGT y SCF. La empresa endurecía los criterios en la convocatoria interna y de ingreso de Ayudantes Ferroviarios vinculada a la OEP 2008-2009 (al exigir el título de ingeniero técnico de obras públicas, pero los sindicatos consiguieron rebajarlo al de grado medio). El incremento de funciones se lograba con el apoyo de UGT y CCOO (además de sus funciones, tenían que realizar las de ET y Piloto de Seguridad). De esta forma, la empresa lograba introducir la flexibilidad laboral que necesitaba a cambio de ciertos incrementos económicos y otras compensaciones. Entonces cabe preguntarse, ¿para qué negociar el desarrollo profesional?

Se modificaron los criterios para conceder ayudas sociales, aunque algunos sindicatos lo denunciaban y pedían incrementar el fondo.

La empresa intentó aprovechar la coyuntura y quiso hacer un acto de demostración para dejar claro que las reglas *“habían cambiado”*, pero no le salió como esperaba. Actuó de forma unilateral al publicar el procedimiento de suspensión y renovación de las habilitaciones y títulos de conducción que afectan al personal implicado en accidentes e incidentes sin consultar con los sindicatos. Estos consideraron que esta

forma de actuar de la empresa iba más allá de lo que exigía la Orden FOM/2872/2010 de 5 de noviembre y lo hacía sin consultarles previamente. Todos los sindicatos solicitaron una reunión urgente y extraordinaria de la Comisión General de Seguridad en la Circulación y enviaron una carta al Director de Seguridad en la Circulación para que lo retirara, como así sucedió, y finalmente tuvo que negociarlo con los sindicatos. En RENFE sí se avanzó en el Desarrollo Profesional, ya que la empresa lograba con SEMAF el marco regulador de conducción (quedaba por cerrar la variable que estaría condicionada al acuerdo global).

Tal era el nivel de conflictividad que la empresa condicionó la firma de la 1.^a prórroga del convenio a que se incluyera una cláusula de paz social. Las discrepancias entre los sindicatos para la firma de la prórroga les llevaron a convocar huelga el 29 de diciembre de 2008 por UGT, CCOO, CGT y SF. Mientras el SEMAF no la apoyó porque quería la prórroga del convenio con el Desarrollo Profesional. Finalmente, se firmaba la prórroga del 1.^º Convenio colectivo de RENFE Operadora para el 2009. También se dieron discrepancias entre los sindicatos sobre el incremento salarial acordado en el convenio del 3,87% (la mayoría pretendían lograr un acuerdo similar al de ADIF, lo que suponía reducir la subida salarial y acordar su distribución). CCOO y UGT firmaban con la empresa la distribución y solo se garantizaba el incremento del 2,87% y el 0,5% estaría sujeto a la ratio ingresos/trabajadores y el otro 0,5% pendiente de decidir. El acuerdo incumplía lo acordado en el convenio sobre las condiciones para la prórroga y se modificaba a la baja la retribución y los plazos, lo que llevó a SEMAF, CGT y SF a no suscribirlo. Con ello, la empresa salía beneficiada porque reducía el incremento salarial acordado, lo hacía efectivo en función de sus intereses y sobre todo porque “rompía” la unidad sindical. A principios de febrero de 2009, la empresa llevó a cabo una ronda de reuniones con los sindicatos para explicarles la situación en que se encontraban las diferentes áreas de actividad y las medidas previstas. El presidente de la compañía les informaba que durante el 2009 tenía previsto profundizar en el modelo de gestión y que se iba a efectuar la transferencia de competencias ferroviarias de las cercanías a la Generalitat de Cataluña. Y les solicitaba “colaboración” y el compromiso de no forzar las retribuciones. Intervinieron también los responsables de las diferentes áreas. El DG de Mercancías explicaba la mala situación en que se encontraba el negocio y la afectación de la crisis. Su propuesta era recolocar los excedentes de plantilla (276). La

Dirección de Fabricación y Mantenimiento informaba de las pérdidas y el impacto de la crisis, aunque contaba con los ajustes de la plantilla a través del ERE que estaba en marcha y afirmaba que tenía 1.026 excedentes. Les proponía reorganizar la plantilla (ubicar los/as excedentes en los talleres donde tenían cargas de trabajo, 198 en intervención y 490 en sociedades compartidas que se encargarían del mantenimiento). El objetivo de la empresa de constituir sociedades mixtas se centraba en que el trabajo de mantenimiento lo realizarían conjuntamente personal ferroviario y externo, y sobre todo porque dichas sociedades absorberían parte de la plantilla ferroviaria. Pero las posturas a favor y en contra en este aspecto llevaron a la división sindical.

La Dirección de Alta Velocidad/Larga Distancia y Cercanías/Media Distancia también dieron sus balances y necesidades (las medidas que debían aplicar eran aprovechar al máximo los recursos disponibles y no adoptaron ningún plan de viabilidad de futuro que garantizase las cargas de trabajo y las condiciones laborales de la plantilla).

Los sindicatos consideraron que tenían que frenar dichas intenciones y todos (excepto SEMAF) convocaron comisión de conflictos el 31 de marzo, y el 2 de abril de 2009 elaboraron una plataforma conjunta para que la empresa modificara su posición y coincidieron en señalar que entre “todos” debían buscar la solución a los problemas.

La propuesta de presión se centró en realizar paros y una manifestación en Madrid el 14 de mayo contra las medidas de reestructuración que pretendía la empresa. Pero la situación empeoraba cuando el Ministerio de Fomento anunciaba sus intenciones de llevar a cabo el acuerdo entre la AGE y la Generalitat de Catalunya de traspasar las cercanías. El Ministro de Fomento se reunía el 24 de abril de 2009 con los responsables del sector UGT y CCOO (excluyendo al resto de sindicatos) para hablar sobre el tema. El SF-Intersindical (que era el sindicato mayoritario en el sector en Cataluña) denunció esta exclusión y se manifestó en contra de la segregación. La mayoría de los sindicatos no se mostraron en contra de que fueran las CCAA quienes gestionasen y planificasen el servicio, aunque sí estaban en contra en el caso de que la segregación se hiciese sin garantías de empleo y de futuro, y pedían que fuera el Estado el que tutelase y avalase el proceso. Pero la presión sindical aumentó. Los sindicatos convocaban paros de 24 horas el 9 y 10 de junio a través del CGE y realizaron movilizaciones y concentraciones a nivel nacional para defender la integridad de la empresa pública estatal RENFE Operadora. Ante dicha amenaza, el Gobierno cambió su estrategia y el 8 de junio se

alcanzaba el acuerdo entre el Ministerio de Fomento, la Generalitat de Catalunya, RENFE Operadora y las organizaciones sindicales. Se acordaba que, de momento, RENFE continuaba prestando los servicios de cercanías en Cataluña hasta que se lograra el acuerdo del nuevo contrato-programa entre RENFE Operadora y la Generalitat para la prestación de dichos servicios y los sindicatos desconvocaban los paros. Finalmente, en estas negociaciones políticas no participó la representación sindical y solo fueron informados del avance del proceso, a pesar de haberlo acordado. El 13 de enero de 2010 se cerraba el convenio RENFE Operadora y Generalitat de Catalunya donde RENFE continuaba siendo la prestadora del servicio de cercanías en Cataluña para un período de 5 a 8 años.

La conflictividad continuó en las empresas, puesto que las medidas de ajuste y las reestructuraciones organizativas bloquearon el avance de la estrategia del Gobierno y decidía dar un impulso con el cambio del presidente en RENFE al nombrar a Serrano (en sustitución de Salgueiro) para llevar a cabo sus pretensiones en la empresa.

Los/as responsables empresariales plantearon a los sindicatos reorientar las líneas de actuación para adecuarlas a la coyuntura económica (compensar los excesos de jornada en descanso; internalizar cargas de trabajo y aumentar la participación de la empresa en el mantenimiento en los talleres; recolocar a los/as excedentes; priorizar la promoción profesional para cubrir las vacantes y un plan de empleo). Pero los avances fueron escasos y SEMAF convocaba paros de 24 horas a nivel nacional en Conducción el 30 y 31 de julio, 17 y 31 de agosto y 24 y 25 de septiembre de 2009 para que se cerrara la variable de Conducción que estaba pendiente del Desarrollo Profesional y otras cuestiones. Finalmente, se llegaba al acuerdo y se desconvocaban los paros. Se cerraba la variable de Conducción; se compensaba con descanso los excesos de jornada; se efectuaba el trasvase de 100 maquinistas de Mercancías a Viajeros; un proceso de movilidad para conducción y, de ampliarse el ERE, se comprometían a presentar un plan de empleo para 75 nuevos ingresos en Conducción en 2009 y 2010.

A nivel general, la crisis económica se agravó, el paro y la precariedad se dispararon y la flexibilidad laboral avanzaba a sus anchas en todos los procesos de negociación. El Gobierno acordaba con los sindicatos mayoritarios CCOO, UGT y CSIF, en el marco del diálogo social, una subida salarial para los funcionarios/as y empleados/as públicos del

0,3% para el 2010 y la congelación salarial con una revisión para dentro de tres años en función del IPC. Se barajaba ampliar el cálculo de la pensión hasta los 20 años. Lo que llevó a los sindicatos ferroviarios a proponer nuevas movilizaciones. La manifestación del 12 de diciembre de 2009 en Madrid que propusieron UGT y CCOO salía adelante, mientras que el resto de sindicatos no la apoyaron al no aceptar la estrategia de colaboración que dichos sindicatos mantenían con el Gobierno y la Patronal para aplicar las medidas de ajustes y recortes.

Se acordaba la 2.ª prórroga del Convenio en RENFE para 2010, el 22 de diciembre de 2009, entre la empresa, CCOO, UGT y CGT (excepto SF y SEMAF, que exigían los compromisos de empleo y de aplicación del Desarrollo Profesional). La prórroga se iniciaba el 1 de enero de 2010 y finalizaba el 31 de diciembre de 2010 (se acordaba la posibilidad de rebasar ese plazo para aplicar e implantar el Desarrollo Profesional). Solo se cerró la subida salarial fijada para la Función Pública para el 2010 del 0,3% y 0,3% quedaba ligado a un posible plan de pensiones, abonar íntegramente el 0,5% de la masa salarial del abono diferido pendiente de 2009. Se mantenía la normativa laboral vigente y se incorporaban los acuerdos (Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral). Del Desarrollo Profesional, se cerraba el marco regulador de Fabricación y Mantenimiento entre la empresa, UGT, CGT y SEMAF. Algunos temas generaron cierta discusión (retribución, distribución irregular de la jornada y mantenimiento no exclusivo); finalmente, la empresa modificaba los aspectos reclamados por los sindicatos y firmaban la prórroga. A principios del 2010, la empresa continuaba sin cerrar los acuerdos pendientes y SEMAF convocaba huelga para el 23 y 26 de febrero de 2010 de 24 horas por los incumplimientos (no aplicó la Norma Marco Reguladora para Conducción que debía ser efectiva a partir del 1 de enero de 2010 según el acuerdo de desconvocatoria de paros de julio de 2009). Había que negociar la parte variable de la retribución para Conducción y se había acordado que el 1 de enero de 2010 se aplicaría. La empresa se acogió a que no lo aplicaba porque no se había alcanzado el acuerdo global.

La amenaza de conflicto de los maquinistas llevaría a que en enero de 2010 se cerrara el Marco Regulador de Comercial entre la empresa, UGT, SEMAF y CGT (excepto CCOO y SF). Salía adelante el Marco Regulador de Administración y Gestión con los votos a

favor de SEMAF y UGT (CCOO, CGT y SF no lo aceptaron). Y el resto de marcos se fueron cerrando, manteniendo la misma dinámica por parte de los sindicatos. Finalmente, el 29 de marzo de 2010 se firmaba el acuerdo global del Desarrollo Profesional en RENFE Operadora que fue suscrito entre la empresa, SEMAF y UGT, y entraría en vigor el 1 de julio. El resto de sindicatos que no lo firmaron se mostraban en contra y algunos, como CCOO y CGT, se concentraban ante el Ministerio de Fomento el 29 de abril de 2010 para manifestarle su rechazo públicamente. La protesta continuó ya que ambos sindicatos convocaban huelga de 24 horas el 28 de mayo. Aunque se decretaron los servicios mínimos, la empresa recurría la ilegalidad de la huelga de CCOO al considerar que no se podían convocar paros contra un acuerdo que según ella tenía *“rango de convenio colectivo”* y defendía que con ello buscaba racionalizar y mejorar los sistemas de productividad, lo que era imprescindible para garantizar el futuro de la empresa en la coyuntura de crisis económica. La Audiencia Nacional desestimaba la demanda de la empresa y absolvía al sindicato. El sindicato demandaba a la empresa (impugnaba las funciones que había ejercido la Comisión de Seguimiento del acuerdo y los acuerdos alcanzados). La Audiencia Nacional estimó la demanda y daba la razón a CCOO. La empresa aceptaba el fallo y procedía de nuevo a la apertura de las negociaciones y el 2 de noviembre se cerraba el acuerdo.

La empresa endurecía su posición y “utilizó” el traspaso del Canal de Ventas para presionar a los sindicatos no firmantes del Acuerdo de Desarrollo Profesional para que abandonasen la estrategia de confrontación. Las contradicciones que se dieron entre los responsables de las empresas sobre el trasvase de la plantilla del canal de ventas generaron incertidumbre e inseguridad a los/as afectados/as durante la crisis.

La situación se agravó aún más y el Gobierno emprendía más medidas para afrontar la crisis económica y reducir el déficit público (reducción del 5% de los salarios en el sector público, congelación de las pensiones, modificaciones en ciertos aspectos de la jubilación, ajustes y recortes en las inversiones públicas, etc.). Al mismo tiempo, se reunía en mayo de 2010 con los máximos responsables de CCOO, UGT y CSI-CSIF del sector público y les explicaba las medidas del RDL 8/2010 de 20 de mayo y los colectivos a los que se les aplicaría la reducción salarial y los plazos. En la negociación política que se daba a ese nivel, se acordaba que las entidades público-empresariales

que quedaban excluidas de la reducción salarial eran RENFE Operadora, ADIF y AENA. A pesar de ello y ante este nuevo “ataque” a la clase trabajadora, los sindicatos respondían con numerosas movilizaciones a nivel nacional, como las concentraciones del 20 de mayo y la huelga de 24 horas del 8 de junio de 2010.

Casi a la par que se estaban produciendo las negociaciones políticas entre el Gobierno y los máximos responsables de los sindicatos más representativos del sector público, se reunían los presidentes de RENFE y ADIF con los sindicatos ferroviarios para instarles a aplicar la reducción salarial anunciada por el Gobierno a través de la negociación colectiva, a lo que se negaron y amenazaron con movilizaciones y protestas. Por su parte, el SF convocaba la Comisión de Conflictos en las dos empresas el 26 de mayo de 2010 con el objeto de dar una respuesta conjunta a las medidas anunciadas por el Gobierno, pero no le apoyaron y convocaba huelga en solitario en las empresas a nivel nacional el 8 de junio en apoyo de los/as trabajadores/as del sector público y en contra de las medidas extraordinarias de ajustes para la reducción del déficit público aprobada por el Gobierno mediante el RDL 8/2010 de 20 de mayo.

Los sindicatos más representativos llevaron a cabo la huelga de los empleados públicos el 8 de junio de 2010 y anunciaban que podía ser la antesala de una huelga general, si el Gobierno continuaba por esa senda. Los sindicatos ferroviarios CCOO y UGT que habían anunciado la huelga para ese día, finalmente no la realizaron, pero amenazaron con que responderían en el momento que la masa salarial sufriera algún ajuste. Ese mismo día, CGT también realizaba huelga parcial a nivel nacional en RENFE Operadora limitada al personal de MMII, maquinistas AVE/jefes de tren, porque la empresa pretendía eliminar la categoría de maquinista jefe de tren AVE. La escasa repercusión que venía teniendo esta huelga llevó al sindicato a cambiar su estrategia, y aunque el 8 de junio realizaba el paro por la mañana como estaba previsto, por la tarde lo desconvocaba con un margen de 5 horas. Los intentos fallidos de las partes para que se lograra el fin de los paros no fueron posibles, ocasionando trastorno a la empresa y a los/as usuarios/as del ferrocarril.

Las medidas extraordinarias adoptadas por el Gobierno para reducir el déficit público de acuerdo al compromiso con la Comisión Europea de reducirlo progresivamente del

11,2% del 2009 hasta el 3% del PIB en 2013, a través del RDL 8/2010 de 20 de mayo, le permitieron reducirlo al 9,2% del PIB en 2010, aunque la deuda pública subió hasta el 60,1%. Lo que afectó a RENFE y ADIF (el Plan de Formación para el 2010 de la primera tuvo que adaptarse a las reducciones presupuestarias, a la nueva reestructuración empresarial y a los marcos reguladores que se habían firmado).

Además, el Gobierno, aprobaba con los votos del Grupo Socialista y la abstención del PNV, el RDL10/2010 de 16 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, sin el apoyo del resto de fuerzas políticas y sin la representación sindical (al perjudicar seriamente a los/as trabajadores/as y a los/as desempleados/as e incumplir el AENC firmado el 9 de febrero de 2010 entre la Patronal, UGT y CCOO). Este acuerdo se firmaba ante los efectos devastadores de la crisis (casi 4 millones de parados, goteo permanente de ERE's y ERTE's en las empresas de todos los sectores, ajustes, etc.). Recogía las subidas salariales para 2010, 2011 y 2012, flexibilidad laboral negociada a cambio de moderación salarial, descuelgues salariales con garantías, mantenimiento del empleo, etc. y ahora quedaba anulado con la Reforma Laboral.

Durante este duro contexto resurgía el viejo debate entre los/as “negacionistas” y los/as “defensores” del estado de bienestar. El coste que supone mantener el diálogo social quedaba entre dicho. Es decir, estaba “en juego” el sistema de relaciones laborales que había imperado hasta la fecha y se ponía en la “balanza” su eliminación o mantenimiento. El talante que adquirió el diálogo social en los últimos años y las medidas agresivas que adoptaba el Gobierno fue percibido por la representación sindical como un ataque al sistema de relaciones laborales. De hecho, CCOO y UGT convocaron huelga general el 29 de septiembre de 2010, a la que se sumaron el resto de sindicatos y otras muchas organizaciones sociales y civiles, para que el Gobierno modificara su política económica, derogase la reforma laboral “impuesta”, para que no se prolongase la edad de jubilación a los 67 años y el período para el cálculo de la pensión y por la situación de incertidumbre y malestar que se instaló en el país. Los sindicatos hicieron coincidir la fecha de la huelga general con la movilización sindical europea convocada por la CES contra los recortes que los diferentes gobiernos estaban aplicando en otros países. De manera que en España el conflicto laboral resurgía con mucha fuerza, ya que los sindicatos prepararon la huelga y se llevó a cabo una amplia

campaña de actos y asambleas masivas por todo el territorio nacional, consiguiendo un considerable seguimiento en todos los sectores de actividad.

El Presidente de RENFE se reunía el 12 de julio de 2010 con los sindicatos del CGE, en la que asistieron algunos/as responsables para explicarles las decisiones adoptadas en el Consejo de Ministros del 2 de julio, donde se aprobó la supresión de algunos servicios ferroviarios, cierre de líneas y se fijaba el límite de 3 años a la prestación de las cercanías y media distancia (con posibilidad de acordar prórrogas). Es decir, que a partir de ahora RENFE dejaba de recibir dinero público y tenía que autofinanciarse.

Los sindicatos ferroviarios se mostraron en contra de las medidas que pretendían llevar a cabo y amenazaron con sumarse a la huelga general del 29 de septiembre de 2010 que habían anunciado los sindicatos mayoritarios. El 21 de julio la empresa, en un intento de reducir los efectos negativos del anuncio de la huelga, se volvía a reunir con los sindicatos y les proponía constituir una mesa específica para debatir el futuro de la empresa (al estar abiertos procesos de enorme “calado”) y aceptaron. Asimismo, se siguieron produciendo conflictos, ya que la empresa “*aprovechaba*” la coyuntura para incumplir aspectos del Marco Regulador de Conducción, lo que llevó a SEMAF a convocar huelga el 18 y 19 de noviembre. También CCOO y CGT convocaban paros en diciembre, el 3 y 8, de 24 horas por los incumplimientos. Finalmente se desconvocaban al alcanzar el acuerdo. El 9 de diciembre de 2010, la empresa explicaba a los sindicatos su propuesta de Plan de Viabilidad para los Talleres 2010-2020. Aunque se recuperaba parte de las cargas de trabajo externalizadas, los sindicatos le reclamaban continuar con el mantenimiento compartido.

En ADIF, el 22 de diciembre de 2009 se acordaba la 2.ª prórroga del 1.º Convenio para el 2010 y en ella los incrementos económicos se referenciaron a la Función Pública (para ese año sería del 0,3% y cláusula de revisión salarial; y un abono adicional del 0,3% de la masa salarial de 2009). Hay que tener en cuenta que la subida salarial de la prórroga del convenio era inferior a la acordada en el AENC (2010-2012), que era del 1%. Por lo que CGT y SF se mostraron en contra, además de las medidas anticrisis y recortes que estaba aplicando el Gobierno.

El SCF convocaba paros parciales el 23 y 30 de diciembre de 2009 y el 4 y 7 de enero de 2010 en los PM y CTC para que la empresa cumpliera lo acordado en 2006 (mejoras

salariales, turnicidad, prevención de riesgos y por las interpretaciones sesgadas que venían haciendo los/as responsables de la Orden Ministerial 2520/2006). A pesar de que los servicios mínimos fueron aprobados por el Ministerio de Fomento, tanto la empresa como los/as responsables políticos estimaron que la amenaza del sindicato de realizar los paros en las fechas señaladas y la posición estratégica del colectivo (se encuentra repartido a lo largo de toda la red ferroviaria) podía tener importantes consecuencias (como ya habían demostrado los maquinistas en RENFE, y no estaban dispuestos a que se repitiera). Por ello, la empresa entraba a negociar con el sindicato. Ante la imposibilidad de llevar contrataciones estables con garantías y derechos (por las restricciones del Gobierno), las necesidades de personal que tenía la empresa las llevó a negociar con algunos sindicatos mediante acuerdos que suponían temporalidad y más funciones. Los sindicatos obtenían condiciones menos “beneficiosas” para los/as contratados/as. Los sindicatos que no firmaron se posicionaron en contra porque consideraban que eran insuficientes el número de plazas y peores las condiciones. Lo que entendían que abriría la brecha a la precariedad laboral, al igual que se producía en RENFE. El futuro de los SSLL llevó a la empresa a presentar los modelos de gestión que tenía previsto con el visto de los sindicatos (gestión directa, auto-prestación, gestión integral de la estación y gestión de sociedades). La Dirección no mostró interés en que los servicios que venían prestando el personal de ADIF continuaran realizándolos, ya que su intención era eliminarlos y recolocar al personal en otras áreas. Algunos sindicatos se posicionaron en contra y exigían que se retomara el marco de la negociación para abordar el nuevo convenio donde presentar los puntos que todavía estaban pendientes. La empresa aceptaba, pero fue ella la que controló el proceso de la negociación y salía adelante su propuesta de las terminales, aunque se acordaba que la “salida” del personal afectado fuera lo más beneficiosa posible. Los sindicatos consideraron que para revertir este proceso que se estaba produciendo en las terminales había que actuar por la vía política. La empresa debía recolocar la plantilla sobrante del área y de esa forma podía llevar a cabo el Plan Estratégico que el Gobierno había decidido para impulsar las mercancías ferroviarias, pero tenía que hacerlo al menor coste posible. El nuevo modelo de gestión de los SSLL, suponía establecer una red básica de instalaciones ferroviarias logísticas que englobase los principales corredores nacionales e internacionales con enlace con las instalaciones

logísticas ferroviarias y puertos de interés general del Estado, y debían estar operativas las 24 horas del año. Y lo llevaría a cabo con licitaciones públicas y la colaboración público-privada. Lo que implicaba un importante cambio en el modelo de gestión.

La propuesta de Norma Marco de Movilidad “a la carta” que pretendía llevar a cabo la empresa fue rechazada por los sindicatos, así como su propuesta sobre los títulos y habilitaciones que recoge la Orden FOM/2520/2006 para los/as declarados no aptos. Finalmente, aquella aceptaba la propuesta sindical en caso de pérdida de la licencia de recolocar a los/as afectados/as en las mismas condiciones que en el caso de pérdida de las facultades, sin merma en la retribución. El Plan de Igualdad que se debía negociar se acordaba dejarlo para más adelante. Se cerraron líneas ferroviarias consideradas “no rentables” y se aplicaron recortes presupuestarios en el sector. Se recurría a la colaboración público-privada para continuar con el PEIT (se autorizaron las primeras licitaciones de obra pública).

La gravedad de la situación que atravesaba el ferrocarril en esos momentos llevó a los sindicatos ferroviarios a mantener el conflicto desde ambos CGE y convocaron movilizaciones y protestas para manifestar su rechazo a la política ferroviaria del Gobierno (como la manifestación convocada por CCOO, CGT y SCF el 27 de noviembre de 2010 en Madrid). El “ataque” al modelo ferroviario público ya se venía dando desde hacía tiempo y la crisis económica “facilitó” que las direcciones pudieran negociar a la baja las condiciones laborales y salariales aunque se resintiera la calidad de los servicios, el empleo, etc. El Gobierno, por su parte, quiso aprovechar la coyuntura de la crisis para cambiar definitivamente el modelo ferroviario por otro más rentable (estimó que el actual era costoso de mantener en términos económicos y tenía que atender los compromisos europeos en materia ferroviaria). Pero la enorme resistencia con la que se encontró de los/as ferroviarios/as y de numerosas organizaciones y plataformas de la sociedad civil que se crearon en defensa y apoyo del ferrocarril público le llevó a retrasar su estrategia y, además, estaban en juego las próximas elecciones generales.

La constante ambigüedad de los objetivos del Gobierno.

Durante el primer mandato de Aznar, el Gobierno mantuvo un talante dialogante con la representación sindical, pero la mayoría absoluta que obtenía en las

elecciones generales del 26 de abril de 2000 le llevó a cambiar su estrategia. Consideró que era el momento para cambiar las prácticas de relaciones laborales y decidió hacer un ejercicio de demostración de fuerza en RENFE que sirviera de ejemplo al resto de sindicatos. Pero subestimó la fuerza del Colectivo de Conducción y de SEMAF, ya que paralizaron el ferrocarril. De esta forma fracasaba el Gobierno y se fortalecía el colectivo y el sindicato, por lo que tuvo que negociar su propuesta del AUC.

Mientras que el Gobierno de Zapatero, que se incorporaba en abril de 2004, aunque recuperó el diálogo con los sindicatos al principio de su mandato, continuó con todos los proyectos políticos en materia ferroviaria que habían sido iniciados con el anterior Ejecutivo. Pero factores exógenos (especialmente, la irrupción de la crisis económica en 2008 y los mandatos europeos en la política ferroviaria) le llevaron a tomar medidas impopulares que afectaron a todos los sectores de actividad, lo que ocasionó un intenso y complejo proceso de conflictividad en el país sin precedentes. También RENFE Operadora y ADIF se vieron afectadas. No obstante, algunos de sus impactos fueron negociados. Algunos de los conflictos laborales fueron resueltos internamente; otros continuaron y se llevaron a la negociación política.

Se dieron numerosas contradicciones, especialmente durante el Gobierno socialista. Así, por ejemplo, las que manifestaron algunos/as responsables de las empresas sobre el posible traspaso del personal del Canal de Ventas a RENFE Operadora, aunque “utilizaron” esta cuestión en alguna ocasión como una forma de presión para que los sindicatos abandonaran la confrontación. Esta “maniobra” empresarial ocasionó entre los/as afectados/as incertidumbre e inseguridad que duró bastante tiempo. También, los numerosos rumores de privatización que se dieron y la falta de una apuesta política decidida sobre la viabilidad de las mercancías, los talleres, las terminales, así como las transferencias de las cercanías a Cataluña... generaron cierta preocupación y se dieron contradicciones. El Gobierno siguió mostrando preocupación por las ramificaciones políticas de las relaciones laborales en las empresas y los nuevos ministros eran informados por los/as responsables empresariales de los conflictos en el ferrocarril.

5.2.2.3.- La transmisión del cambio de reglas dentro de la empresa: gestión sectorial y relaciones laborales.

Los Gobiernos establecieron la cronología y las tácticas para tratar de cambiar las reglas en las relaciones laborales en la empresa. Durante el primer mandato de Aznar, las prioridades en RENFE no variaron, pero no fue hasta el segundo mandato cuando la dirección de la empresa adoptaba un estilo duro en las negociaciones con los sindicatos, bajo la supervisión del Gobierno. Durante el primer mandato socialista, las prioridades en la empresa fueron variando, generando cierta confusión entre los/as responsables. En el segundo mandato se dieron numerosas muestras de cambio en las reglas formales e informales, especialmente acusadas a partir de la crisis económica. De forma que los Gobiernos han tenido el control de la cronología y el contenido de las principales demostraciones del cambio de reglas. Esta forma de proceder refleja en cierta medida la ambivalencia que se dio en algunos momentos sobre los cambios.

PRINCIPALES RESULTADOS.

En este segundo período (2000-2010) se observan importantes cambios en la estrategia de gestión de personal y de relaciones laborales. Estos se han introducido a través de las negociaciones de los convenios colectivos y otros acuerdos que han afectado al contenido y al estilo de las negociaciones. Aunque ya se venían dando a principios del año 2000, se observan un mayor impulso en las negociaciones del XIII Convenio; se mantuvieron en menor medida durante el XIV y el XV. Pero será a partir de la segregación de la empresa y especialmente con la crisis económica cuando se les dé un importante impulso. Los cambios se llevaron a efecto durante los períodos críticos que tuvieron lugar y la atención de los Gobiernos se centró en las cuestiones representativas y simbólicas habituales, pero también en otras nuevas. Es decir, en el incremento de la productividad, ahorro de costes laborales, ajustes de las plantillas, externalización de cargas de trabajo. Pero, también en el nuevo modelo ferroviario (más rentable y competitivo), lo que ha requerido la segregación de la empresa, el traspaso de las competencias de las cercanías a la Generalitat de Cataluña, la liberalización del sector, etc.

Los proyectos empresariales que se han introducido en las empresas responden a las prioridades políticas que los Gobiernos habían previsto para el sector y algunos se hacían realidad. La estrategia de flexibilidad laboral y de ahorro de costes laborales emprendida por las empresas desde hace bastante tiempo a través de sus propuestas (conducción restringida, SIC, equipo móvil, AUC, ET, Piloto de Seguridad, Prima de Infraestructura, etc.) fue avanzando mediante la negociación con los sindicatos. A cambio, estos lograban incrementos salariales, complementos, prejubilaciones, etc.

Los cambios en las reglas formales han mostrado un apoyo decidido por parte del Gobierno en forma de acciones de demostración; especialmente se observa durante el segundo mandato socialista. Pero también se han dado algunos cambios en las reglas informales con un menor impacto. Lo que supone un cierto “éxito” de la estrategia del Gobierno. Las direcciones han aprovechado la crisis económica y la división sindical para introducir las prioridades políticas (negociando con algunos sindicatos a la baja las condiciones laborales y retributivas). La estrategia de colaboración y de confrontación que han mantenido los sindicatos les ha permitido obtener ciertos “beneficios” para algunos colectivos. En general, los sindicatos más representativos han visto reducir su fuerza e influencia a pesar de sus resultados en las elecciones sindicales, mientras los profesionales han crecido bastante, pero sus logros no son iguales.

5.2.3.- La política simbólica del cambio de las relaciones laborales en RENFE Operadora y en ADIF.

Introducción.

En este período continuaron los problemas sobre el control político que el Estado ejerce en este tipo de empresas debido al relativo nivel de autonomía y poder de negociación con el que cuentan las direcciones. Se duplicaron con la segregación a pesar de los esfuerzos políticos por reducirlos.

Los nuevos objetivos que el Gobierno había fijado para las nuevas empresas públicas se continuaron introduciendo a través de la negociación. La lógica de mercado se extendió considerablemente con las UN y especialmente con la implantación del nuevo modelo ferroviario (a pesar de las contradicciones que esta implica respecto al control político que ejerce el Gobierno). De hecho, se convirtió en un objetivo estratégico de la

gestión y en un marco donde los políticos podían evaluar su rendimiento. Las direcciones actuaron en dos frentes. Por un lado, *“empresarialmente”*, diseñando estructuras y planes para ser cada vez más eficientes y rentables; y por otro, actuaron políticamente ofreciendo pruebas al Gobierno del éxito de su gestión. Estas pruebas las *“utilizaron”* en la negociación política para obtener el apoyo político y financiero del Gobierno del que dependen sus estrategias. De tal forma que el rendimiento de su gestión se convierte en bienes *“utilizables”* para los Gobiernos al aportarles un determinado valor que pueden utilizar en sus políticas.

El estudio de caso que examinamos al final del capítulo ilustra en cierta medida la importancia de la acción simbólica en el intercambio político. Se observarán las tensiones que tienen lugar entre la representación simbólica de la lógica de mercado y la práctica real en la empresa. El caso elegido corresponde al período *“divisorio”* del cambio en las estrategias de las relaciones laborales. Los objetivos del Gobierno se centraron principalmente en un mayor control de los costes laborales, el cambio del modelo ferroviario más rentable (implicaba la liberalización del sector) y seguir con la política de modernización. Las medidas que adoptaba para el primero se centraron básicamente en incrementar el control de las subidas salariales fijando límites y topes en las bandas salariales de los convenios colectivos y la reducción de la plantilla a través de la negociación de los ERE con los sindicatos. Para el segundo, las direcciones diseñaron los proyectos de flexibilidad laboral que negociaron con los sindicatos (conducción restringida, equipo móvil, SIC, etc.) y externalizaban cargas de trabajo. Y para continuar con la modernización del sector, se efectuaron las inversiones previstas, así como la extensión de la figura del AUC. Estas cuestiones cumplieron su función política simbólica que iban más allá de la propia gestión en las empresas. Su análisis nos ha permitido responder al segundo interrogante: ¿por qué esas cuestiones de las relaciones laborales adquirieron un carácter crítico durante este período? Algunas de ellas se abordan seguidamente y, en relación a ello, sostenemos que en la elección de las cuestiones críticas por la empresa influyeron ciertas presiones políticas a las que se ha enfrentado el ferrocarril en esos años. El foco de atención es el diálogo entre las empresas y las autoridades políticas como elemento de una estrategia interna.

5.2.3.1.- La importancia simbólica de las reducciones de la plantilla.

Los convenios colectivos que se lograron firmar en este período reflejan un carácter simbólico importante. Las empresas presentaron al Gobierno algunos de los acuerdos como ejemplos de ruptura en cuanto al estilo de negociación. Un ejemplo que adquirió gran notoriedad y que analizamos seguidamente junto al caso del AUC fue el XIII Convenio de RENFE que se firmó en febrero del 2000 y generó un largo proceso de conflictividad. Previamente se cerraba el Convenio de Eficacia Limitada el 14 de enero de 2000 entre RENFE y UGT, que fue considerado un hecho sin precedente. Se trataba de un ejemplo evidente de ruptura con el estilo de negociación que había existido hasta el momento y, además, fue el que abrió la senda para imponer un estilo “duro” en las negociaciones. El estilo duro y de confrontación en las mismas se mantuvo prácticamente en casi todos los procesos desde el principio del período. Una de las prioridades del Gobierno ha sido reducir la plantilla ferroviaria, lo que ha quedado reflejado en todos los contratos-programa.

Contrato Programa Estado - RENFE (1999-2000).

El Director Adjunto a la Presidencia de RENFE reconocía que el momento actual era crucial para el ferrocarril en España y la UE (al igual que lo hacían el resto de responsables del primer nivel de la empresa al exponer las nuevas estrategias de gestión que iban a seguir en los próximos años. *“Las directrices emanadas de Bruselas, el denominado “paquete ferroviario” están dirigidas a potenciar la liberalización de este modo de transporte... En estos momentos no se discuten dichas ideas, sino los ritmos a los que se van a plasmar en realidades”*. Explicaba la estrategia de recursos humanos que iban a seguir de acuerdo a los objetivos del Contrato-Programa e informaba de los números alcanzados y de las acciones a realizar. *“En 1998 se han superado los gastos de personal previstos y el incremento del gasto medio por trabajador en el último decenio supera ampliamente al del IPC, según se recoge en el Informe de la Delegación Especial del Ministerio de Economía y Hacienda en Renfe. Así, tomando como base 100 en 1989, el IPC en 1998 era de 148,13, mientras que el gasto medio por empleado ascendía al 164,70. El Contrato-Programa vigente... sobre el Plan de RR.HH. fija objetivos en materia de productividad y contención del gasto de*

personal, a fin de alcanzar los niveles de competitividad requeridos por el mercado. Entre 1999 y el año 2000, el ratio ingresos de clientes por gastos de personal debe de incrementarse en un 5,5% y los efectivos de personal previstos se reducen en 438 trabajadores/as. La gestión de los RR.HH. ante el nuevo escenario exige acciones de movilidad geográfica y funcional, redefinición de categorías, formación permanente y readaptación de los trabajadores/as que hayan sufrido limitaciones para su puesto de trabajo, de forma que se permita el ajuste cualitativo y geográfico de los recursos disponibles a las exigencias planteadas". (Líneas del tren nº 214, 25 de enero de 2000).

Estos son los objetivos que fija el Contrato-Programa (1999-2000) sobre contención del gasto de personal y productividad. También recoge la evolución prevista de la plantilla de 34.667 trabajadores/as para el año 1999 y de 34.229 para el 2000. Aspectos que la dirección planteó a los sindicatos en las plataformas de los convenios. Se firmaba el ERE (desde abril de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2000) al que se acogieron 1.221 empleados/as y las condiciones eran similares a los anteriores planes.⁹⁶

Las partes firmaban un nuevo ERE 2001-2002 al que se acogieron un total de 1.536 empleados/as en sus dos modalidades (prejubilaciones y bajas incentivadas) y los sindicatos lograban firmar con la Dirección las mismas condiciones que los anteriores. El 18 de julio de 2003 se firmaba el último ERE 2003-2004 antes de la segregación de RENFE entre la Dirección y CCOO, UGT, SEMAF y SF. Su vigencia era desde el 1 de octubre del 2003 hasta el 31 de diciembre de 2004, se podían acoger un máximo de 1.500 trabajadores/as en sus dos modalidades (prejubilaciones y bajas incentivadas).⁹⁷

Tras un nuevo replanteamiento, firmaban la ampliación del número de trabajadores/as que podían acogerse al ERE a 1.800. (Líneas del Tren- n.º 234 del 01/12/2003: 20-22). Los cambios con el nuevo derecho a la jubilación se materializaron a partir de este ERE, permitiendo que en RENFE pudieran acogerse y prejubilarse quienes lo desearan de forma voluntaria, a partir de tener cumplidos 58 años de edad (como en los planes anteriores) para los pocos mutualistas que quedaban o ingresados en RENFE como agente civil antes del 14 de julio de 1967. También a partir de tener cumplidos 59 años de edad, al resto de ferroviarios/as que no cumplieren lo anterior, si los del nuevo derecho de jubilación anticipada al término del desempleo -2 años- (cumplieren 61 años de edad y 30 años cotizados, incluyéndose esos 2 años como cotización para

alcanzar los 30 años). (Ley 35/2002 de 12 de julio, de medida para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible). Además, los sindicatos lograban pactar con el Gobierno disminuir los coeficientes reductores por jubilación anticipada. Se beneficiaron también los que habían cotizado antes de 1967. En el anexo N.º 6 se observaban los porcentajes de reducción de la base reguladora por jubilación anticipada. Las mejoras en la pensión de jubilación con esta nueva ley oscilan entre el 4% y el 7,5% respecto a la norma anterior para los que se prejubilasen con 58 o 59 años de edad, accediendo a la jubilación anticipada a los 60 y 61 años y contasen con más de 35 años cotizados.

Con frecuencia, los ERE van acompañados de otros acuerdos. Según el acta de reunión del 18 de julio de 2003 correspondiente al ERE 2003-2004, se suscribía: *“la no externalización”* de cargas de trabajo, salvo que la Mesa de Empleo de la Comisión de Seguimiento del ERE *“una vez analizadas las diferentes posibilidades de solución, evidencie la inexistencia de recursos humanos y condiciones de trabajo adecuadas*

⁹⁶ Entre el año 1992 y 2000, un total de 12.326 ferroviarios/as abandonaron la empresa acogándose a los ERE: 11.086 prejubilaciones y 1.240 bajas incentivadas. Afectado a las UN de Mantenimiento Integral de Trenes (Talleres) con 2.558 prejubilaciones, Mantenimiento de Infraestructura con 2.497, Tracción con 1.670 y Estaciones Comerciales con 1.368. Las bajas incentivadas afectaron a las UN de Mantenimiento Integral de Trenes con 250, Mantenimiento de Infraestructura con 220, Circulación con 181 y Estaciones con 107. Por categorías profesionales, el mayor número de prejubilaciones se produjo entre los/as maquinistas con 1.416; oficial de oficio con 1.234 y factor/a con 767. Las bajas incentivadas destacaron las de factor/a con 223, ayudante ferroviario (que integra categorías extinguidas como las de peón y especialista de estaciones) con 167 y oficial de oficio con 156 (Araque Petra, 2008).

⁹⁷ Hay que tener en cuenta que desde el 1 de enero de 2002, entraban en vigor importantes cambios en el derecho a la jubilación. Primero se legisló mediante el RDL 16/2001 de 31 de diciembre de 2001, para posteriormente ser sustituido por la Ley 35/2002, conocida como *“La jubilación anticipada, gradual y flexible”*. Esta Ley suponía una mejora en las prestaciones y un nuevo derecho para todos/as. Se ratificaba el mantenimiento de la edad general de jubilación a los 65 años, a pesar de las importantes presiones que buscaban el retraso de dicha edad. Hasta ahora, solo podían acceder a la jubilación anticipada aquellos trabajadores/as del Régimen General que procedían del desaparecido Mutualismo Laboral y que habían cotizado con anterioridad al 1 de enero de 1967. En el caso del personal de RENFE, la fecha era anterior al 14 de julio de 1967. Esto suponía un derecho a la jubilación anticipada de unos pocos/as y en extinción (comunicado n.º 57 CCOO, 18/07/2003). Así, que desde el 1 de enero de 2002 se reconoce como nuevo derecho generalizado el acceso a la jubilación anticipada a los 61 años cuando se cumplan los siguientes requisitos: pertenecer al Régimen General de la Seguridad Social; haber cotizado previamente 30 años; estar inscrito en el desempleo al menos 6 meses y libre voluntad del trabajador/a en el cese (es decir, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que lo impida, el trabajador/a decide poner fin a la misma de forma voluntaria). De forma que estos cambios en la norma de jubilación se materializaron a partir del ERE 2003-2004. Lo que refleja la voluntad política por reducir la plantilla estable y de calidad en las empresas públicas y sustituirla por otro tipo de empleo más precario y con menos garantías.

para abordar los mismos”; convocatoria pública de ingreso de 375 plazas (tasa de reposición donde se debía contratar 1 trabajador fijo por cada 4 que se adherían al expediente); ayuda por hijos/as disminuidos psíquicos para los que se acojan al plan y constitución de la Comisión de Seguimiento del ERE (paritaria con los sindicatos firmantes del mismo) y dentro de ésta, se constituía la Comisión de Empleo durante su vigencia que controlaría el cumplimiento de los acuerdos”. Los sindicatos reconocían unos meses después que algunos de estos acuerdos no se cumplieron en su totalidad, como la no externalización de cargas, ya que la Dirección contrató a empresas privadas para la realización de tareas de ayudantes ferroviarios y talleres en algunas dependencias con el visto “favorable” de algunos sindicatos, como afirmaba un responsable de CGT (nota de campo). Lo que sí se cumplió en su totalidad fue la constitución de las Comisiones, la tasa de reposición y las ayudas para los/as hijos/as disminuidos psíquicos.

Por tanto, debido a la aplicación de los ERE la empresa lograba reducir la plantilla entre 1992 y 2004 en un 38% (15.362 trabajadores/as) de forma “no traumática” al ser negociada con los sindicatos y estos lograban beneficios para los/as afectados/as.

Contrato Programa Estado - RENFE Operadora (2006-2010).

Establece los objetivos concretos que el Estado tiene que cubrir en cuanto al número de trabajadores/as anuales para el período de vigencia en cuanto al presupuesto necesario del gasto de personal (incluye salarios y sus incrementos, y el presupuesto destinado al ERE 2005-2009 para 2.000 trabajadores/as).

Los objetivos del Gobierno en cuanto al ajuste de la plantilla quedan recogidos en la cláusula 9.ª del contrato-programa donde RENFE Operadora se compromete a que la plantilla media: en 2006 no podía superar los 14.888 trabajadores/as; en 2007 los 14.767; en 2008 los 14.635; en 2009 los 14.476 y en 2010 los 14.317. Esta era la evolución media de la plantilla fijada por el Gobierno para los próximos años y para conseguirlo se ponía en marcha el Plan Social 2005-2009 (entre las medidas, un plan de prejubilaciones y bajas incentivadas).

El informe anual del 2008 de RENFE Operadora recoge el compromiso empresarial de no incrementar la plantilla: “*Renfe se compromete a no incrementar su plantilla media.*”

Según el Plan Social de Renfe Operadora pactado con los sindicatos, el Contrato Programa prevé hacer compatibles las prejubilaciones y bajas incentivadas con las nuevas incorporaciones”. (Informe anual de Renfe Operadora 2008).

En la negociación del nuevo ajuste de plantilla, cambiaban algunas de las condiciones y se endurecían los requisitos. El proyecto inicial de la empresa contenía modificaciones respecto a los planes anteriores como recoge el SF *“un plan de prejubilaciones para quienes teniendo 58 años de edad reúnan los requisitos exigidos por la Seguridad Social para poder jubilarse al finalizar el período de desempleo; dos modalidades de prejubilación: 1.- percibir el complemento de Renfe mensualmente durante el desempleo y una indemnización al jubilarse 2.- Percibir una indemnización al acogerse al plan por una sola vez y sin complemento mensual; la garantía de percepción del 95% del salario regulador; beneficios para quienes se prejubilen dentro de los 12 meses siguientes al reunir los requisitos y penalizaciones para quienes lo hagan con posterioridad; dirigido a 2.000 trabajadores/as; con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009, si bien plantean que es susceptible de paralizarse el 1 de enero de 2008 sí se acordase ante la buena marcha de la empresa; un plan de bajas incentivadas con incompatibilidades para incorporarse a trabajar en cualquier empresa que pueda hacer la competencia a Renfe”.* (Comunicado n.º 45 SF, 11 de julio de 2005).

La empresa entregaba a la representación sindical el Plan Social donde iba anexado el nuevo ERE que recogía cuestiones novedosas. Los sindicatos eran conscientes de que la situación había variado sustancialmente con respecto a los planes anteriores y les dijeron que el nuevo acuerdo debía contener una serie de garantías: recuperación de empleo (tasa de reposición de 1 nuevo ingreso por cada uno que se adhiriese al plan en sus dos modalidades); carácter voluntario y sin ninguna penalización durante su vigencia y mantener las condiciones de los planes anteriores. Manifestaron que tenían que estudiar la propuesta, aunque les reclamaban que, en el caso de llevarse a cabo el ERE en RENFE Operadora, debía aplicarse también en ADIF (esta petición no se llevó a cabo). Otros se mostraron en contra y no compartían la justificación que daba la empresa *“para adaptarse al nuevo escenario tras la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario y el Plan Estratégico 2005-2009”* (opinión de un miembro de CGT).

La propuesta inicial de la empresa fue cambiando durante el período de consultas tras las exigencias y discusiones con los sindicatos. En la última reunión del 28 de julio de

2005, la empresa eliminaba: la obligación de presentar certificado del INEM de haber estado 2 años en el desempleo para poder cobrar la indemnización; posibilidad de paralizar el ERE el 1 de enero de 2008; posibilidad de aplicar movilidad forzosa; etc.

La Comisión de Seguimiento y Empleo adquiriría un mayor control sobre la contratación y movilidad, como reclamaban los sindicatos, pero no incluía la no externalización de cargas de trabajo. Los sindicatos le dijeron que la tasa de reposición (una contratación por cada cuatro bajas) era insuficiente y que la calidad del empleo se resentiría al sustituir empleo estable (contratos indefinidos) por contratos en prácticas, eventuales, para la formación, etc. Estas modalidades de contratación reducían el salario al 65% el primer año y al 80% el segundo. Así lo manifestaba un responsable de UGT, donde afirmaba que apoyaron el plan de contratación a cambio del ERE, aunque con condiciones. *“El sindicato ratificó un preacuerdo con la dirección de Renfe Operadora en el que se establecían las líneas básicas de un plan de contratación de personal que garantizaba la renovación de la plantilla y el mantenimiento de los niveles de empleo en la empresa. Medida que daba cumplimiento a una de las condiciones que UGT le exigía en la firma del Plan Social 2005-2009 y el ERE”*. Así lo explicaba el negociador.

“UGT respaldaba el preacuerdo que alcanzamos el 3 de noviembre, en una reunión que mantuvimos con la dirección de Renfe. En el mismo se fijaba las modalidades de contratación... que se utilizarían, y eran de carácter indefinido a tiempo parcial y en prácticas con una duración máxima de dos años. Al menos, el 80% de los contratos que se firmasen en prácticas se convertirían en indefinidos, y el 50% de los contratos indefinidos a tiempo parcial se convertirían a tiempo completos. Otra de las condiciones del acuerdo era que el volumen total de contratos de duración determinada y/o temporales no debía superar el 2% del total de los de duración indefinida en la empresa. Además, cerramos que la selección de personal se realizaría con convocatoria pública y con criterios de igualdad, mérito y capacidad, estableciendo una preferencia para los trabajadores/as de Renfe en situación de excedencia o en situación laboral de prácticas o indefinidos a tiempo parcial. Acuerdo que permitía cumplir las exigencias que les planteamos, como condición para la firma del Plan Social y el ERE centrados... en garantizar la tasa de reposición de empleo, y en el rejuvenecimiento de la plantilla”.

Entrevista n.º 19. Responsable sindical UGT (1-12-2020:3).

Los sindicatos sabían que con estas modalidades de contratación que algunos habían acordado con la empresa se introducían aspectos muy lesivos para el empleo. Aun así valoraron que, a pesar de los “sacrificios” que implicaba esta medida, era necesario

mantener otros “bienes”. La mayoría sindical aceptaba las modificaciones en el empleo a cambio de las exigencias sindicales y de llevar a cabo el nuevo ajuste de plantilla. El ERE 2005-2009 era suscrito entre la Dirección y la mayoría del CGE (SEMAF, UGT, CCOO y SF, salvo CGT) el 28 de julio de 2005, y era aprobado por la DG de Trabajo. Los principales acuerdos se concretaban: se podían acoger de forma voluntaria, a través de prejubilaciones y bajas incentivadas, un total de 2.000 trabajadores/as; su vigencia era hasta el 31 de diciembre de 2009; podían acceder a la prejubilación a los 58 años de edad en las mismas condiciones que en los planes anteriores; durante la etapa de prejubilación y hasta cumplir los 64 años, los/as trabajadores/as que se acogieran al mismo conservarían los mismos beneficios sociales que el personal activo (títulos de transporte, póliza de seguro colectivo de vida y accidente...). Se creaba una Comisión de Seguimiento y Empleo de carácter paritario que vigilaría el cumplimiento de lo pactado. Se establecía un régimen de incompatibilidades donde el personal que causaran baja por cualquiera de las modalidades del Plan no podía trabajar en empresas del sector cuya actividad entrara en competencia con la de RENFE. La tasa de reposición cerrada daba lugar a la contratación de 667 trabajadores/as. Se acordaba un plan de incorporaciones donde la empresa se comprometía a desarrollarlo en la negociación con los sindicatos y debía responder a las condiciones que fijase la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas y según lo previsto en las Leyes de PGE de cada ejercicio.

La empresa debía afrontar las necesidades anuales de personal derivadas del ERE con las transferencias corrientes de la AGE previstas en la cláusula 11.- Compensación por ERE 2006, que eran de 4.555 millones €. Sobre la promoción profesional acordaban que, tras agotar la vía interna, la empresa debía proponer a los sindicatos acudir a la vía externa para cubrir las necesidades, desarrollándose en la Comisión de Seguimiento y Empleo del Plan Social 2005-2009 mediante nuevas modalidades de contratación (contratos en prácticas con una duración máxima de 2 años y contratos indefinidos a tiempo parcial) y finalmente salía adelante.

Por tanto, se introducían importantes cambios al romper la dinámica de contratación de ingresos de efectivos con carácter indefinido y con garantías que había existido hasta el momento, a cambio de las salidas negociadas con los sindicatos.

Contrato Programa Estado - ADIF (2007-2010).

El Contrato Programa incorpora los objetivos del Plan Estratégico 2006-2010 de la empresa que fue sometido a su Consejo de Administración. Entre las acciones empresariales para reducir los costes laborales se llevaría a cabo un nuevo ajuste de plantilla. Su previsión era de los 14.744 trabajadores/as que había en 2005 reducirlos hasta los 13.349 en 2010, lo que suponía un ajuste de 1.395 en cinco años y lo negociaría con los sindicatos. El Plan Social de ADIF 2006-2010 incluye el ERE 2006-2010 que se firmaba el 24 de febrero de 2006 entre la Dirección y UGT, CCOO y SF (excepto CGT), para un total de 2.500 personas y su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010. Las condiciones que se acordaban eran muy similares a las que se habían firmado en RENFE Operadora. En esta ocasión la mayoría de los sindicatos presentaron una propuesta unitaria, lo que aceleró las negociaciones y se lograron algunas mejoras. La tasa de reposición fue de una contratación por cada tres bajas del Plan (se podría incrementar la tasa hasta el 50%). La solicitud de contrataciones de personal se realizaría mediante petición al Ministerio de Administraciones Públicas para que las incluyeran en la OEP de cada año y no se computarían como tasa de reposición los reingresos de personal tras una incapacidad permanente total. Se garantizaba la voluntariedad para acogerse al Plan en sus dos modalidades (prejubilaciones y bajas incentivadas). Se garantizaba que quienes con anterioridad a la firma del Plan hubieran cumplido las condiciones para acogerse al mismo pudiesen acogerse en ese momento y hasta el 31 de octubre de 2006 sin ninguna penalización. También se garantizaba el mayor porcentaje sobre la base reguladora de jubilación para quienes se acogieran al plan en los 25 primeros meses desde que cumpliesen las condiciones para hacerlo.

Las medidas que había adoptado el Gobierno a partir del 2008 para tratar de reducir los efectos de la crisis económica impactaron también en ambas empresas.⁹⁸ En RENFE Operadora se decidió prorrogar el ERE 2005-2009 hasta completar el número máximo de 2.000 acordado en el Plan Social. En ADIF se acordaba la prórroga del ERE hasta completar el número de 2.500. La información que daba la empresa a los sindicatos en la Comisión de Seguimiento del Plan Social de ADIF del 22 de diciembre de 2010 era que en noviembre ya se había prejubilado un total de 2.071. Al finalizar el 2010 se

habían acogido 2.221 y solo quedaban 279, que serían los que podrían acogerse a la prórroga del 2011 y se acabarían las prejubilaciones. Las partes no volvieron a negociar un nuevo plan y se quedaron sin poder prejubilarse alrededor de 400 que cumplían los requisitos. El mensaje que se desprendía en esos momentos era que el modelo de prejubilaciones y bajas incentivadas se estaba acabando. Este era uno de los objetivos que pretendía lograr el Gobierno y ahora era el momento para llevarlo a término (la crisis era la “*excusa*” para cambiarlo definitivamente; además, las medidas duras de ajuste y recortes que venía aplicando generaron cierta incertidumbre e inseguridad), lo que llevó a muchos/as trabajadores/as a acogerse a los planes de ajustes que estaban en marcha en el momento mismo que cumpliesen con los requisitos necesarios (edad, cotización, etc.) por temor a quedarse fuera.

Este era el panorama a finales del 2010 y con vistas de empeoramiento en todos los sentidos. Las modificaciones introducidas por las empresas y aceptadas por la mayoría de la representación sindical modifican sustancialmente los criterios que se habían mantenido hasta la fecha durante la vigencia de los ERE, donde los/as trabajadores/as que voluntariamente y cumpliendo los requisitos podían acogerse, así lo hicieron.

⁹⁸ Hay que tener en cuenta que en 2006 el Gobierno había aprobado la Reforma Laboral y en noviembre de 2007 el Congreso de los Diputados aprobaba la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social que entraría en vigor el 1 de enero de 2008 con los votos a favor del PP, PSOE, CiU y CC. Lo que suponía recortes en las prestaciones sociales (se endurecían los requisitos para percibir la prestación por incapacidad permanente) y se modificaban aspectos que afectaban a la jubilación y se posponía la jubilación parcial y anticipada en las Administraciones Públicas. Lo que afectó a RENFE y ADIF. El acuerdo sobre la reforma de las pensiones que habían firmado el 30 de mayo de 2007 Gobierno, Patronal, UGT y CCOO empeoraba el acceso a la pensión. Entre las modificaciones: se aumentaba el tiempo cotizado para acceder a la pensión (de 12,87 años cotizados que se exigía hasta el momento, a partir de ahora, sería de 15); la penalización a aplicar en el caso de jubilación anticipada sería de 7,5% por cada año anticipado si la finalización del trabajo no es voluntaria, mientras que el caso de ser voluntaria se mantenía el 8% de penalización; se endurecían los requisitos para la jubilación parcial (hasta la fecha, cualquier trabajador/a de 60 años de edad que hubiese cotizado más de 15 años podía jubilarse parcialmente y trabajar un 15% de la jornada laboral si era sustituido por un trabajador/a con contrato de relevo, mientras que con el acuerdo el “saliente” deberá tener 61 años de edad, 30 cotizados y trabajar el 25% de la jornada, etc. Algunos sindicatos que no aceptaron la ley que había sido aprobada reconocían que los recortes sociales eran una “provocación” y mantenían que la paz social que emanaba de los acuerdos de la Mesa para el Diálogo Social les estaba costando muy “caro” al conjunto de los/as trabajadores/as, ya que consideraban que conllevaba un importante paso atrás respecto a las prestaciones sociales al ser avalados por los sindicatos más representativos.

PRINCIPALES RESULTADOS.

El Gobierno continuó con su objetivo de reducir la plantilla ferroviaria, como queda reflejado en los contratos programa, al destinar las partidas presupuestarias para llevar a cabo los ERE. Se aprecian cambios respecto a los que se firmaron antes de la segregación de la empresa con respecto a los siguientes, donde se modificaron los contenidos y las dinámicas de la negociación. Los logros obtenidos por los sindicatos en las negociaciones fueron mayores en el primer caso, debido a la presión sindical unitaria y al marco normativo más favorable. Mientras que en el segundo, la estrategia del Gobierno cambió considerablemente y *“aprovechaba”* la coyuntura de la crisis para tratar de cambiar el modelo de ajuste de la plantilla que venía aplicando. Introducía cambios en la norma formal (las nuevas leyes de jubilación y prejubilación endurecían los requisitos para su obtención) pero también, las normas informales (las direcciones limitaron las condiciones para alcanzar los acuerdos y adoptaban un talante más distante y exigente). También el modelo de empleo que había existido hasta la fecha (estable y con garantías) sufrió variaciones. Se dieron importantes pasos en este sentido por las empresas a finales de la década (contratos a tiempo parcial, en prácticas, etc.) y reducción de la tasa de reposición. Los sindicatos no les quedo otra que negociarlo, a cambio de mantener el empleo y las condiciones laborales.

5.2.4.- La nueva estrategia de relaciones laborales e intercambio político tripartito.

Introducción.

La conflictividad laboral creció considerablemente en las empresas durante esta década, lo que se debió a diversos motivos (factores internos y externos), como se ha podido constatar desde el inicio de la misma hasta prácticamente su finalización. Entre los numerosos conflictos derivados de los procesos negociadores, nos centramos seguidamente en el que desencadenó la negociación para lograr la firma del Acuerdo de Agente Único de Conducción (AUC). Este proceso se enmarcaba dentro de las negociaciones para el XIII Convenio Colectivo de RENFE. Entre los principales rasgos que caracterizaron estas negociaciones destacamos su elevada duración, complejidad y conflictividad. El proceso negociador para el convenio duró casi año y medio (las

negociaciones se iniciaban con la convocatoria de reunión de la Comisión Negociadora el 29 de enero de 1999 y finalizaban el 20 de junio de 2000). Esta era la fecha en la que fue suscrito el convenio por ambas partes.

Este proceso ocasionó una elevada conflictividad laboral que duró unos ocho meses, ya que los sindicatos ferroviarios (CCOO, CGT y SEMAF) convocaron conjuntamente 25 jornadas de paro. Primero para presionar en la negociación del convenio colectivo, más tarde para protestar contra los expedientes disciplinarios abiertos por la dirección a algunos/as ferroviarios/as que participaron en los incidentes que tuvieron lugar durante las movilizaciones y, finalmente, para mostrar su oposición al convenio de eficacia limitada que había sido suscrito entre UGT y la dirección de la empresa. De modo que el último mes y medio (a principios del 2000) estuvo caracterizado por el incremento de la conflictividad promovida por las centrales sindicales del CGE de RENFE que no suscribieron el convenio de eficacia limitada (lo que dio más complejidad al proceso de negociación del convenio aunque, finalmente, también lo suscribieron).

La conflictividad que ocasionaron las negociaciones para el XIII Convenio coincidió en el tiempo con otro proceso negociador que la empresa tenía abierto con los sindicatos y en particular con SEMAF. La dirección de la empresa estaba tratando de negociar con el sindicato de maquinistas lo que sería el acuerdo de Agente Único de Conducción, pero la empresa se había negado a aceptar la propuesta del sindicato. Hay que tener en cuenta que esta negociación se había iniciado hacía bastante tiempo y que en ese momento se encontraba todavía por cerrar, lo que añadió mayor complejidad al proceso general de negociación del convenio.

Este caso concreto nos permite observar y analizar la complejidad que conllevó sus negociaciones desde sus inicios hasta su firma, la afectación, las estrategias y recursos que desplegaron los/as protagonistas y sus principales resultados.

5.2.4.1.- La estrategia de intercambio mesopolítico de SEMAF en la negociación del Agente Único de Conducción.

Las negociaciones para tratar de alcanzar el acuerdo del AUC partieron de la necesidad que tenía la empresa de contar con un mayor número de maquinistas a mediados de los años noventa para atender los servicios ferroviarios que pretendían

llevar a término como consecuencia de la política de modernización adoptada por el Gobierno. Se trataba de una nueva forma de trabajar para el colectivo de Conducción que implicaba básicamente que la conducción del tren se realizase por un solo maquinista. Lo que le permitía a la empresa afrontar los nuevos retos del entorno económico que se imponía en el contexto de funcionamiento de la economía.

Pero, ¿qué implica trabajar en condiciones de maquinista único? ¿O qué buscaba la empresa con esa nueva figura laboral?

Para dar respuesta a estos interrogantes conviene hacer varias aclaraciones.

1ª.- Hasta la fecha, el trabajo de conducción de los trenes se venía realizando como norma general con dos agentes, el maquinista y el ayudante de maquinista, desde prácticamente los orígenes del ferrocarril. Esta forma de trabajo se mantuvo hasta que se estableció de forma generalizada la extensión de la “nueva” figura de AUC, que se caracteriza fundamentalmente porque la conducción de los trenes se efectúa por un solo maquinista. Lo que no quita que, antes del acuerdo, en determinados vehículos su conducción se realizara por un solo agente (primero con los ferrobuses y más tarde con los automotores eléctricos en determinados servicios de cercanías y regionales).⁹⁹ Las mejoras tecnológicas del material motor y de las instalaciones de seguridad en las infraestructuras desarrolladas a lo largo del tiempo han tenido su reflejo en la normativa de circulación de los trenes. Desde las primeras ediciones se recoge la dotación del personal mínimo necesario para la conducción conforme a los procedimientos técnicos de ayuda que garantizan la seguridad (en función de las características técnicas de los vehículos y de la infraestructura).¹⁰⁰ El Director de Protección Civil y Seguridad en la Circulación, en una entrevista, reconocía que la figura de agente único *“es consecuencia de los avances técnicos en el ferrocarril, que han*

⁹⁹ Los automotores térmicos son trenes autopropulsados (no llevan locomotora para la tracción del tren, sino un sistema de tracción distribuido a lo largo de todo el vehículo bajo el bastidor, y se propulsa mediante tracción por motor diésel). Un ejemplo reciente son los trenes regionales diésel conocidos como TRD (Tren Regional Diésel). Mientras que en los automotores eléctricos, utiliza el mismo sistema del tren que en el caso anterior, pero se propulsan mediante motores eléctricos que son alimentados por el cable superior que hay a lo largo de la línea, conocido como catenaria. Un ejemplo son las unidades de cercanías conocidas como CIVIA. Los ferrobuses fueron automotores térmicos de pequeña capacidad y muy versátiles por su adaptación a todas las líneas, lo que los hizo muy populares en su época. Todos ellos tienen en común que son vehículos conducidos por un solo maquinista desde prácticamente su introducción en la red, por sus particulares características técnicas y de seguridad que lo han posibilitado.

propiciado una serie de procedimientos de ayuda a la conducción: introducción del freno de aire comprimido en los vehículos, radiotelefonía, dispositivo de vigilancia “hombre muerto”, ASFA, etc.”. Estos apoyos técnicos a la conducción quedaban recogidos en el art. 517 del RGC (1992). De forma que la propia normativa técnica establecía la posibilidad de conducción por un solo maquinista con la autorización correspondiente (primero, con la autorización del Departamento de Material y Tracción (Instrucción General nº 37 1/03/1951 y anejo nº 2, 15/04/1957), y más tarde con el primer RGC de 1982 por la Dirección de Zona). En este primer RGC se establecía los vehículos que podían circular con un solo maquinista (ferrobuses, automotores, etc.); y en el RGC de 1992 se dio un paso más, al establecerse técnica y reglamentariamente la figura del maquinista único con garantía de seguridad en la circulación de los trenes.¹⁰¹ El Director señalaba que “una comisión específica, formada por miembros de la Comisión Técnica de Seguridad en la Circulación, estudió y acordó como posibilidad técnica reglamentaria y garantía de seguridad de circulación de los trenes la dotación del maquinista único, incluyéndolo por consiguiente en el R.G.C., con

¹⁰⁰ Respecto a las características técnicas del vehículo cabe señalar la incorporación del freno de aire comprimido que mejora el control y la seguridad durante la marcha y el estacionamiento del tren; el sistema de mando múltiple que permite cuando circulan varias locomotoras acopladas traccionando que a todos los efectos de conducción se comportan como una sola máquina; el dispositivo de vigilancia conocido popularmente como “hombre muerto” que permite en caso de indisposición del maquinista la detención inmediata del tren; la implantación del sistema ASFA en la infraestructura y en los vehículos facilitando con ello el reconocimiento en la cabina de conducción del aspecto de las señales y la detención del tren en el supuesto que el/la maquinista no cumpla con sus órdenes; el sistema de radiotelefonía en las locomotoras que ha permitido resolver problemas de aislamiento del maquinista y de comunicación puntual con los PM, CRC, y estaciones, desde cualquier lugar en el trayecto, sin necesidad de tener que abandonar el/la maquinista la cabina de conducción, etc. Y en cuanto a las mejoras técnicas en la infraestructura, cabe señalar sobre todo la extensión de los sistemas de bloqueos automáticos con y sin CTC, tanto en vía única como en vía doble y vía doble banalizada.

¹⁰¹ El artículo 517 del RGC (1992) recoge la dotación del personal de conducción de los trenes. En el punto n.º1, deja constancia de que es la mínima requerida para garantizar la seguridad en la circulación. El punto n.º 2, determina que será de un maquinista en los trenes y locomotoras aisladas cuando lleven en servicio el freno comprimido, dispositivo de vigilancia, ASFA, radiotelefonía y mando múltiple si van dos o más vehículos motores. Además, los trenes de viajeros/as deberán disponer de comprobación de puertas cerradas desde la cabina de conducción y megafonía para la comunicación del maquinista con los/as viajeros/as. En el punto, n.º.3, se reducen las anteriores condiciones mínimas de dotación de maquinista único en los “trenes de viajeros que presten servicio un agente de acompañamiento” al llevar en servicio el freno de aire comprimido, dispositivo de vigilancia y mando múltiple si van dos o más vehículos motores. Respecto a la dotación de locomotoras o automotores en tracción múltiple, maniobras, trenes convencionales de trabajos, trenes empujados, vagonetas y máquinas de vía, trenes de prueba y locomotoras de maniobras, así como no reunir las condiciones estipuladas en cada caso, se concreta en los puntos 4 a 9 de dicho artículo.

el compromiso de la empresa de pactar con la representación de los trabajadores/as las condiciones laborales para su aplicación". (Revista: Líneas n.º 219, 3-04-2000:13).

Por tanto, la idea de implantar esta nueva figura ya estaba prevista por la empresa desde hacía bastante tiempo, como lo demuestran las diferentes normativas de circulación de los trenes. La pretensión de la empresa era utilizar dicha figura laboral, que ya tenía recogida en la normativa interna, y hacerla extensiva para el colectivo de Conducción. Es decir, implantar la extensión de la figura de agente único como norma general. De esta forma, el nuevo sistema de trabajo le permitiría desdoblar las parejas y, a su vez, aprovechaba para reducir la plantilla de interventores/as y supervisores/as en los trenes, como reconocía un responsable del sindicato de maquinistas (nota de campo). Fueron varios los aspectos laborales que se tuvieron que modificar (funciones, jornada, retribuciones, formación, tiempo de descanso, etc.). En relación a la jornada, hay que tener en cuenta que hasta entonces, al ir dos agentes, la conducción del tren se hacía de forma simultánea (se repartía entre el/la maquinista y el/la ayudante), lo que a la empresa le permitía disponer del personal para hacer más horas de trabajo ante alguna necesidad, pero con la nueva figura, al asumir una sola persona toda la carga de la conducción del tren, la jornada se tenía que limitar.

De manera que la empresa tenía que adaptar técnicamente el RGC (1992) y negociar con los sindicatos la nueva forma de trabajo para los maquinistas y los efectos que ocasionaría sobre otros colectivos. Dicha norma prevé que algunas operaciones técnicas a realizar en los trenes con maquinista único y que requieran la intervención de un segundo agente, como realizar la prueba de freno (art. 540), puedan realizarse por personal cualificado de la estación. Para llevar a cabo esta nueva forma de trabajo, la empresa decidió hacerlo por fases. Primero tenía que adecuar la norma técnica y, en segundo lugar, negociar los efectos de los cambios en los aspectos laborales.

2ª.- La empresa llevaba tiempo intentando negociar con los sindicatos la extensión de situaciones de agente único, pero sus *"propuestas"* fueron rechazadas. El Director de Relaciones Laborales reconocía que *"Renfe lleva desde 1982, hace ahora 18 años, intentando negociar la aplicación del agente único de conducción, una figura que existe en todos los países de Europa Occidental, incluso en aquellos que tienen unas condiciones tecnológicas inferiores a las nuestras"*. (Líneas n.º218, 17-03-2000:11).

En esos años, en algunos de los países europeos, la conducción de los vehículos motores en las empresas ferroviarias de Francia, Portugal, Alemania, etc., se realizaba en gran parte con maquinista único, salvo algunas restricciones derivadas de falta de equipos de control en la infraestructura o por insuficiencia de apoyo técnico del vehículo. Es decir, ya entonces había países funcionando con esta figura, por lo que RENFE no iba a quedarse fuera. (Líneas n.º 219, 03-04-2000:15).

Un responsable de SEMAF reconocía que desde finales de los ochenta la empresa había intentado entablar conversaciones con los sindicatos porque ya preveía que iban a tener esa necesidad de implantar situaciones de agente único en el medio y largo plazo. Pero la forma que pretendía utilizar para llevarlo a cabo no era el procedimiento adecuado y los sindicatos no vieron una oportunidad en su negociación que les permitiera obtener ventajas a cambio; más bien percibieron inconvenientes y por eso lo rechazaron (nota de campo). A mediados de los noventa y tras la adaptación técnica de la normativa interna (en la que participaron los sindicatos), la empresa volvía a manifestarles esta necesidad. Cabe preguntarse, ¿por qué volvía a plantearles esa necesidad a los sindicatos tiempo después? Porque llegó un momento en que aquella ya no podía asumir la carga de trabajo diaria por falta de personal en Tracción. Las políticas de ajuste de la plantilla que venían aplicando a través de los planes de prejubilaciones y jubilaciones negociados con los sindicatos durante todo este tiempo y las escasas convocatorias de ingreso de personal desde hacía bastante tiempo, le llevaron a poner de nuevo sobre la mesa la necesidad de negociar el agente único. Es decir, necesitaba maquinistas para cubrir los servicios diarios y, además, debía iniciar el cambio en el sistema de trabajo que imponía la modernización.

Hasta la fecha, para atender las necesidades que se venían dando, la empresa decidió hacer reconversiones de otros colectivos, negociándolo con los sindicatos.

“Es verdad que la empresa tenía entonces un problema con respecto a los maquinistas, un problema importante y es que no tenía personal suficiente. Y los procesos de reconversión internos se habían agotado, se habían agotado. Es decir ya no podíamos coger al del gasoil y hacerlo maquinista. Vale. Es decir, es que... está agotado el sistema. A los que sentíamos... que se querían quedar en Conducción, les decíamos: quedaos, os damos todas las oportunidades, pero tenéis que trabajar donde está el trabajo. El trabajo no está en Andalucía, no está en Murcia, no está en Extremadura... Entonces, pues, hubo muchos, no muchísimos, pero hubo muchos que se

fueron a Cataluña o al País Vasco, que es donde estaba el trabajo y donde sigue estando el trabajo. [...] A los que no les interesó... retornaron a sus residencias de origen con las categorías que tenían, habían hecho su vida laboral en otros lugares ¿no? Aquello era ya, la situación para la empresa era complicada. Era un elemento, esa parte de la sartén que no manejaba muy bien la empresa, vale. Es decir, el devenir desde el año 89 que fue el primer germen al año 93; no parecen muchos años, pero la situación de la empresa cambió. Es algo similar a lo que está pasando ahora, con toda la empresa, porque... Somos muy mayores, vale, pues, lo mismo. Se vio abocada a firmar un acuerdo con nosotros”.

Entrevista n.º 10. Responsable de SEMAF (24-06-2015:11-12).

La dirección sabía que para poder implantar la extensión de esa figura que afectaba en mayor medida al colectivo de Tracción, tenía que contar con el mayor apoyo posible de los sindicatos del CGE, porque también afectaba a otros colectivos. Por tanto, tenía que negociar con SEMAF y con el resto de sindicatos. En esta ocasión, estos vieron una oportunidad de poder obtener ciertas ventajas para los/as afectados/as. La empresa, lejos de haberlo impuesto de forma unilateral (que podía haberlo hecho), su estrategia fue llevarlo al marco de la negociación. Sabía que los cambios que requería la nueva figura podían ser objeto de conflictos. De forma que fue negociando con los sindicatos cada uno de los cambios en los colectivos afectados por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que implicaba. Primero, la parte más fácil que afectaba a los colectivos de MIT (Mantenimiento Integral de Trenes), Intervención y personal de estaciones, y para el final dejó la parte más compleja de manejar, la que afectaba a Conducción, como afirma el responsable de SEMAF (nota de campo).

La empresa se vio “forzada” en ese momento a tratar de cerrar con los sindicatos el acuerdo por dos cuestiones fundamentales:

- 1.- Necesitaba maquinistas para atender los servicios de trenes habituales y, además.
- 2.- Se incrementaron las presiones políticas de modernización como consecuencia de la futura liberalización del sector ferroviario y la implantación generalizada del agente único de conducción era uno de los primeros pasos que debía realizar.

La empresa fue inteligente al plantearles esta necesidad a los sindicatos porque quería evitar el conflicto que podían ocasionar los cambios y, al mismo tiempo, el acuerdo podía utilizarlo para obtener del Gobierno otras contrapartidas a cambio. Estimó que el coste de un nuevo conflicto le podía repercutir negativamente para el logro de sus objetivos. Sabía que los cambios afectaban en mayor medida a Conducción y no quería

repetir el conflicto laboral de diciembre de 1988 con los maquinistas, que ya entonces demostraron la fuerza que tenían. Por ello, no le quedaba otra que negociar con los sindicatos los cambios y especialmente con SEMAF los que afectaban al colectivo. El sindicato de maquinistas reconocía el papel que les tocó llevar en esta negociación debido a la representatividad obtenida en las elecciones sindicales de 1990, que suponía el 85%. Además, señalaba los diferentes equipos negociadores por los que fue discurriendo la negociación hasta el momento.

“Tras un período de negociación al que está obligada por ley, lo podía haber impuesto, ¿por qué no lo hizo? Porque no quería vivir un 88 así de sencillo. Y como no quería vivir un 88, sabía... de sobra que estaba condenada a entenderse con el Semaf, con los demás sindicatos también, pero no quiero ser excluyente, pero cuando uno tiene la representatividad que te dan las urnas, en el año 90, que dice... que representas al 85% del personal de Conducción de RENFE, de la RENFE, toda en general... pues, ese es el escenario, ¿no?

Y yo creo que la Renfe, estas personas, este, ya fue con el equipo de José Luis Adell y Margarita Fraile, por lo bien que lo hicieron, les reclamó Julián García Valverde y se fueron con él al Ministerio de Sanidad.

Entonces, vino un nuevo equipo, vino el equipo de Blas Alascio, apareció una persona... que te sonará mucho, que te habrán hablado, que se llama Juan Fernández. Apareció Juan Fernández para hacerse cargo de los temas de Tracción. Luego, de los temas de Tracción, pasó a hacerse cargo de los temas generales de gestión de la empresa, y ese es otro equipo directivo también socialista, totalmente diferente a los dos anteriores”.

Entrevista n.º 8. Responsable de SEMAF (24-06-2015:10).

La empresa sopesó los costes y beneficios que le supondría la negociación del agente único, y estimó más beneficios que costes. Por ello, eligió negociar los cambios de los aspectos que se verían afectados (funciones, ascensos, tiempo máximo de conducción, retribuciones, etc.) para los maquinistas y ayudantes, interventores, personal de MIT y estaciones al considerar que era el marco apropiado. De manera que aplicó el art. 41 del ET que permite la modificación de las condiciones laborales por mejoras de carácter técnico, lo que supone la apertura de una vía de negociación que tiene un período mínimo de consultas en el que las partes tienen que ponerse de acuerdo.

Se iniciaron las negociaciones que afectaban a los interventores. El acuerdo para este colectivo implicó considerables cambios en su diaria de trabajo (se reducía en cierta medida algunas de sus funciones como el control de billetes, ya que la empresa

ponía en funcionamiento un sistema de torniquetes para acceder a los trenes o el nuevo sistema de control de checking). Además, venía desarrollando una prueba piloto sobre la evolución de la función de los/as Interventores y Supervisores Comerciales en diferentes lugares (Madrid, Barcelona, etc.) con el objeto de analizar qué funciones podían dotarles de mayor contenido de cara a su futuro. Su objetivo era reducir las tareas burocráticas y aplicar un modelo de trabajo más flexible, como reconoce el gerente de Cercanías de Barcelona sobre la experiencia desarrollada en Barcelona entre el 28 de febrero y el 27 de marzo de 2000: *“Es un paso decisivo para la creación de un nuevo marco de la función de intervención, un proceso que ya no debe pararse”*. Consideraba que el modelo estaba dando síntomas de agotamiento y que era el momento para tomar decisiones: *“En Barcelona ya empezamos a vislumbrar la puesta en marcha de abonos de transporte y la venta de títulos de transporte multiviaje en estancos, kioscos y otros locales que, poco a poco, dejarán sin contenido precisamente una de las labores más importantes de este colectivo: el control. A diferencia del núcleo de Madrid en el que esta situación ya está consolidada, tenemos la ventaja de poder anticiparnos y de amoldarnos a un futuro que no conocemos con detalle, pero que ya intuimos y, además, de forma no traumática”*. Afirmaba que el proceso estaba muy avanzado y que en unos seis meses se podía implantar de forma progresiva. *“Creo que hay una voluntad decidida, tanto por parte de este colectivo como de la empresa, de llevar a la práctica el proyecto”*. *“[...] Creo que ya disponemos de información suficiente como para plantear a la representación de los trabajadores el cambio del modelo, un proceso que, creo, debería acelerarse lo más posible”*. (Líneas n.º 219, 03-04-2000:28). La labor de control de billetes que venía realizando el colectivo, según señalaban algunos/as responsables, *“cada día tiene menos sentido”*; por ello, había que buscarles otros contenidos y el agente único era una oportunidad. Señalaban que *“las facetas más destacadas de la nueva función sería el acompañamiento de trenes y la prestación de servicios de atención al cliente en la estación”* (notas de campo).

Este era el nuevo modelo que la empresa tenía previsto para los interventores y que se implantaría en los próximos meses tras la negociación con los sindicatos. Se reducían las tareas de control de billetes; a cambio tenían que hacer otras tareas relacionadas con la seguridad de los trenes y que *“encajaban”* con el agente único (acompañamiento al maquinista, colaborar en las maniobras, etc.). Es decir, serían los

interventores los que tendrían que colaborar con el maquinista ante cualquier percance en la circulación e incluso en la realización de maniobras si se diera el caso, etc. (Se trataba de tareas que hasta la fecha las realizaba el ayudante de maquinista). Algo parecido le sucedió al personal de Mantenimiento Integral de Trenes y de Estaciones. Aunque hubo sus más y sus menos (algunos/as interventores/as mostraron su rechazo y disconformidad a los cambios que implicaba en su trabajo, al menos al principio, porque no estaban dispuestos a *“bajarse del tren y a realizar maniobras y enganches...”* (nota de campo). Principalmente porque estas nuevas operaciones relacionadas con la Seguridad de la Circulación implican pasar periódicamente los reconocimientos médicos y psicotécnicos, y los correspondientes cursillos de formación y reciclaje en reglamentación a los que muchos/as no estaban dispuestos. No obstante, y tras *“limar”* estas *“asperezas”* que la empresa aceptó negociar, finalmente se acordaban los cambios que implicaba el acuerdo para estos colectivos. En esta ocasión los sindicatos vieron la ventaja de que, yendo todos juntos con la propuesta económica y otras cuestiones, obtendrían más rédito para los/as afectados/as, como así sucedió. Obtenían a cambio de *“ese plus”* compensaciones económicas (complementos y pluses) y laborales (se flexibilizaron los niveles de exigencia médico- psicotécnico y reglamentario para los/as interventores/as, etc.). De forma que, después de la negociación de los efectos de la puesta en funcionamiento del nuevo RGC, el proceso continuó. Como reconocían algunos/as sindicalistas: *“Pasado el tema del 12º Convenio... es verdad que todo aquello que venía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo por el RGC se fue subsanando, y lo que se dejó para el final era lo más difícil, y lo más difícil era cómo se extendían situaciones de agente único”* (nota de campo).

La estrategia de SEMAF: de la colaboración a la confrontación

La mayoría de los aspectos que implicaba el agente único se cerraron durante los meses siguientes y se dejó para el final la parte de los maquinistas, que era la más compleja y difícil de manejar por la empresa, lo que dilató aún más el proceso. Estimó que conseguir el acuerdo con el menor coste posible sería un recurso *“valioso”* que

ofrecer al Gobierno, lo que le permitiría obtener ciertas ventajas para lograr sus planes empresariales; y por su parte, el Gobierno podría alardear de la política de modernización del ferrocarril y de ahorro de costes. Por ello, consideró que era un objetivo estratégico establecer la conducción con agente único como norma general.

Para hacerse cargo de los temas de tracción y tras los diferentes intentos fallidos para su negociación, el Gobierno decidió poner al frente del equipo negociador a Juan Fernández Álvarez (una persona que procedía y conocía al colectivo). Consideró que había pasado mucho tiempo (las negociaciones llevaban abiertas casi una década) y todavía no había sido posible cerrar el acuerdo. ¿Por qué el Gobierno eligió a ésta persona concreta? El responsable del SEMAF que estuvo presente en esta fase final del acuerdo explicaba los motivos desde su punto de vista.

“Una vez este escenario quedó claro, que necesitaban teóricamente... un negociador que conociera a Conducción, un negociador serio que fuera capaz de negociar, como se dice coloquialmente, con guante de seda y mano de hierro, vale, y por lo tanto, la persona que en aquel momento pensaba el Gobierno, que es el propietario, que podía hacerlo bien, pues era una personas... Él dice que no es muy socialista; yo creo que sí, está encajado dentro del socialismo, que es Juan Fernández Álvarez. Él empezó sus trabajos en conducción. Fue jefe de depósito, técnico de gráficos en Asturias y, desde Oviedo, vino a Madrid y se hizo cargo de los temas de la UN de Tracción que era entonces, que estaba institucionalizado. Institucionalizada por la gente de Adell... Entonces, desde la UN de Tracción fue escalando poder, una escalada bastante rápida dentro de la empresa para hacerse cargo “con los hierros” de la negociación, por decirlo así. Y por aparición sucinta... apareció de director general, y entonces, había que negociar con él. Él y su equipo de gente iban a ser los encargados de negociar con el SEMAF, el Agente Único. ¿Este señor era maquinista de origen? Sí, nos conocía. Ahora, trabaja en las caracolas... es el director de Logi... Logitren, Logirail, no me acuerdo, Logirail lleva el tema de las terminales; es un señor muy importante. Te he hablado de tres equipos distintos... el que vino aquí, liderado por Navascués, que venía a... el primer equipo socialista, que venía aquí... a arrasar y él fue el arrasado; el segundo que fue José Luis Adell, Margarita Fraile y Fernando... que venían a poner paz y blanco sobre negro, o negro sobre blanco para solucionar los problemas de litigiosidad de la RENFE, y lo hicieron muy bien desde el punto de vista empresarial. Y luego el tercero equipo que imponía el Gobierno que era Juan Fernández, que venía a abordar, retomar e intensificar la negociación del Agente Único. Y claro Juan era inteligente y sabía de sobra que tenía que entenderse... con nosotros, ¿vale?”

Entrevista n.º 8. Responsable de SEMAF (24-06-2015: 10-11).

La estrategia que eligió el Gobierno fue la de poner al frente de este proceso negociador a responsables que habían tenido cierta relación con el colectivo de Tracción desde su inicio, pero no funcionó. Al frente del primer equipo negociador, el Sr. Navascués, que era Director de Personal de RENFE, y algunos sindicalistas que lo conocían afirmaban que *“estuvo presente en el congreso fundacional de Semaf, con la motivación de mermar el poder de CC.OO. y UGT”. Si bien, en unos inicios convocó importantes movilizaciones que conllevaron mejoras para Conducción*”. (Comunicado n.º 13 CGT, 14/02/2019). Finalmente no consiguió cerrar el acuerdo. Tampoco lo hizo el segundo equipo liderado por el Sr. Adell. No será hasta el tercer equipo negociador, cuando el Gobierno ponía al frente al Sr. Juan Fernández, que procedía de Tracción y que “conocía” al colectivo, quien cerraría el acuerdo. Entonces el nuevo responsable les dijo a los sindicatos que iba a negociar con ellos un acuerdo de carácter laboral y que no iba a negociar más cuestiones técnicas porque esta parte ya se había zanjado. Se iba a centrar en los aspectos del AUC que modificaba condiciones sustanciales de trabajo y manifestaba que ponía en funcionamiento el nuevo RGC (que firmaron todos los sindicatos) porque estaban teniendo muchos problemas de gestión (notas de campo).

La empresa decidió que el nuevo sistema de trabajo que implicaba el agente único para los maquinistas, fueran los sindicatos los que diseñaran el modelo con el que iban a trabajar. Aunque estaban llamados todos los sindicatos del CGE a la negociación, fue SEMAF el que abanderó estas negociaciones por el peso que tenía (representaba al 85% del colectivo) y porque era el sindicato que mejor conocía el oficio.

El sindicato de maquinistas vio en esta negociación una oportunidad para lograr sus reivindicaciones y poder obtener a cambio algunos beneficios. De manera que su estrategia se inició desde el primer momento y fue adaptándola en función de la situación. Para elaborar su propuesta, buscó algún modelo que les sirviera de patrón o de referente en Europa, pero la realidad fue que no había nada, al menos que les permitiera poder comparar de la forma que ellos querían y, por lo tanto, no les quedó otra que diseñar el proyecto desde cero, con todo lo que ello implicaba...

“No había referentes generales... en Europa que nos permitieran tener una visión por comparación vale. No había una referencia que nos permitiera ver y comparar, qué regulación tenemos, qué normas tenemos, qué normas

de circulación. Evidentemente, de carácter europeo nada porque en aquella época todavía en los años noventa estábamos todavía con el primer paquete ferroviario. Es decir... teníamos una legislación europea de carácter comunitario absolutamente, bueno, parca, parca, bueno, bueno había 3 o 4 directivas que hablaban de ferrocarril y además... no hablaban como a nosotros nos gustaba, pero bueno, se hablaba; el 1º paquete era muy parco. Pero, cuando intentamos hacerlo, ya no por derecho comparado, sino por situaciones comparadas, ves que el resto de administraciones ferroviarias del entorno. No nos íbamos a ir a EE. UU. ¿No? Pues, te encuentras con que no todo el mundo había extendido situaciones de agente único. Incluso había administraciones ferroviarias que ni se lo planteaban. Pero es verdad... en España, que siempre hemos sido muy aventureros... Pues, siempre, nuestros políticos, los del gobierno socialista o los del gobierno popular. A nosotros nos da igual, ¿vale?

Nosotros que somos profesionales y que no dependemos de una posición política, hemos negociado igual... con los responsables de la empresa, puestos por el Partido Socialista, que los puestos por el Partido Popular. No ha habido ostensible diferencia, ¿vale?

Bueno, pues al final te queda que prácticamente, como dice aquel, te queda inventar, inventar y bueno, eso tiene un peligro, pero tiene una bondad y es que te permite desarrollar un proyecto desde cero, te permite probar desde cero a ver...hasta dónde se puede llegar, ¿no?

Entrevista n.º 8. Responsable de SEMAF (24-06-2015: 11-12).

Diseñado el proyecto, el sindicato presentó su propuesta a la dirección de la empresa, pero a esta no le gustó y lo rechazó, a pesar de que entre los negociadores existían “buenas” relaciones. El factor determinante que no permitió el acuerdo en ese momento fue el componente retributivo. La empresa en ningún momento había dejado claro hasta cuánto estaba dispuesta a ofrecer por esa parte del acuerdo.

“Nuestro primer intento de acuerdo fue un intento fallido. Se hizo a finales o mediados, finales del 97, mediados del 98; fue un intento fallido. No fuimos capaces de ponernos de acuerdo internamente. No teníamos muy claro hasta dónde podíamos llegar... aunque los negociadores y los directivos de la empresa eran de la época de Juan Fernández, como DG. Había, digamos, buena sintonía, pero internamente no teníamos... Sí, teníamos claro el fin, pero no teníamos muy claros los medios para llegar a ello”.

Entrevista n.º 8. Responsable de SEMAF (24-06-2015:12).

Tras el primer intento fallido del agente único para los maquinistas, SEMAF cambió la estrategia para afrontar la próxima negociación y decidió renovarse internamente. El sindicato llevó a cabo un congreso extraordinario en Almería en julio de 1998, donde

se debatieron los temas que estaban encima de la mesa y de él salía un nuevo secretario general con un talante más “arriesgado” que el anterior y un nuevo equipo. El sindicato tenía claro que no les quedaba otra que llevar adelante la negociación y, por lo tanto, buscó la manera de avanzar para lograr la firma del acuerdo.

“En el año 98 nosotros tuvimos un cambio de chip, yo le llamo un cambio de chip y aquello... que te había calificado hace un rato de “travesía del desierto” nos provocó un cambio interno, ¿por qué? Entonces, decidimos estas cosas que están tan modernas... Renovarnos, decidimos renovarnos. Hicimos... pasamos un congreso turbulento, no, pero... donde se debatía bastante las cosas. Como te he dicho, somos un sindicato profesional, pero eso no significa que no tengamos posición; somos... podemos decir que somos neutrales, pero no somos neutros. Cada uno tiene esto que decimos ahora en el Colegio de Huérfanos, somos muy apañados cuando... nos pegamos entre nosotros, pero tenemos sensibilidades diferentes. Y bueno, en aquel congreso tuvimos la idea de renovar ideas y de renovar personas y lo conseguimos. Fue el congreso de Almería y entonces vinimos con un secretario general nuevo, que sigue aquí y con ideas nuevas. Entonces, retomamos la idea, porque no quedaba más remedio que abordar la negociación del agente único”.

Entrevista n.º 8. Responsable de SEMAF (24-06-2015: 13-14).

Hay que decir que este cambio que se producía a nivel interno en el sindicato se debía fundamentalmente a que la ejecutiva que había estado negociando con la empresa el agente único hasta la fecha no “avanzó” lo que esperaban que hubiese avanzado la mayoría de las bases sindicales. Muchos/as de los afiliados/as no estaban de acuerdo con la forma en que se estaban llevando las negociaciones y se mostraron dispuestos a que se pusiera al frente un nuevo equipo que le diera un verdadero impulso a la negociación; por eso se celebró el III Congreso Extraordinario en Almería en julio de 1998.

“En el año 99 hubo un cambio de chip y ¿se acabó la travesía del desierto? Efectivamente, aquel secretario general que desde mi humildísimo punto de vista ostentaba tesis conservadoras; le indicamos que lo lógico era... que presentara su dimisión o que cambiara de equipo y, ni una cosa ni la otra. Entonces, hubo un proceso interno... que provocó un congreso extraordinario. Y en ese congreso, vino un nuevo secretario general con una capacidad de liderazgo ostensiblemente superior al anterior, con una nueva idea... sin desterrar lo anterior. Es decir, edificar sobre lo que ya había edificado. Pero, con una idea novedosa, con un equipo de trabajo fantástico. Entonces, pues, evidentemente arrasó, arrasó y es el secretario general que ganó un congreso en julio del año 98, pues es el vigente y

actual, en estos momentos que se llama Juan Jesús García Fraile, que no es perfecto, vale, no lo estoy endiosando, no es perfecto. En aquel momento fue el revulsivo, es decir, necesitábamos alguien como él”.

Entrevista n.º 10. Responsable de SEMAF (06-07-2015:20).

El sindicato cambiaba su estrategia promovida por las bases sindicales, renovaba su cúpula y sería la nueva ejecutiva, la de Juan Jesús García Fraile, la que se encargaría de llevarla a cabo (lo que se había decidido en el Congreso) para lograr que la empresa aceptara su propuesta de agente único.

El segundo intento también fue fallido a pesar de que el proyecto que el sindicato le presentaba a la empresa era más original, pero también más arriesgado con respecto al anterior, y mantenía los pilares básicos. Concretaba el coste económico del proyecto en su globalidad sin fraccionarlo. Se trataba de una *“gran negociación”* que la empresa podía aplicar en toda la red cuando y donde quisiera. Pero que tampoco le gustó.

“Cuando ya tienes claro que tienes que abordar una negociación porque no te queda otra, porque no tenemos personal y bueno, no tengo personal, no lo puedo sacar de donde no lo hay, y no me queda más remedio que asumir una negociación, y además me comprometí a ello en marzo del 93, y por lo tanto tengo que abordarla, no queda más remedio.

Hicimos un proyecto, un proyecto original, original y arriesgado, y bueno con él nos plantamos encima de la mesa. Es verdad que era bastante más arriesgado que el anterior del anterior equipo del Sema, y a la empresa no le gustó. Y entonces, como no le gustó, digámoslo así, pues a finales del 99 la negociación quedó un poco, lo tuyo, tuyo, lo nuestro, nuestro por decirlo así. Aunque las ideas básicas o los pilares básicos se pudieran mantener desde un origen, vale. Fundamentalmente, la idea básica es o era nosotros estamos dispuestos a negociar una modificación sustancial de condiciones de trabajo porque lo hemos firmado, porque... además, no nos queda más remedio, pero nuestra posición es... nosotros negociamos un acuerdo de carácter general, de carácter global, con unos contenidos únicos para toda la red ferroviaria española, y tú como empresario, lo aplicas cuándo, cómo y dónde te interese. Pero las condiciones tienen que ser uniformes e iguales para toda la red. Los períodos de aplicación, cuándo lo quieres aplicar o dónde lo puedes aplicar, en qué condiciones. Nosotros... diseñamos el sistema y tú, que eres el propietario, lo implantas cuando quieras.

Por contrapartida... Esto vale esto, esto vale esto, esto vale esto. Si lo implantas todo a la vez, te vale esto, si solo lo implantas hasta aquí... te vale un poquito menos, pero te vale esto. Tú eres... luego, el que tiene la capacidad de decidirlo. Es decir, no parcelamos la negociación, que la pudimos haber parcelado, porque si parcelamos la negociación, los réditos para los representados/as son inferiores, y por lo tanto fuimos a una gran negociación. Como eso... a la empresa le asustó, pues, no llegamos a buen

puerto, por decirlo así, ¿vale?
No nos quedó más remedio que convocar huelgas, las famosas del 2000”.

Entrevista n.º 8. Responsable de SEMAF (24-06-2015: 15-17).

Pero, ¿qué era lo que no le gustó o qué era lo que le asustó a la empresa en esta ocasión? Posiblemente no solo el coste económico del proyecto, que también, sino además la forma en que el nuevo equipo negociador del sindicato había planteado el “nuevo” proyecto. No solo habían cambiado los/as responsables de SEMAF, sino que su estilo de negociación se había endurecido, lo que a la empresa le generó ciertas dudas e incertidumbres. En poco tiempo el sindicato había cambiado dos veces de líder y, además, lo que tenía negociado con el anterior equipo, ahora no valía; así lo reconocía.

“¿Por qué crees... que les asustó fundamentalmente a la empresa? Porque ellos pensaban que tenían muy avanzada la negociación en unos términos que ellos creían ciertos y descubrieron que no, que estaban confundidos... La noche los había confundido... ¿Como decía aquel!
El terreno... que avanzaron con la UGT hacia el cierre del convenio fue desandado sobre el Agente Único, ya que con el SEMAF provocó un efecto contrario.
Entraron varios secretarios generales en ese período de tiempo, unos hacían más, otros hacían menos y esto, a la empresa, me imagino que le generaría tanta incertidumbre y tantas dudas...”

Entrevista n.º 10. Responsable de SEMAF (06-07-2015:23).

Algunos/as que no estaban de acuerdo con el proyecto de agente único que había planteado SEMAF lo justificaban sobre todo por motivos de seguridad en la circulación. Es decir, pensaban que el nuevo modelo podía ocasionar un incremento de accidentes e incidentes. Pero, como reconoce el sindicato unos años después, esto no fue así, sino todo lo contrario.

“Es verdad que hubo gente un poco agorera, eh, todavía no nos habíamos separado entonces... había esa parte antigua de “la RENFE unida” que manifestaban que esto, iba a provocar un aumento exponencial de los accidentes e incidencias de los que no íbamos a ser capaces de estar a la altura de la resolución de la diaria... y que además iba a haber aquí... vamos a salir en los periódicos todos los días. Eso no fue ni bueno ni malo sino que fue fundamentalmente mentira. Las estadísticas están ahí, no, no tienes por qué fiarte de mi palabra, tú te coges las estadísticas, incluido 2013, incluidos las estadísticas de aquella RENFE y RENFE Operadora, y verás que están muy por debajo de la media europea, o sea que estamos

en una situación bastante buena sobre temas de seguridad, fantástico. Nos funcionó muy bien”.

Entrevista n.º 10. Responsable de SEMAF (06-07-2015:26).

El mismo sindicalista reconocía la importancia que para SEMAF y sus afiliados/as implicó en ese momento el cambio de líder y de ejecutiva, así como su nuevo estilo de negociación, y explicaba cómo plantearon las negociaciones del AUC en 1998 y 1999.

“Y claro, el 99 para nosotros supuso un cambio importante, cambio de líder, un cambio de mentalidad, pero no empezamos de cero. Nosotros siempre... construimos. Entonces cuando encuentras un señor que dices... bueno, es el tercero, vamos a ver con el tercero después del segundo. Entonces, después de dos secretarios generales de transición, te encuentras un secretario general que lo vive, que se lo cree, se lo cree de verdad, y se rodea de una serie de gente que es capaz de apoyarle y de completar aquellas zonas... que él no maneja... Yo creo que hizo un equipo perfecto, perfecto. Y eso le permitió decir al equipo de Juan Fernández: “todo lo que tienes hablado sobre el agente único de anterioridad, no vale, no vale aunque algunas bases... Es decir, no podemos empezar de cero, algunas bases las vamos a mantener.

Pero por la filosofía, por donde vas, no. Nosotros vamos por este lado. Y entonces... tú fíjate, fue el congreso... Se hizo en el 98, digamos que él se afianzó un poco en la negociación que era del 99 a finales del 98... todo el 99 fue un año en el que él, aquella Comisión Ejecutiva, introdujo a la empresa: “tenéis que cambiar de escenario de negociación... si estáis de acuerdo con nosotros podemos avanzar, vale”. Obligó evidentemente... al equipo de Juan Fernández a cambiar el modelo de negociación y cuando aquello no dio más de sí, pues... él entró en la dinámica de que tenemos que convocar huelgas”.

Entrevista n.º 10. Responsable de SEMAF (06-07-2015:22).

Ante el nuevo bloqueo de las negociaciones el 29 de febrero de 2000, SEMAF no solo no se adhería al convenio de eficacia limitada (CCOO ya se había adherido), sino que además convocaba 18 días de paros a nivel nacional para los próximos meses de marzo, abril y mayo para reclamar sus propias reivindicaciones del agente único. Estos paros salían a flote en medio del conflicto que se había desencadenado para la negociación del XIII Convenio, ya que consideraron que era el momento apropiado para presionar por lo suyo y diseñaron la estrategia a seguir.

“En las huelgas del 2000 se mezclaban muchas cosas se mezclaba también la negociación colectiva. UGT había firmado en solitario lo que luego fue el texto del convenio colectivo, pero era un acuerdo de eficacia limitada...

porque UGT tenía mayoría en el Comité General, pero no mayoría absoluta y, por lo tanto, su firma solo garantizaba la aplicación del convenio a aquellos afiliados/as de UGT, ¿vale? CCOO se negó, nosotros también y CGT también.

Seguimos en solitario nuestra lucha, ¿vale?

Es verdad que las presiones de carácter político siempre van aumentando conforme las cosas... se van poniendo difíciles, y la presión sobre CCOO aumentó. Aumentó de tal forma que se provocó un cisma, un cisma que ahora se llama CCOO, no sé qué... el Sindicato Ferroviario, el SF.

Es decir, una parte en aquel momento importante de CCOO se desgajó de CCOO y, evidentemente, se cambió a toda la cúpula de CCOO y se constituyó una gestora, que desde fuera del sector ferroviario gestionaba CCOO ferroviaria. Porque... todos los que estaban en el sector ferroviario pasaron a formar la dirección y los cuadros del Sindicato Ferroviario.

¿Qué pasó con eso? Pues que oficialmente CCOO, esa noche, sí firmó el convenio, y por lo tanto, ya podía tener eficacia de carácter general.

Con lo cual los que nos quedamos solos en la batalla, estos matrimonios de conveniencia, por decirlo así, íbamos muchos y nos quedamos 2, pues nos tuvimos que “casar entre comillas” con la CGT, y estuvimos de movida conjunta CGT y SEMAF porque queríamos un convenio para todos los demás... ya estaban fuera del sistema. Y en esa dinámica de huelgas CGT, SEMAF, algunas conjuntas, se introdujeron nuestras propias huelgas.

Entonces... Nosotros les dijimos... Como en todos los matrimonios de conveniencia, llega un momento en que tienes que decir: “Hasta aquí ha llegado nuestro camino en común; nosotros ahora tenemos que... reivindicar lo nuestro, que no encaja mucho con la parte que os queda a vosotros, que es sencilla; la que nos queda a nosotros es difícil, hasta aquí hemos llegado, vale. Y por eso... Nosotros en ese momento convocamos huelga en solitario para el agente único en marzo”.

Entrevista n.º 8. Responsable de SEMAF (24-06-2015: 17-18).

De forma que, en el contexto de conflictividad durante las negociaciones para el convenio colectivo, “estallaba” el conflicto laboral de SEMAF, ya que a esas alturas de la negociación para el agente único muchos/as se mostraban hartos y cabreados de que la empresa les diera más largas al asunto. El sindicato consideró que esa coyuntura político-sindical de conflictividad que existía entre los sindicatos para la negociación del convenio podía “utilizarla” para introducir su propuesta de agente único a través de la convocatoria de su propio conflicto, y de esa forma presionar a la empresa para que la aceptara. Es decir, utilizar el mismo *modus operandi* que habían utilizado en la huelga de diciembre de 1988. De forma que la huelga de los maquinistas para lograr el acuerdo del agente único se iniciaba el 15 de marzo y continuaba el 16, 17, 22, 23 y 24 del mismo mes; 5, 6, 7, 17, 18 y 19 abril, y 3, 4, 5, 17, 18 y 19 de mayo de 2000.

Desarrollo del conflicto de SEMAF: la radicalización de la huelga.

1.- El primer día de huelga convocado por el sindicato de maquinistas se iniciaba el 15 de marzo. Aunque la jornada se desarrolló con cierta normalidad, la actuación de algunos piquetes impidió la salida o el paso de los trenes que no estaban incluidos en los servicios mínimos en distintos lugares (León, Sevilla, Silla, Barcelona Sants, etc.). También se produjeron acciones que demoraron la salida de algunos trenes que estaban programados, sobre todo en Madrid y Barcelona Sants, y algunos actos de sabotaje que tuvieron lugar en Asturias ocasionaron la supresión de más de 50 trenes en diferentes servicios, según informaba la empresa a los medios.

Según los datos facilitados por la misma, el primer día secundaron el paro el 22,8% de los maquinistas no afectados por los servicios mínimos o libranzas, mientras que el sindicato elevaba la cifra al 90%.

2.- El segundo día de huelga, el 16 de marzo, transcurrió como en el día anterior con una relativa normalidad y la acción de algunos piquetes llevó a la supresión de más de 40 trenes a nivel nacional.

Durante estos primeros días, el conflicto de los maquinistas se hacía eco en la prensa nacional y recogía las intenciones de la empresa de implantar la figura de agente único a partir del próximo mes de mayo, hubiera o no acuerdo con SEMAF. *“La dirección de Renfe implantará en mayo el maquinista único en todos los trenes, pese a la huelga de protesta de 18 días iniciada ayer por el sindicato de ese colectivo, Semaf, según avanzó ayer el Director de recursos humanos de Renfe, Juan Fernández. Un conflicto que prácticamente enlaza con el que concluyó hace dos semanas a causa del convenio, y que provocó 25 jornadas de paro promovidas por CC.OO, CGT y SEMAF. El agente único de conducción está vigente en toda Europa y también en España en los trenes de cercanías y el AVE. El objetivo de Renfe es hacerlo extensivo en el plazo de dos meses a los trenes que aún circulan con un ayudante de maquinista, y haya o no acuerdo con el SEMAF en el periodo de consultas iniciado el pasado martes”.* Recogía que entre las principales discrepancias de esta negociación se encontraba el componente retributivo. *“En esa negociación hay claras discrepancias, ya que, según la dirección de RENFE, el SEMAF pide como contrapartida una mejora salarial de 800.000 pesetas al año para todos los maquinistas (5.498), que se sumarían al salario medio actual de 5*

millones de pesetas anuales, mientras que la empresa ofrece unos incentivos de 700.000 pesetas solo para los agentes de conducción afectados por el cambio, que son 500 de los 1.600 actuales ayudantes, que ascenderán a maquinistas". Y "como tales serán responsables de otros trenes que la empresa prevé poner en circulación, dentro del aumento de capacidad productiva". (El País, 16 de marzo de 2000).

Este era uno de los principales escollos de la negociación y, ante la negativa por parte de la empresa, el sindicato continuó su estrategia de presión con el conflicto.

3.- En el tercer día, el 17 de marzo, la jornada de movilizaciones fue una de las que menor número de incidencias registró aunque la actuación de los piquetes impidió la salida de trenes no incluidos en los servicios mínimos en Zaragoza, Tarragona y Hospitalet (Barcelona). Se suprimieron un total de 6 trenes y se produjeron retrasos por causas imputables a acciones del colectivo en más de 60 circulaciones, según informaba la empresa en sus notas informativas.

Aunque el día 21 de marzo no había huelga convocada por los maquinistas, se producía una serie de acciones que ocasionaron importantes problemas a la empresa, como fue el acto de sabotaje que tuvo lugar en Madrid, que provocó demoras importantes en más de 40 trenes y, además, más de 100 sufrieron retrasos como consecuencia de que los maquinistas, antes de la salida del tren, solicitaban diversos útiles de servicio que eran prescindibles según la normativa interna (botiquín, precintado de dispositivos de seguridad en el "*hombre muerto*" acogiéndose al RGC, etc.) (notas de campo).

Algunos/as responsables durante esos días expresaron su opinión sobre el proceso de conflictividad que se estaba desarrollando en la empresa y explicaban las opciones que habían ofrecido a los sindicatos para tratar de buscar una solución. Este era otro de los principales escollos en esta negociación: la radicalización que estaba adquiriendo el conflicto por algunos sindicatos, especialmente por SEMAF. El Director de Relaciones Laborales, en una entrevista realizada el 17 de marzo del 2000, valoraba lo que suponía, desde su punto de vista, el Acuerdo *Marco para la Normalización de las Relaciones Laborales en Renfe*, que fue suscrito el 29 de febrero entre la empresa, CCOO y UGT. Reconocía la necesidad de "normalizar" las relaciones laborales, como él mismo dice, "*de volver a la cordura*", refiriéndose a los sindicatos que habían decidido continuar con el conflicto. "*Solamente a través del diálogo, la concertación y la*

negociación es como se puede conseguir aunar de forma positiva las necesidades de la empresa con las legítimas aspiraciones de los trabajadores/as". "Por lo tanto, es básico que vuelva a imperar la cordura para encauzar, a través de un modelo cooperativo, las relaciones laborales en Renfe. El Acuerdo Marco para la Normalización de las Relaciones Laborales, suscrito entre la empresa, CC.OO. y UGT, constituye un intento para buscar las vías que normalicen estas relaciones, a la vez que posibilita al resto de los sindicatos presentes en el C.G.E. (CGT y SEMAF) volver al marco del diálogo. Por lo tanto, es el instrumento del que nos hemos dotado para volver al escenario de relaciones laborales que había sido característico en Renfe durante los últimos años, y que se rompió en la negociación del último convenio colectivo". Pero esa opción que proponía la empresa para encauzar las relaciones laborales, manifestaba el mismo responsable, que no la compartía SEMAF, ya que había convocado 18 jornadas de huelga y mantenía que el sindicato se había equivocado. "Cuando íbamos a empezar a construir esta nueva herramienta para canalizar el acuerdo, nos hemos encontrado con que SEMAF convoca un nuevo rosario de huelgas. Creo que SEMAF se ha equivocado en la forma de posicionarse con respecto a la negociación del convenio colectivo y en cómo defender los intereses del colectivo de Conducción. No ha planteado durante este periodo de tiempo ningún tipo de propuestas que encajaran con la realidad y posibilidades de la empresa, de manera que el proceso le ha sobrepasado. Se encuentra ahora con un convenio al que no se ha adherido, y al que sí se ha adherido el 52% del colectivo de Conducción, y con unas reivindicaciones que no sabe dónde situar. En vez de tender vías de negociación, vías que la empresa le ofreció en la última reunión del Comité de Huelga consistentes en suscribir el Acuerdo Marco de Relaciones Laborales, que permitiría al 48% restante de los maquinistas acogerse a las "ventajas" del convenio, y en la apertura de una mesa con un plazo de tiempo acotado y en la que se desarrollarían y negociarían las reivindicaciones concretas que SEMAF tiene para el colectivo de Conducción, y la voluntad de la empresa de abordar el agente único de conducción, ha optado por el conflicto y la convocatoria de huelgas". De sus palabras se desprende que la estrategia de la empresa era utilizar las "ventajas" que ofrecía del convenio para desincentivar el conflicto en RENFE. Aunque la mayoría del colectivo ferroviario había optado por ello, aún quedaba una parte importante del colectivo de Conducción que no lo aceptó y optaba por el conflicto.

Además, reconocía que no tenían maquinistas suficientes para atender la demanda de tráfico que en poco tiempo tenían que asumir, lo que les generaba un doble problema (operativo y de costes). Consideraba que la extensión del agente único no se podía alargar más, ya que la situación era insostenible: *“Hemos llegado a una situación en la que es insostenible no implantar esta figura”. “En unos momentos como los actuales, en que la demanda de tráficos se está incrementando, Renfe no puede adquirir la ventaja que representa este crecimiento del mercado porque no tiene maquinistas para abordarlo. Esta situación es un “lujo” que ni la empresa ni el resto de trabajadores/as se pueden permitir y que podría condicionar su futuro. Además, y en un periodo de tiempo muy breve, Renfe va a tener que desenvolverse en un entorno competitivo en el que la iniciativa privada va a operar con menos restricciones y que, por supuesto, va a competir con un agente único de conducción. Por lo tanto, tenemos un problema de coste y sobre todo un problema operativo, por lo que la ampliación de los supuestos del agente único de conducción según lo establecido en el R.G.C. constituye un asunto inaplazable”*. (Líneas n.º 218, 17-03-2000:11).

4.- En la cuarta jornada de huelga del 22 de marzo, el conflicto entraba en una nueva espiral ante el nulo avance en las negociaciones. La presión sindical aumentó considerablemente y se radicalizaba. Se incrementaron las acciones de los piquetes y las peticiones de los/as maquinistas reclamando útiles de servicio reglamentarios momentos antes de la salida de tren a nivel nacional, lo que ocasionó importantes retrasos y supresiones de trenes. La policía retenía a un maquinista convocante de los paros como “presunto” autor de dos sabotajes por romper en algunos trenes los precintos de seguridad del sistema de vigilancia *“hombre muerto”*, lo que ocasionó en Madrid la supresión de 15 trenes y 162 sufrieron retrasos (notas de campo).

5.- El quinto día de huelga, el jueves 23 de marzo, la presión se incrementó aún más. El malestar y el cabreo del colectivo aumentaron considerablemente y se extendieron a nivel nacional. Los/as maquinistas incumplían los servicios mínimos previstos. Con esta nueva acción querían apoyar a los negociadores del sindicato para que cerraran el acuerdo, como lo explicaban, de cómo desde las bases se articuló esta última fase del conflicto.

“¿Por qué pasó lo que pasó? Eso es más largo de contar, vale. Es decir, la negociación estaba tan enquistada que tenía que pasar algo, tenía que pasar algo y, evidentemente... No fueron los negociadores los que lo rompieron, sino las bases sindicales, en las que en determinadas secciones sindicales se decidió que había que aportar un “plus” de esfuerzo... para que los negociadores tuvieran capacidad de cerrar el acuerdo, vale. Es decir, se buscaba el acuerdo desde abajo, sí, sí, fundamentalmente las secciones sindicales de Madrid, sobre todo la de Fuencarral o Chamartín, seguidas por todas”.

Entrevista n.º 8. Responsable de SEMAF (24-06-2015:18).

La forma de presión que utilizaron los maquinistas era que, momentos antes de iniciar el servicio, 40 maquinistas de Chamartín (Madrid) de los 50 que debían presentarse a primera hora de la mañana informaban a sus responsables (Auxiliares de Depósito y Jefes de Hojas) que se encontraban indispuestos para prestar el servicio asignado, lo que ocasionó la supresión de los servicios en diferentes líneas (C-1, C-2, C-7, C-8 y C-10 de Madrid), afectando a unos 300.000 clientes/as, según datos de la empresa. Muchos de ellos/as se vieron obligados a utilizar otros medios de transporte alternativo (de hecho RENFE, tuvo que contratar un servicio de autobuses y el Metro incrementaba el número de trenes) con el fin de mitigar el caos generado, sobre todo en Madrid.

Pero la acción de presión de los maquinistas de *“darse de baja”* momentos antes de prestar el servicio por encontrarse *“enfermo o indispuesto”* y la forma en que lo hicieron *“por la cantidad de bajas que se dieron a la vez”* que se había iniciado en Chamartín, se extendió por otros territorios (Asturias, Barcelona, Valencia, Sevilla, Bilbao, Murcia, etc.), lo que ocasionó la supresión de más de 850 trenes de diferentes servicios. Además, la actuación de algunos piquetes impidió el cumplimiento de los servicios mínimos en numerosos lugares del territorio nacional (nota de campo).

6.- El sexto día de huelga, el viernes 24 de marzo, continuaba la radicalización de las acciones y el colectivo volvía a incumplir los servicios mínimos establecidos (era el segundo día consecutivo que lo hacían), ocasionando supresiones de los servicios e importantes retrasos en Madrid y en otras estaciones a lo largo de la red ferroviaria. Las supresiones afectaron a más de 880 trenes, efectuándose en autobús el servicio de trenes (sobre todo de grandes líneas y regionales). El número de viajeros/as afectados en toda España se situaba en torno a los 600.000 y el número de maquinistas de baja alcanzó ese día 385. La situación era tan grave que la Dirección de la empresa se reunía

con el Comité de Huelga de SEMAF para tratar de buscar una solución al conflicto. Los responsables del sindicato tenían muy clara la línea a seguir y mantuvieron su posición. A pesar de todo, la empresa continuó haciendo “oídos sordos” a sus peticiones y los maquinistas abandonaron la reunión. La situación estaba tan tensa entre las partes que ese mismo día (que era el último que se había convocado el paro para el mes de marzo) el sindicato anunciaba de nuevo, a última hora de la noche, que una huelga de carácter indefinido comenzaría a partir de las 00:00 horas del día siguiente. Con este nuevo anuncio, el sindicato endurecía aún más su estrategia de confrontación y el conflicto pasaba a otro nivel; se convertía en una huelga “salvaje”, como afirmaban responsables de la empresa (notas de campo).

7.- El séptimo día de huelga, el sábado 25 de marzo, el Director Corporativo de Organización y RR. HH. el Sr. Juan Fernández, dijo en una rueda de prensa respecto al último anuncio de la huelga que había hecho el sindicato que *“esta huelga se sitúa al margen de la ley al ser convocada sin formalizar el preaviso legal”* y que *“Renfe despedirá y denunciará a los inductores de los paros ilegales que se están produciendo, además de actuar en el ámbito de la justicia civil y penal”*.

Hay que decir que las huelgas en los servicios públicos, como es el caso, requieren un preaviso con diez días de antelación ante la empresa y en el Ministerio de Fomento, y en este caso no se hizo. La empresa estudió abrir procesos penales contra los piquetes de trabajadores/as por alteración del orden público, amenazas y coacciones a sus compañeros/as y por el incumplimiento de los servicios mínimos.

Ante los hechos producidos por los huelguistas el viernes 24 de marzo (se dieron de baja por enfermedad 934 maquinistas y las actuaciones de los piquetes impidiendo la salida de los trenes) llevaron a la empresa a decidir suspender más de la mitad de los servicios de largo recorrido y cercanías en numerosas capitales de provincia: Madrid, Cataluña, Asturias, etc., dejando en tierra a más de 200.000 viajeros/as que fueron los que sufrieron especialmente los efectos del paro. Anunciaban en algunos medios de comunicación que las intenciones de la empresa eran de efectuar despidos y abrir expedientes a los/as implicados/as... *“despedir a todos los maquinistas que hayan coaccionado a otros compañeros/as para que no fueran a trabajar, así como la apertura de “expedientes sancionadores” a quienes se han dado de baja por enfermedad coincidiendo con la huelga “siempre que los Inspectores de Trabajo*

puedan demostrar que estos trabajadores/as se encuentran bien". Precisa que 934 maquinistas de una plantilla de 5.800 habían secundado la huelga del viernes alegando enfermedad para no acudir al trabajo y afirmaba que esta huelga estaba convocada para conseguir aumentos de sueldo para los maquinistas (unas 800.000 pesetas anuales) y un estatuto profesional propio. Informaba que la compañía había iniciado los procesos judiciales necesarios para acabar con la huelga "ilegal" de los maquinistas y ayudantes al considerarla que era *"la más inesperada y brutal"* que ha conocido RENFE. *"Nunca hasta ahora se habían incumplido los servicios mínimos y los maquinistas se han situado al margen de la ley y de la Constitución. Estamos ante un chantaje al que la compañía no se va a someter"*. Mientras el coordinador de SEMAF afirmaba en una rueda de prensa que *"los paros no van a concluir ni hoy ni mañana, sino hasta que Renfe deje de hacer oídos sordos a las quejas de los maquinistas"*. (El País 26/03/2000).

Las dos partes mantuvieron el pulso hasta el final y la empresa se preparó para asumir el conflicto, que podía ser largo y radicalizado. Para tratar de mitigar los efectos del conflicto, el Presidente de RENFE, el Sr. Corsini, mantuvo una reunión con el Delegado del Gobierno en Madrid donde acordó un dispositivo especial de seguridad para el domingo 26 de marzo y el refuerzo de los servicios del metro y autobuses.

Para entonces las bajas por enfermedad de los maquinistas eran de 764 en todo el país. Según informaba la empresa, de las 2.145 circulaciones previstas para ese día solo circularon 788, al haber decidido suprimir totalmente los servicios de cercanías en Madrid. Los/as viajeros/as afectados/as se situaron en torno a los 207.000 en toda España y se contrataron unos 100 autobuses para paliar los efectos del paro (notas de campo).

8.- El octavo día de huelga, el domingo 26 de marzo, la gravedad de la situación llevó al Gobierno a intervenir en el conflicto y llamaba al orden al Presidente de la compañía para que se sentaran a negociar con los maquinistas. A las 10 h, la dirección se reunía con los responsables de SEMAF para tratar de cerrar el acuerdo que pusiera fin al conflicto. También el responsable del sindicato (que agrupaba al 50% de los 5.800 maquinistas de RENFE) mostró una actitud conciliadora y manifestaba a los medios que tenían ganas de acabar con esta situación y que se alcanzase el acuerdo [...] *"con ganas de llegar a un acuerdo". "Queremos que las reivindicaciones del convenio colectivo de Conducción queden terminadas antes de que concluya el día"*. La reunión

se iniciaba a la hora señalada en el centro de formación de la empresa situado junto a la estación de Príncipe Pío. *“Durante tres horas se discutió el calendario de la negociación y, tras un receso para almorzar, el encuentro se reinició por la tarde. Alrededor de las 19 horas ambas partes anunciaron que se había alcanzado un principio de acuerdo. Sin embargo, una hora más tarde, los representantes de Semaf se desdijeron y amenazaron con mantener el paro indefinido --ilegal desde la medianoche del viernes-- en caso de que no se cerraran flecos que seguían separando a las dos delegaciones. En cualquier caso, ni unos ni otros querían levantarse de la mesa sin agotar todas las posibilidades para que hoy, día laborable, no se repitiera el caos que el pasado viernes afectó a 600.000 usuarios/as”.* (El País, 26 de marzo 2000).

Pero, ¿a qué flecos se refieren los representantes sindicales?

Uno de los principales escollos de la negociación estaba en el número de agentes a los que la empresa pretendía pagar el componente retributivo de agente único, lo que supondría el ascenso de 1.700 ayudantes de maquinista a la categoría de maquinista, con un aumento anual de 800.000 pesetas en su retribución. Mientras que el sindicato reclamaba que esta retribución se aplicara a todos/as los/as maquinistas (5.800), al considerar que la conducción por un solo maquinista aumentaría sus cargas de trabajo, su atención, sus responsabilidades, en definitiva, aumentaría de un modo mucho más notable su implicación en la seguridad en la circulación. El otro escollo era el planteamiento del sindicato de nuevo, de la regulación de un estatuto propio para los maquinistas (el famoso convenio franja). Aunque esta pretensión fue “utilizada” más como un modo de presión que como un objetivo a alcanzar, ya que fue anteriormente objeto de reivindicación al que se opuso no solo la empresa, sino, sobre todo, el Gobierno. No obstante, también en esta ocasión la empresa lo consideró “*innegociable*” porque, entre otras cosas, no solo pretendía regular el ascenso y promoción de los maquinistas, sino también su contratación, etc., lo que supondría ceder una importante potestad de la empresa y sentar un “arriesgado” precedente (que podían seguir los sindicatos en otras empresas) y que el Gobierno no iba a consentir. La representación de la empresa además planteó como irrenunciables que el acuerdo que se firmase finalmente tomase forma en el ámbito del Convenio Colectivo y que se incluyera en el mismo la aplicación del agente único. Tras el acercamiento de las posiciones (la empresa aceptaría la propuesta de agente único del

sindicato y este renunciaría definitivamente al convenio franja). Las partes empezaron a redactar un documento que lograría restablecer la normalidad en la empresa y se acordaba que las sanciones que había ocasionado el conflicto recaerían sobre el Comité de Huelga.

Para entonces, el 71,1% del tráfico se encontraba suspendido; solo circularon 547 de los 1.893 trenes previstos, afectando a 280.800 usuarios/as. Había que contratar 244 autobuses para realizar transbordos y las bajas de maquinistas se elevaron a 934.

9.- La reunión continuó toda la noche y el lunes 27 de marzo (era el noveno día del conflicto) a las 05:10 h, finalmente se alcanzaba el acuerdo entre la Dirección y SEMAF. La empresa aceptaba la propuesta de agente único del sindicato y este aceptaba sus premisas, lo que puso fin a la huelga que había afectado durante la última semana a más de un millón de usuarios/as y supuso pérdidas en torno a los 4.000 millones de pesetas. A partir de ese momento el personal de Conducción volvía a presentarse a sus puestos de trabajo y se normalizaba el tráfico a lo largo de la mañana. El sindicalista explicaba algunos detalles de la estrategia que emprendieron para lograr el acuerdo.

“Pues, una vez que tú consigues paralizar Madrid y que eso, vaya corriendo un poco como la pólvora, nos posibilitó evidentemente que, una vez que tienes toda España prácticamente paralizada, pues la empresa se avenga a firmar un acuerdo con el escenario que nosotros le habíamos diseñado. Pero, vuelvo a repetir, cuyas bases habían sido, habían venido... siendo habladas bastante tiempo. Es decir, todo lo que había allí no era original nuestro, vale. Es verdad que las contraprestaciones, algunas de carácter laboral y sobre todo las económicas, la empresa no las contempla en su momento y las tuvo que aportar en ese momento, ¿vale?”.

Entrevista n.º 8. Responsable de SEMAF (24-06-2015:18-19).

Con la firma del acuerdo, las partes se comprometían a llevar a cabo cada uno de los aspectos acordados y el Comité de Huelga desconvoca las huelgas previstas para los días 5, 6, 7, 17, 18 y 19 de abril y 3, 4, 5, 17, 18 y 19 de mayo de 2000.

Acuerdo del Agente Único de Conducción: contenido

El acuerdo suscrito el 27 de marzo de 2000 entre la Dirección de la empresa y SEMAF se desarrolla en tres grandes bloques de contenidos.

1.- El primer bloque incluye el desarrollo de un concurso de movilidad a nivel nacional para Conducción y algunas mejoras en aspectos relacionados con las pernoctaciones fuera de la residencia, mejoras del estado de las cabinas de los trenes, regularización de los MMII de Conducción y algunos aspectos sobre la homologación profesional.

Sobre el concurso de movilidad recoge: plazo, lista de espera, clarificación de criterios de antigüedad, etc. (reclamados por el sindicato): *“a) En el plazo de un mes se procederá a efectuar un concurso de movilidad a nivel Red para todo el Colectivo de Conducción sin restricción, basado en función de las solicitudes y necesidades de personal, acometiendo movimientos de cargas de trabajo entre dependencias si fuera necesario. b) Aquellos trabajadores/as que no hayan podido cubrir sus expectativas de movilidad con esta acción se mantendrán en una lista de espera prioritaria para la cobertura de plazas futuras. c) Con carácter previo a la puesta en marcha de la convocatoria de movilidad, se clarificarán los criterios de antigüedad aplicables. d) Los trabajadores/as en situación de movilidad temporal no consolidarán su situación hasta el final de este proceso”*. (Acuerdo 11/10/2000 Concurso Movilidad para Conducción).

En relación a ello, hay que tener en cuenta que los/as maquinistas y ayudantes siempre habían reclamado moverse con mayor libertad por toda la red ferroviaria, cuestión a la que la empresa se había negado porque le generaba desequilibrios en algunos territorios y ahora, con esa convocatoria acordada, mejoraban la situación.

Sobre las mejoras en las pernoctaciones, el acuerdo recoge... *“Se tratará de implantar turnos que permitan el retorno a la residencia para pernoctar. En el caso de que la pernoctación se produzca fuera de la residencia, ésta se realizará en establecimientos con un estándar equiparable a los hoteles de 3 estrellas. La contratación de hoteles, así como las reformas que se realicen en los dormitorios, contará con la colaboración de la representación sindical”*. La empresa asumía las reformas en los dormitorios donde pernoctaba el personal y en algunos casos establecería contratos con hoteles.

Respecto a las mejoras en las cabinas de conducción, se acordaba que, antes de la salida del tren, todas ellas debían estar limpias y en condiciones aceptables de confort y ergonomía (aire acondicionado, asientos ergonómicos, insonorización). Esta adaptación de las cabinas era un punto importante del acuerdo porque todavía había bastantes vehículos con estas carencias. (Revista: Vías Libre, diciembre de 2000).

En cuanto a la regularización de los MMII de Conducción, señala que *“a partir de la firma de este acuerdo, a todos los Maquinistas Jefe de Tren les será de aplicación el apartado de gastos de viaje 3.5. “Norma Marco Reguladora de MM.II. y Cuadro, en lugar del sistema actual”. A los/as MMII de Conducción AVE “en el ámbito del XIII Convenio, se acometerá la negociación del art. 215 Normativa Laboral, y sus funciones específicas”.*

Sobre la homologación profesional, en ese momento solo se crearía una Comisión Mixta de trabajo y se difería la regulación...*“Las partes reconocen la necesidad de homologar la carrera profesional de maquinista [...] e instarán a las autoridades competentes para regular los requisitos del acceso a la profesión”.*

2.- El segundo bloque recoge desde la aplicación del AUC a todas las situaciones establecidas y permitidas en el RGC garantizando que, como consecuencia de dicha extensión, no se derivarán situaciones excedentarias, ni personal sin ocupación efectiva en su actividad, ni ningún trabajador/a abandonaría de manera forzosa la rama de Conducción, ni se llevaría movilidad forzosa, salvo acuerdo entre las partes.

Establece el ascenso automático de todos/as los Ayudantes de Maquinista y Ayudantes de Maquinista Autorizados a la categoría de Maquinista; el desarrollo de un nuevo sistema salarial; fijación de la jornada máxima de conducción de 5 horas y 30 minutos, y de 5 horas en trenes nocturnos y de tipo superior a 160 km/h; eliminación del límite de 250 Kms para regionales y cercanías; adscripción administrativa de todo el personal de Conducción a cada UN Operadora; actualización del sistema de gastos de viaje y la inclusión de nuevas funciones. A continuación se detallan algunos de estos aspectos:

a).- Condiciones técnico-laborales: La jornada laboral del personal de Conducción *“seguirá regulándose por lo dispuesto en la Normativa Laboral vigente, art. 212, quedando modificado dicho artículo con los límites recogidos en los puntos siguientes, que serán de aplicación en el ámbito del presente Acuerdo”.*

- El tiempo máximo de conducción continuada será de 5 horas y 30 minutos; *“por lo tanto, no se podrán grafiar, ni realizar conducciones continuadas que sobrepasen este máximo. La conducción continuada se considerará interrumpida cuando se disfrute un período de descanso de 45 minutos, durante el cual el trabajador/a no podrá ser requerido para realizar ningún tipo de servicio ni actividad, incluyéndose en este tiempo las operaciones para asegurar la composición y para la nueva puesta a*

disposición del tren. La interrupción... se deberá producir en una estación abierta que presente las instalaciones necesarias para su refrigerio y aseo, y el maquinista reconozca que lo va a realizar”.

- Para trenes nocturnos y de tipo superior a 160 km/h, el tiempo máximo de conducción continuada será de 5 horas. *“Se considerarán vehículos a velocidades superiores a 160 km/h los que circulen a esta velocidad más del 50% del recorrido”.*

- Cuando la conducción continuada alcance los máximos fijados, *“no se realizarán más servicios de conducción que los necesarios para el apartado del material a las bases donde deban terminar el servicio, con un recorrido máximo de 50 km”.*

- Cuando el 50% de la conducción se realice en período nocturno, la jornada máxima diaria no superará las 7 horas 30 minutos.

- En la conducción en múltiple tracción se aplicará cuando *“se disponga de mando múltiple y los maquinistas se encuentren habilitados para conducir; se relevarán en la conducción dentro de la misma jornada de trabajo limitada en las jornadas máximas del art. 212 y el período de conducción continuada recogido en este Acuerdo para cada uno de los agentes. En los demás casos, cada uno de los agentes tendrá la consideración de Agente Único en cuanto a los límites de jornada continuada de conducción, debiéndose respetar simultáneamente los períodos de descanso efectivo”.*

- Si la jornada de conducción continuada realizada supera las 4 horas, *“la jornada máxima diaria no superará las 8 horas”.*

b).- Respecto a la adscripción administrativa del personal de Conducción a cada UN operadora, hay que decir que el sindicato se había negado a esta petición empresarial durante todo este tiempo. Hasta el momento, dicho personal pertenecía a Tracción (donde no había una especialización por servicios, es decir, los gráficos de servicio incluían la realización de trenes de mercancías y viajeros alternativamente). Pero, finalmente, el sindicato aceptaba. De forma que, a partir del acuerdo, los maquinistas serían asignados a una UN (Grandes Líneas, Cercanías, Regionales, etc.). *“El personal de la rama de Conducción será adscrito administrativamente a cada U.N. operadora una vez resuelta la acción de movilidad”.* *“Se garantiza la prioridad absoluta del personal de Conducción para ocupar cualquier plaza de su categoría o superior en cualquier U.N., dentro del grupo profesional, ante cualquier otro trabajador/a de otra rama profesional o de nuevo ingreso”.* Lo que implicaba que el colectivo de Conducción se

especializaría por unidades de negocio, conformándose compartimentos estancos, de modo que un maquinista no podría abandonar la UN asignada sin la autorización de la misma.

3.- El régimen económico recoge varias situaciones:

a) Nuevas situaciones de agente único de conducción: se establecería un sistema de abono basado en un componente fijo, complemento y componente variable, lo que se desarrollaría de forma inmediata. El resultado económico para un agente que realice todo su servicio de conducción *“con la producción media que se acuerde en cada U.N. operadora, en régimen de agente único a lo largo del año, será de 5.062.500 pts. /año”*.

b) Situaciones existentes en régimen de agente único de conducción.

- Adoptarían el régimen económico descrito en el apartado c) para las situaciones de conducción con doble agente: fijo + complemento + prima de producción, manteniendo las mismas condiciones de trabajo que en la actualidad.

- En Cercanías se eliminaba el límite de 250 km y se mantenían el resto de condiciones técnico-laborales que había. Conducirían sin acompañante en los materiales vacíos.

- En Regionales se eliminaba la limitación de 250 km y cuando se superase la misma con el mismo tren, se les aplicarían las condiciones técnico-laborales de este acuerdo.

- Para compensar las mejoras de productividad que *“se consiguen con estos acuerdos”*: *“Se crea una bolsa de 450 millones de pesetas anuales, que se distribuirán equitativamente entre el personal de Conducción de las U.N. de Cercanías y Regionales.*

- *Accederán al sistema retributivo descrito en el apartado a), cuando realicen la conducción como único agente del tren y, en todo caso, a partir del 1 de septiembre de 2001, quedando absorbida la cantidad de 450 millones a que se alude anteriormente”*.

c) Conducción con doble agente.

Para esta situación se acordaba el mantenimiento de los componentes retributivos que existían (fijo + complemento + prima de producción) con las siguientes modificaciones:

- *“Percepción del 100% del nuevo valor de la prima para ambos agentes en cabina.*
- *Desaparición de la fracción que supone relación entre horas tren y jornada total.*
- *Desaparición de la compensación de kilómetros, locomotoras y vehículos motores aislados, carga y días de circulación, integrándose la cantidad que resulte como media en el complemento para el personal que preste servicio de conducción en línea.*
- *Creación de las llamadas “actividades complementarias”.*

Se exceptuaba del nuevo sistema al personal dedicado a funciones administrativas.

d) Actividades complementarias. Con esta nueva situación de trabajo *“se suprimen los conceptos económicos actuales de reserva, depósito y maniobra, creando un único concepto denominado “actividad complementaria” que recoge todas las obligaciones y funciones que caracterizaban la reserva, el depósito y la maniobra”*. Para los/as que realicen la actividad complementaria durante todo el mes *“se asigna un valor de 350 pts. /hora”*. (Acuerdo 11/10/2000 Sistema Retributivo del personal de Conducción).

4.- El ascenso automático de todos/as los Ayudantes de Maquinista y Ayudantes de Maquinista Autorizados a la categoría de Maquinista (Clasificación profesional apdo. 6). *“Con la entrada en vigor del Agente Único de Conducción, todos los Ayudantes de Maquinista y Ayudantes de Maquinista Autorizados pasarán a percibir retribuciones de acuerdo con la categoría de Maquinista, ascendiendo a la mencionada categoría una vez resuelto el concurso de movilidad”*. La antigüedad de estos agentes a efectos de concursos se ordenará: 1.º La categoría como Ayudantes de Maquinista Autorizado y Ayudante de Maquinista. 2.º La antigüedad en la citada categoría correspondiente.

5.- Funciones. Se añaden a las funciones del maquinista (Normativa Laboral de RENFE, Título III, cap. 2º Clasificación del Personal según las funciones, recoge las funciones del maquinista (nivel salarial 5), las que venía realizando el ayudante de maquinista (nivel salarial 3)¹⁰² y, además, deberá informar a los/as viajeros/as en caso de incidencias técnicas durante el servicio, etc., a través de la megafonía del tren.

De forma que se incrementan considerablemente las funciones y responsabilidades que asume el maquinista con el nuevo sistema de trabajo que implica trabajar en régimen de AUC.¹⁰³ Esta era la parte más significativa de la negociación (asumir mayor carga de trabajo y responsabilidad para los/as maquinistas) y consecuentemente su retribución.

El sindicato lograba otra vieja reivindicación: recolocar en la rama de Conducción al personal de Conducción *“no apto”* para el desempeño de su categoría por no reunir las condiciones psicofísicas necesarias para su desempeño por cualquier circunstancia (enfermedad, accidente laboral, etc.). Hasta la fecha, el personal afectado/a era recolocado según el art. 415 de la Normativa Laboral (en un puesto de trabajo de su mismo nivel salarial compatible con sus aptitudes psicofísicas). A partir del AUC el personal de Conducción puede elegir entre las dos posibles situaciones: *“podrán optar*

entre realizar actividades de la rama de Conducción compatibles con su merma o lo establecido en el art. 415 del Texto Refundido de la Normativa Laboral de Renfe".¹⁰⁴ Además, se acordaba *"dejar sin efecto la conducción de trenes por personal ajeno a la rama de Conducción, volviendo las cargas de trabajo a los gráficos correspondientes"*.

3.- El tercer bloque fija el compromiso de las partes para que estos acuerdos se incorporen al XIII Convenio¹⁰⁵ y las sanciones derivadas del período de conflictividad de conducción recaerían solo en los miembros del Comité de Huelga de SEMAF.

¹⁰² Las funciones del maquinista:

- Responsabilizarse del correcto funcionamiento, manejo y conducción de las locomotoras y vehículos autopropulsados, su engrase y entretenimiento, así como la reparación en ruta si fuese posible con los medios de que dispone, de las averías que se produzcan en los vehículos motores y en el resto que componen el tren. Inspeccionará la locomotora al principio y al final del trayecto.
- Controlar y vigilar la marcha del tren, dando cuenta de las anomalías observadas en la vía o durante la marcha, de acuerdo al RGC y disposiciones concordantes.
- En los casos previstos en el RGC y disposiciones concordantes, supervisar, y en su caso ejecutar, las operaciones de enganche y desenganche de su locomotora al resto del tren, así como el acoplamiento y desacoplamiento de los fuelles de intercomunicación de los trenes autopropulsados.
- Llevar a su cargo los utensilios de la dotación del vehículo que conduce (el RGC establece que está compuesto por *"dos linternas, dos barras de shuntado, cuatro banderines rojos, un botiquín precintado, y según sea la línea (con comunicación telefónica o sin ella), un teléfono portátil de campaña, y dos señales de cola de tren (sólo para las locomotoras)"*).
- Cuando en el tren no vaya en servicio un jefe de tren, asumirá sus funciones en cuanto se refiere a circulación del propio modo que si circulara en régimen de máquina aislada, es decir, que la locomotora circula sola sin estar enganchada a ningún tren o composición entre dos estaciones o más que a efectos de circulación se la considera un tren.

Las funciones del ayudante de maquinista:

- Auxiliar al maquinista en la ejecución de sus funciones.
- Realizar cualquier operación que le pueda ordenar el maquinista relacionado con su cometido y, en particular, podrá conducir cualquier tren, bajo la constante vigilancia y responsabilidad del maquinista.
- Realizar el enganche y desenganche de máquinas, coches y vagones en los casos que se determinan en el RGC y disposiciones concordantes.
- Dar la señal de tren dispuesto (en trenes de viajeros consiste en que, en las estaciones y apeaderos donde procede dar esta señal, el ayudante de maquinista ha de indicar al maquinista que las operaciones de subida y bajada de viajeros/as, etc., han terminado y, por lo tanto, el tren estando la señal de salida en indicación abierta, puede iniciar la marcha. Esta indicación era también obligación del ayudante de maquinista en los casos que reglamenta el RGC y con autorización del puesto de mando. Actualmente, en la mayoría de los casos, esta función la realizan los/as Interventores/as en servicio en el tren y por el personal de circulación en las estaciones donde lo hay).

¹⁰³ En relación a ello, podemos consultar el trabajo realizado por Petra Araque, titulado *Prácticas de gestión de mano de obra en la empresa pública: el caso de RENFE* (2008). Capítulo 3 Flexibilidad funcional: disponibilidad y cargas de trabajo; punto 2. El Agente Único de Conducción, págs. 93-113. donde se detallan las funciones, responsabilidades y obligaciones.

Este es el acuerdo de AUC acordado y que llevó al cese de la conflictividad en RENFE con la desconvocatoria de los paros. El acuerdo no se aplicó de forma inmediata, sino que todavía tardaría un tiempo tras sus adaptaciones a los diferentes gráficos para cada UN. *“Todo esto llevó un proceso de negociación de 2 años más. Al final, el agente único en implantarse tardó casi 3 años”* (nota de campo).

El éxito del intercambio político tripartito

El caso de la estrategia de confrontación de SEMAF ilustra los atractivos y los límites del intercambio político tripartito. Aunque el ímpetu inicial favorable al intercambio surgió en un primer momento, ya que la dirección, el sindicato ferroviario UGT y el Gobierno vieron ventajas en aprovechar la colaboración que esta central sindical ofrecía a los planes de austeridad de la empresa a través de la negociación del XIII Convenio Colectivo. Pero la posición de bloqueo que mantuvieron CCOO, SEMAF y CGT lo impidieron con su estrategia de confrontación que les llevó a un largo proceso de conflictividad. La empresa *“utilizaría”* el convenio de eficacia limitada que había suscrito con UGT para desincentivar el conflicto que se había generado por el convenio. Pero le sorprendió la radicalización de CCOO y no le quedó otra, que recurrir a las relaciones políticas con la confederación del sindicato. Los contactos a estos niveles dieron su fruto, ya que en el Consejo Federal de Transportes de CCOO que tuvo lugar a finales de febrero del 2000, se decidía cambiar a los/as responsables del sindicato ferroviario y se nombraba una gestora, lo que permitió la firma del

¹⁰⁴ En la Normativa Laboral de RENFE (actualizada al XI Convenio Colectivo, complementada con los pactos más importantes suscritos en 1996), capítulo sexto: Acoplamiento por pérdida de facultades art. 415. Desarrollo del punto 3.º del art. 33 del VIII Convenio Colectivo (Circular General 428) recoge: *“Los agentes que, sin expediente de incapacidad permanente total, no reúnan las condiciones psicofísicas que determinan los arts. 547 a 556, ambos inclusive, del presente texto y sus aéreas, y la Circular de la Dirección General nº 567 de 19 de enero de 1990 para la permanencia en su categoría, serán acoplados por la Comisión Mixta de Salud Laboral, en función de los informes técnicos emitidos por el Gabinete de Salud Laboral, en puesto de trabajo de su mismo nivel salarial compatible con sus aptitudes psicofísicas”*. *“La empresa les capacitara, si fuera necesario, a través de los cursos de formación oportunos”*.

¹⁰⁵ En la cláusula 26 del XIII Convenio Colectivo de RENFE (1999-2001), en su apartado denominado *“incorporación de acuerdos”* quedan incorporados al convenio: 1. Sistemas de primas de producción que se acuerden durante la vigencia del Convenio. 2. Acuerdo de AUC, contenido en el acta de 26 de marzo de 2000.

convenio de eficacia limitada y consecuentemente, el convenio de carácter general.

“El año 1999 y el 2000 fueron muy complicados para la negociación del convenio. Juan Fernández pensaba... que como la mayoría del Comité General la tiene la UGT, y UGT ha firmado conmigo, aunque... solo representa el 50 y tantos por ciento, no llega al 60%. No puedo aplicarles el convenio a todos, pero como creo que es un buen acuerdo, pues voy a decirles a todos/as que “se apunten”. Pues, como las Comisiones Obreras de entonces... y el SEMAF de entonces y los de la CGT de entonces no estábamos de acuerdo, les decimos a todos/as que el que tuviera narices que “se apuntara”. ¿Eso qué significó? Que esa tesis, esa acción le salió “rana”. Dejó pasar los meses y aquello... no había adhesiones, y por lo tanto dijo... “Bueno, aunque no haya adhesiones, voy a pagar la subida salarial para desincentivar la unión sindical de los “otros”. Tampoco vale, para nada... Pero muchas gracias, pero lo mismo te va a dar. Y es verdad que entonces ya tuvo que mover ficha a través de las federaciones y provocar la escisión sería de CCOO que entonces, con esa parte, ya sí tuvo la firma necesaria, la firma suficiente...la capacidad suficiente que tuviera valor del convenio, colectivo. Pero, sí, sí, fue... una escisión “sangrante” que todavía “duele” las heridas de CCOO no se han curado. El SF sigue siendo en su ADN, comisiones obreras, entonces esas heridas no se han curado. Yo creo que no se van a curar nunca. Es decir, fue el Gobierno y fue el partido el que intervino con la cúpula de CCOO, vale, para provocar una expulsión o una escisión de esa parte de Comisiones Obreras del sector ferroviario que les eran incómodas y CCOO actuó, no le dolió. Es cuando aparece la gestora, efectivamente fue cuando con todo el corazón se van de CCOO. Eso... ¿qué provoca? Pues, provoca que la empresa tiene un convenio colectivo de eficacia general, perfecto muy bien...Donde no están los temas de Conducción, donde hay alguna cosa, que a CGT le faltaba y donde tienes a una parte, un 20% de CCOO cabreada. Eso radicaliza las posturas, entonces cuando se radicalizan las posturas dices, bueno, me está saliendo “lo que estoy haciendo... es para tener paz social, y lo que estoy consiguiendo es todo lo contrario”.

Entrevista n.º 10. Responsable de SEMAF (06-07-2015:23-24).

La intervención del Gobierno con la cúpula de CCOO, le permitió a la empresa obtener la firma necesaria para sacar el convenio adelante, pero aunque lograba obtener el número suficiente para tener un convenio de eficacia general, esa maniobra política incrementó la radicalización de la parte del sindicato que había sido expulsada y, además, CGT y SEMAF continuaron con el conflicto de forma conjunta porque sus peticiones seguían sin ser tenidas en cuenta. De forma que el Gobierno, lejos de poner fin al conflicto, provocó un efecto contrario. La parte de CCOO que había sido expulsada decidió apoyar el conflicto que mantenían los sindicatos, y a su vez, ese malestar era “aprovechado” por los sindicatos. Lo que asustó a la empresa y al

Gobierno. Es más, la estrategia de confrontación que mantenían SEMAF y CGT con la empresa por el convenio pasaba a otro nivel. El sindicato de maquinistas vio la oportunidad en ese momento de aprovechar “*todo ese malestar*” generalizado que existía para sacar su propuesta de agente único (ya que la empresa se lo había negado hasta la fecha) y acordó con CGT la estrategia a seguir. SEMAF abandonaba la huelga conjunta que había mantenido con CGT y convocaba su propia huelga.

“¿Estaban asustados? Sí estoy convencido de que lo estaban ¿Por qué? Pues hombre esa parte de CCOO que estaba, como dicen los ingleses, estaba pues decidió apoyarnos: “lo que queráis, os ayudamos, lo que queráis”. Entonces... claro, nuevamente cuando ya Juan Fernández pensaba que teníamos más o menos “pergeñado” un acuerdo, que podía retomar del anterior secretario general, pues, este le dijo que no, que el procedimiento era otro. Y entonces, se asustó, sí, se encontró no un “rosario” de huelgas sino una concentración de huelgas en días estratégicos para nosotros y no le quedó más remedio que entrar. El problema es que ya era tarde. Era tarde... porque el cabreo era muy grande. Es decir, cuando tienes a la gente cabreada, pues entonces... ya no vale... Es decir, los niveles de exigencia para cerrar un pacto automáticamente sube, vale, es como estas cosas que hacen los griegos, los niveles de exigencia suben y, por lo tanto íbamos abocados a unas huelgas serias, serias, y la empresa se preparó para ello, vale, y el Gobierno intervino, claro, se preparó para ello. Nosotros hicimos un experimento; teníamos unas huelgas anteriores, que las teníamos convocadas con CGT por una cuestión que venía de la firma del convenio. Hicimos unas pruebas, estas pruebas que haces, a ver cómo sale... y sin que se note mucho, y fueron un éxito, fueron un éxito, fue una cosa que pergeñamos en Madrid, la gente de CGT ex aequo con los del SEMAF. Es verdad que cuando la negociación se sitúa en un momento duro, los sindicatos divididos; además, eso obliga a que la posición sea extremada. Algunos cabreados, eso obliga, necesariamente... a que el escenario de negociación sea un escenario duro. Los elementos o las herramientas... de negociación que tenía en aquel momento la ejecutiva del SEMAF para efectuar el cierre del agente único era mucho... Pero, es verdad que faltaba manifestarle... al propietario de la RENFE que el cabreo era generalizado, y la única forma de hacerlo era a través de unas huelgas y las huelgas salieran bien”.

Entrevista n.º 10. Responsable de SEMAF (06-07-2015:24-25).

De sus palabras se desprende que no solo buscaba la firma del acuerdo del agente único, sino que además quería manifestarles, a través de la huelga, sobre todo al Gobierno y a la empresa, que su cabreo era generalizado y que estaban dispuestos a luchar por lo “suyo” y a que se les tuviera en cuenta como la fuerza sindical que

representan en la empresa. Entonces, aunque la huelga se diseñó desde la comisión ejecutiva de SEMAF, su desarrollo fue “orquestado” por las secciones sindicales más poderosas de Madrid, sobre todo Chamartín-Fuencarral y Móstoles Ciudad-Atocha, y a continuación le siguieron el resto de secciones, como reconocía...

“El diseño de las huelgas se diseñó desde la comisión ejecutiva del SEMAF. El desarrollo de las huelgas fue diferente. Las secciones sindicales de Madrid fundamentalmente, Chamartín-Fuencarral, junto con la sección sindical de Móstoles Ciudad Atocha fueron las que diseñaron esa forma de desarrollar, de ir más allá, de ir más allá en el desarrollo de las huelgas. Y evidentemente ahí, en esa parte sobrepasamos digámoslo así, por exceso lo que la comisión ejecutiva había marcado... como estrategia... para desarrollar las huelgas. El hecho de que los trenes dejaran de circular no se debió a que alguien se volviera loco en la comisión ejecutiva del SEMAF y dijera: “Hay que parar los trenes...” no, no fue así. Es verdad que la situación salió desde abajo. Es decir, todos los que estábamos alrededor de aquella ejecutiva que negociaba, entendíamos que esto tenía que ir... con perdón... reventar por algún lado, y así lo hicimos. Es verdad que cuando te pones en contacto con todas las secciones sindicales de Madrid, con aquellas secciones sindicales importantes, fundamentalmente, después de las de Madrid, las de Barcelona y después de Barcelona, las de Valencia y después de Valencia, Bilbao y Sevilla. Si tu acción sindical funciona en Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao y Sevilla, pues, ya está, efectivamente y funcionó. Y entonces la empresa firmó el acuerdo de desconvocatoria del SEMAF que está muy bonito y que todavía está en vigor, aunque parezca mentira hace 16 años, funcionando el agente único moderadamente bien”.

Entrevista n.º 10. Responsable de SEMAF (06-07-2015: 25-26).

La suma del esfuerzo colectivo de todos/as los afectados/as en el conflicto llevó al éxito de la estrategia sindical. Hay que destacar que aunque las líneas estratégicas de la huelga las marcó la ejecutiva nacional de SEMAF, el impulso para su éxito vino del apoyo masivo que aportaron todas las secciones sindicales (desde las más poderosas hasta las de menor poder). Este elemento fue clave para el éxito de la estrategia política. El elevado grado de unidad organizativa que el sindicato logró obtener era considerable (Bean Ron 1985:144) y las ventajas del intercambio político superaron a los inconvenientes. Aunque el Gobierno mantuvo el pulso con el sindicato durante todo este tiempo, llegó un momento en que valoró que el coste del conflicto de los maquinistas podía superar con creces sus previsiones, no solo en términos económicos, sino también en rédito electoral. De forma que mantuvo el conflicto hasta su límite y reconocía de nuevo la fuerza que había demostrado el sindicato; por

ello la empresa firmaba el agente único del SEMAF. Se puede decir de forma taxativa que el pulso de este conflicto lo ganaban en mayor medida los maquinistas. No obstante, no solo el SEMAF obtenía ventajas de la estrategia política, sino también RENFE y el Gobierno.

¿Qué obtuvo a cambio la empresa?

En algunos medios de difusión, la empresa afirmaba que el acuerdo alcanzado con SEMAF había sido calificado de histórico, ya que permitía la implantación del agente único a partir del 1 de noviembre de 2000 en trenes de largo recorrido y de mercancías, y lo consideraba de los más vanguardistas de Europa. Como lo recoge una revista, *“el acuerdo compromete a ambas partes a fijarse nuevos retos de calidad y fiabilidad de transporte, lo que sin duda se traducirá en un mejor servicio para los clientes. Además, representará un mejor posicionamiento de la empresa frente a las nuevas tecnologías y avances tecnológicos y ante la futura liberalización del sector equiparando a RENFE con el resto de compañías ferroviarias de su entorno, donde, excepto en Grecia y Portugal, el agente único funciona desde hace años”*.

La aplicación del agente único era una de las pretensiones que el Gobierno había exigido a la empresa (ya que suponía un paso importante que le permitiría avanzar en la política de modernización con vistas a la futura liberalización del sector y ahora, con la firma, se hacía realidad). Para la empresa era un recurso “valioso” con el que podía negociar con el Gobierno. La empresa reconocía el coste económico que implicaba en el corto plazo su aplicación, aunque consideraba que en el largo saldría ganando. *“La implantación del agente único representará un esfuerzo económico a corto plazo, pero, a largo plazo, tanto la empresa como los trabajadores/as y los clientes saldrán ganando”*. Destacaba los ahorros en costes que podía obtener en algunos servicios: *“En mercancías, los servicios de doble tracción se realizarán con la misma dotación de personal que en tracción simple”*. *“Se van a poder poner dos locomotoras en mando múltiple y se podrá llevar doble carga, con lo cual se racionalizará el gasto. Asimismo, se podrá reducir el número de circulaciones, mientras que los tiempos de transporte serán probablemente más competitivos en tracción múltiple”*. Aunque la aplicación del agente único para los trenes nocturnos acordaba una moratoria de un año a partir de

la firma del acuerdo (se trataba del tiempo necesario para poder realizar los diferentes procesos acordados de movilidad geográfica, ascensos, adaptaciones, etc.). También en los servicios de regionales y cercanías le permitía racionalizar el gasto: *“En regionales, el acuerdo se empezará a aplicar, al igual que en cercanías, en septiembre de 2001, y la principal novedad será que casi todos sus tráficos de origen a destino se podrán realizar sin relevos de personal intermedios (ahora el personal se releva cada 250 kilómetros)”*.

Respecto del personal excedente que se pudiera dar (al menos al principio), estimaba que *“permitirá dar respuesta al aumento de tráficos que se van a producir”*. Además, *“la empresa sólo tiene previsto convocar vacantes en los lugares donde haya posibilidad de aumentar el negocio”*. Señalaba cuáles eran sus pretensiones sobre la plantilla de maquinistas: *“El número de maquinistas se reducirá progresivamente a medida que se vayan jubilando”*. (Fuente: Vía Libre, diciembre de 2000).

Algunos sindicalistas coincidían en señalar unos meses después que la forma que utilizó la empresa para aplicar el agente único fue estudiada... *“la empresa fue inteligente, fue aplicando las condiciones de trabajo, fue desdoblado parejas allá donde más necesidades tenía y lo fue implementando poco a poco”* (notas de campo).

El Director de Relaciones Laborales mostraba su confianza en el restablecimiento del marco de las relaciones laborales que había existido en los últimos años en la empresa tras la firma del agente único al considerar que... *“La experiencia nos demuestra que cuando los sindicatos y la empresa trabajan de manera cooperativa, con base en la negociación y concertación de los aspectos, los resultados son infinitamente superiores para todos/as que cuando ese punto de apoyo lo constituye el conflicto y la falta de entendimiento”*. (Revista Líneas n.º 218, pág. 11). Algunos responsables de la empresa reconocían unos años después que *“la empresa no tenía ninguna intención de aplicar el agente único de conducción de manera imperativa, aunque podía hacerlo legalmente”*. (notas de campo). Esta valoró que, de haberlo hecho así, los costes hubieran sido mucho mayores; por eso eligió la negociación.

SEMAF señalaba desde su punto de vista que los principales beneficios que suponía para la empresa el acuerdo eran en términos de ahorro de costes laborales, también en términos de “progreso” para el ferrocarril. En el primer caso consideraba que el desdoblamiento de las parejas de conducción, aunque beneficiaba a la empresa

considerablemente al poder ahorrar gastos de personal, parte de sus beneficios debía destinarlo a compensar lo acordado para los otros colectivos que fueron afectados/as. En el segundo caso consideraba que el agente único era un importante avance y que el Gobierno podía “utilizarlo” en su política de modernización.

“La capacidad de extender situaciones de agente único a nivel nacional donde quisiera vale, excepto en dos pequeñas líneas que son de alta montaña, el resto donde les diera la gana, en la medida... que tuviesen las líneas suficientemente dotadas con el tren-tierra, red de telefonía... ¿Vale? Por contrapartida, le supuso un plus porque parte de lo que se ahorra en gasto de personal, por el desdoblamiento de parejas, le benefició su cuenta de resultados. Por contrapartida, parte de ese beneficio revirtió en el resto de personal. Hay gente que, bueno, dice... que echamos gente a la calle. No echamos a nadie a la calle; desdoblamos parejas. La verdad fue que desdoblamos parejas virtuales, porque ya no existían. Por lo tanto, de la masa salarial que estábamos manejando... El 50% se la quedó el personal de Conducción y la otra, RENFE la metió... en lo que le pareció conveniente. Ellos hicieron su proyecto de amortización de ese acuerdo en 10 años. Pues yo creo que todavía no lo han amortizado”.

Entrevista n.º 8. Responsable de SEMAF (24-06-2015:19).

De manera que la empresa ponía fin al largo proceso de conflictividad laboral y cerraba el XIII Convenio Colectivo que tantos problemas le había generado, incorporando al mismo el Acuerdo de Agente Único de Conducción. Estos bienes políticos que obtenía los ofrecía al Gobierno para obtener a cambio otros recursos políticos, como fue el Plan de Infraestructura 2000-2007, lo que le permitiría continuar con su política de racionalización y reducción de costes y de modernización del sistema ferroviario.

¿Qué obtuvo a cambio SEMAF?

Un responsable del sindicato de maquinistas destacaba lo inteligente que había sido la estrategia que habían emprendido para lograr la firma del acuerdo, que era la de aprovechar “esa coyuntura que teníamos de carácter político-sindical, que era el conflicto entre sindicatos por la firma del convenio colectivo” para introducir en ese mismo proceso de conflictividad el conflicto de los maquinistas y con ello reclamar su parte del acuerdo del agente único. Reconocía que no era la primera vez que habían actuado de esa forma. En el conflicto laboral de 1988 (con la huelga general) fue la primera vez que aplicaban esta fórmula y les resultó muy favorable. Ahora, en el 2000, repetían la misma “jugada” y les volvía a salir exitosa.

“Para nosotros fue un gran acuerdo, un acuerdo inteligente que también... como en el 88 tuvimos una coyuntura política-sindical que aprovechamos para afianzarnos como sindicato nada más. Pero en el 2000, esa coyuntura que teníamos de carácter político-sindical... que era el conflicto entre los sindicatos por la firma del convenio, nos permitió a nosotros cerrar nuestro acuerdo e introducirlo en el convenio, ¿vale? Eso fue para nosotros, para el SEMAF, nuestro segundo gran escalón, nuestro segundo gran salto... sin olvidar ese que te he dicho del acuerdo de la banda que no necesitaba mucho, pero fue un buen acuerdo para nosotros”.

Entrevista n.º 8. Responsable de SEMAF (24-06-2015:20).

El secretario general de SEMAF, en una entrevista que se le hizo para el XX Aniversario del sindicato, hablaba sobre la implantación del agente único y el cambio que implicó. Reconocía que les había beneficiado tanto al colectivo como al sindicato. *“Es evidente que ha supuesto un profundo cambio en la forma de actuación de nuestro sindicato, puesto que también supone un cambio en el trabajo diario del personal de Conducción. Entiendo que la implantación de agente único conlleva, paradójicamente un beneficio mayor para el maquinista que ha mejorado en jornadas de trabajo, máximos de conducción, cabinas, lugares de descanso... que para la empresa, que fue quien propuso su implantación. Me consta que eleva la dignidad de nuestra profesión tanto desde el punto de vista del propio maquinista como de la visión que tiene de nuestro colectivo la sociedad hoy en día. La aplicación del agente único nos lleva a una nueva y fortalecida relación con la empresa, pasamos de ser un sindicato que prácticamente no era tenido en cuenta en la toma de decisiones de Renfe, a tutelar el proceso de agente único. Ha sido fundamental el acuerdo de 26 de marzo de 2000 para crecer como colectivo y conseguir acuerdos sociales, laborales y económicos que han superado claramente nuestras expectativas”.* (Revista BIAS-Especial XX Aniversario de SEMAF. 2006:12-13). Destaca en sus declaraciones la relevancia del acuerdo, no solo por los logros obtenidos para sus afiliados/as que habían superado las expectativas del sindicato, sino también porque sus relaciones con la empresa se fortalecían considerablemente, al ser tenido en cuenta en la toma de decisiones de RENFE. Y se mostraba totalmente convencido de que la posición de SEMAF como principal interlocutor entre la empresa y el colectivo de Conducción había quedado totalmente afianzada y que iba a mejorar más en el futuro. Para el sindicato, el acuerdo le supuso un doble triunfo, ya que beneficiaba al colectivo al haber logrado arrancar en la

negociación un “buen bocado” en términos retributivos y de otras contrapartidas en forma de mejores condiciones laborales, movilidad, ascensos, limitación de la jornada de conducción, mejora de las condiciones de las cabinas de los vehículos, etc., y de un mayor reconocimiento de la profesión; pero también, y especialmente en términos de su fuerza sindical, que CCOO, UGT, RENFE y el Gobierno tuvieron que reconocer. Además de reconocer la importancia del acuerdo para el colectivo y para el sector ferroviario español, señalaban que otros sindicatos y administraciones ferroviarias habían tratado de seguir su modelo, por lo que se sentían orgullosos.

“El agente único es un acuerdo tan importante, fue un cambio de mentalidad en el sector ferroviario español y que intentó... ser imitado por otras administraciones ferroviarias. Alemania utilizó su propio camino tenían ya las situaciones de agente único muy amplias y, por lo tanto, ellos utilizaron otro método, como ellos llaman... “tarifa crac”, otro procedimiento de negociación con DB que fue posterior, sí, bastante posterior. Y los italianos vinieron aquí para “beber” un poco de nuestra negociación, porque ellos... tuvieron que abordar también la extensión de situaciones de agente único en Italia, la única discrepancia o la única diferencia es que en Trenitalia Ferrero de Lostato tiene mucho terreno, muchas líneas en las que ellos definen... como líneas de alta montaña, de alta montaña o de montaña alta. Es decir, no solo las líneas que van hacia Austria, Suiza o Francia que están afectadas por los Alpes, también las líneas que cruzan los Apeninos. Todas esas líneas tienen limitaciones. Su acuerdo no es tan redondito como es este. Pero “bebieron” de nuestra negociación para implantarla en Italia. Mientras la administración de Trenitalia huía de esto como de la peste. En España también... Hubo sindicatos que establecieron... su propia negociación de agente único en aquel momento, y también intentaron “beber” de aquí, pero no es menos cierto que el SEMAF no estaba en esa negociación y no salió igual, y te hablo del acuerdo de agente único que se estableció en la antigua FEVE, en la de Asturias para entendernos, el corredor Cantábrico. Ellos hicieron... un acuerdo de situación de agente único un poquito más laxo que el nuestro, se parecía más al original, al primer intento que hizo la empresa con nosotros que al definitivo nuestro”.

Entrevista n.º 10. Responsable de SEMAF (06-07-2015: 27-28).

¿Qué obtuvo a cambio el Gobierno?

Recientemente se habían celebrado las elecciones generales el 12 de marzo del 2000 y el Gobierno de Aznar revalidaba su cargo como Presidente de España y designaba al nuevo Ministro de Fomento, Álvarez Cascos, que se encargaría, entre otras cosas, de poner en marcha el Plan de Infraestructura 2000-2007 dotado con un

presupuesto de 19 billones de pesetas. Lo que permitiría llevar a cabo *“una modernización sustancial del sistema ferroviario, ya que este programa contempla una inversión global en nuevas infraestructuras de más de 4,7 billones de pts. con el objeto de reducir los tiempos de viaje entre Madrid y Barcelona y el resto de capitales de provincia a menos de 4 y 6 horas. También contempla la construcción de nuevos corredores ferroviarios de altas prestaciones (las líneas de alta velocidad Madrid-Zaragoza-Barcelona-Frontera francesa, las líneas Ave Córdoba-Málaga y Madrid-Levante, la Variante Norte-Noroeste y la conexión internacional Madrid-Lisboa)”*. (Líneas del tren n.º 221, 3-05-2000:9). El Gobierno, por su parte, obtenía con la desconvocatoria del resto de los paros de SEMAF no solo el restablecimiento de la paz social que valoró en ese momento, sino además introducía la modernización en el sector. Se trataba de bienes políticos que valoró entonces, ya que podía *“venderlos”* al conjunto de la ciudadanía en su política electoral y a nivel europeo en la política ferroviaria, como hizo.

5.2.4.2.- Conclusiones.

El uso del intercambio político tripartito como “mecanismo de transmisión” de los objetivos del Gobierno en RENFE nos ha permitido ver algunas de las ventajas que para los sindicatos implica el uso de la estrategia política. Aunque en general las ventajas pueden ser más abstractas, poco precisas y suelen ser a largo plazo con respecto a las que se pueden obtener usando las estrategias sindicales tradicionales, en el caso analizado SEMAF decidió utilizar una estrategia sindical combinada (negociación tradicional y política) que le reportó ventajas concretas y a corto plazo. Las condiciones necesarias para el intercambio político que requería lograr el agente único con los maquinistas eran las apropiadas. La empresa necesitaba cerrar el acuerdo con los maquinistas porque no tenía maquinistas suficientes para atender los servicios diarios y futuros. Además, necesitaba el acuerdo para *“utilizarlo”* como contrapartida en la negociación política con el Gobierno que le permitiera obtener a cambio otros bienes políticos para lograr sus objetivos empresariales (Contrato-Programa, Plan de Infraestructura 2000-2007, etc.) y tenía que lograrlo al menor coste.

El SEMAF supo articular su estrategia de confrontación con la empresa para exigir el cierre del acuerdo aprovechando la coyuntura de conflictividad política-sindical que existía entre los sindicatos para la negociación del convenio colectivo. Aunque el Gobierno tenía la capacidad para llevar a cabo una estrategia de intercambio político con el sindicato de maquinistas, esperó el momento en que el conflicto alcanzó el límite al que estaba dispuesto a asumir. Posiblemente uno de los fallos que tuvo el Gobierno y la empresa fue “subestimar” la fuerza y la capacidad del sindicato para articular el conflicto de los maquinistas.

Se dieron las condiciones para el intercambio político que permitieron lograr el cierre del acuerdo. Es decir, la dinámica del intercambio político tripartito llevó al éxito de la estrategia de SEMAF, pero también al éxito de RENFE y al Gobierno. El Gobierno valoró *“la jugada”* en ese momento. Por un lado, la empresa necesitaba maquinistas para poder atender el servicio diario, pero también los necesitaba para dar respuesta al volumen de tráfico que se iba a producir en breve. Por otro lado, llegó un momento en que el conflicto que había planteado el sindicato era inasumible, sobre todo por los problemas y los costes que estaba ocasionando a la empresa, al Gobierno y a los/as usuarios/as. Por ello, tuvo que “recular” y replantear su estrategia. Consideraba que tenía motivos suficientes para comprometerse en el intercambio y decidió apostar por negociar con SEMAF, el agente único, y descartó la regulación de un estatuto propio para los maquinistas que ya había sido objeto de reivindicación y que ahora volvían a plantear. En esta ocasión, al igual que el caso anterior, lo consideraron *“innegociable”* porque, entre otras cosas, no solo pretendían regular el ascenso, la promoción y la contratación de los maquinistas (lo que supondría ceder importantes parcelas de poder de la empresa al sindicato), sino sobre todo porque podía sentar un “arriesgado” precedente que el Gobierno no iba a asumir. Además, persistían fuerzas importantes tanto a nivel interno como político que lo impidió. Estimó que la primera opción le resultaría más ventajosa y le generaría menos costes que comprometerse por el convenio franja. Por eso optó por la primera opción; aunque en un principio le resultase relativamente “cara”, consideró que el beneficio y las ventajas que le reportaría en el medio y largo plazo serían mayores.

El resultado obtenido apoya los planteamientos de Regini sobre *“las condiciones para la estabilidad del intercambio político difieren de sus condiciones de aparición”*. Al igual

que Ferner, consideramos que *“la estabilidad depende de la forma de intervención de las complejas estrategias de los agentes”* (1990:236). El caso analizado evidencia que el potencial de estabilidad aumentó porque en el intercambio mesopolítico participaron los actores que debían estar (empresa, Semaf y Gobierno). Las partes que intervinieron en este intercambio político obtenían beneficios superiores a los costes. La negativa a aceptar el acuerdo de eficacia limitada de UGT, al que posteriormente se adhirió CCOO, permitió a SEMAF alcanzar el acuerdo de agente único con la empresa, lo que dio un vuelco absoluto a las condiciones laborales, sociales y económicas del colectivo. El desarrollo del acuerdo contó con la oposición de UGT y CCOO forzando la firma en solitario de SEMAF con la empresa, lo que consolidó sus bases y superaba sus expectativas. El éxito de la huelga de los maquinistas fue clave. El elevado grado de unidad que supo mantener el sindicato fue el “plus” que los negociadores necesitaban. Como mantiene Bean (1985:144), para el éxito del intercambio se requiere un grado importante de unidad organizativa para *“poder cumplir con su parte del acuerdo, entre y dentro de sus alas industrial y política, junto con control interno y disciplinas sobre sus componentes”*. La cúpula sindical supo obtener ese nivel de compromiso del conjunto del sindicato con la aplicación de una estrategia interna en su propia organización, lo que le permitió controlar las reivindicaciones de sus bases en cuanto a la conveniencia de llevar a cabo la negociación política. El apoyo masivo de las bases al conflicto le dio el “plus” necesario para que los negociadores cerraran el acuerdo con la empresa. Se desconvocaba la huelga y el acuerdo logrado satisfacía con creces sus aspiraciones que iban a conformar su forma de trabajo y su futuro. SEMAF lograba el agente único que había diseñado; las sanciones interpuestas a los/as huelguistas como consecuencia del conflicto recayeron sobre el Comité de Huelga y, sobre todo, lograba reforzar su fuerza como el principal interlocutor de los maquinistas.

La empresa lograba con el acuerdo cerrar dos cuestiones fundamentales:

- 1.- Conseguía obtener los maquinistas necesarios para atender las cargas de trabajo, recuperaba la paz social y las relaciones laborales volvían a su normalidad. Se trataba de bienes políticos que ofreció al Gobierno para que pudiera utilizarlos.
- 2.- El AUC se incorporaba al convenio y “zanjaban” el XIII Convenio. De esta forma, también SEMAF se sumaba en marzo del 2000 al Convenio de eficacia limitada que posteriormente se convertía en un convenio estatutario de eficacia general, el XIII

Convenio Colectivo RENFE (1999-2001). A cambio, la empresa obtenía bienes políticos que le permitirían continuar con sus objetivos empresariales.

El Gobierno lograba restablecer la paz social en la compañía (lo que valoraba mucho en esos momentos en que Aznar obtenía mayoría absoluta en las elecciones generales de marzo del 2000 al ser reelegido presidente del Gobierno). Lograba establecer como norma general el AUC en RENFE. Eran “bienes políticos” que utilizaría ante sus socios europeos, avances en su compromiso de la política de modernización del ferrocarril.

El caso evidencia la variabilidad que pueden tener los recursos de poder político de los sindicatos. La fuerza económica que alcanzó el SEMAF en la negociación para el agente único aumentó, pero también su capacidad para alterar el consenso social, lo que responde más a una dinámica contingente y a corto plazo.

5.3. TERCER PERÍODO (2010-2020) LAS NUEVAS ESTRATEGIAS DE RELACIONES

LABORALES DE LA DIRECCIÓN DE RENFE: ADIF Y RENFE OPERADORA

5.3.1- Introducción.

En la siguiente década las empresas continuaron desarrollando los procesos de transformación organizativa y laboral que estaban pendientes de acuerdo a la hoja de ruta fijada por el Gobierno, y se iniciaron otros nuevos, ocasionando importantes consecuencias a las relaciones laborales. Este período se caracteriza sobre todo por el considerable impulso que se dio en este sentido, si bien el proceso no se ha cerrado todavía. La participación de los actores en los diferentes procesos es relevante en algunos casos, en otros no, y sus estrategias presentan elementos de continuidad y no suponen una ruptura con las anteriores, pero sí ha variado el enfoque y el estilo de forma considerable en cuanto a las relaciones laborales. Algunos factores del contexto socioeconómico influyeron en las decisiones de los protagonistas de las negociaciones, pero también los internos fueron decisivos. Las materias objeto de las negociaciones continuaron siendo los incrementos salariales (o sus ajustes), el empleo y su calidad, la externalización de las cargas de trabajo, la reducción de las plantillas, la flexibilidad laboral, etc. En cuanto a estas últimas, continúan siendo aspectos “*críticos*” a los que se les ha dado un peso importante en las negociaciones. Todas ellas han sufrido adaptaciones y modificaciones (algunas, de elevado calado), muchas a través de la

negociación, debido fundamentalmente a las “nuevas” exigencias de gestión que han aplicado las direcciones con el nuevo modelo ferroviario impuesto con la Ley del Sector y a los efectos de la crisis económica y financiera de 2008. Se aprecian importantes cambios en los contenidos de las materias y en las dinámicas negociadoras. Las estrategias de colaboración y de confrontación que desarrollan los/as responsables forman parte de su diaria en los procesos de negociación de los convenios colectivos y acuerdos (manifestándose en mayor medida las segundas a lo largo de la década).

5.3.1.1.- Los períodos “críticos” en la formación de las nuevas estrategias de personal y de relaciones laborales.

Antes de la crisis económica, las iniciativas de las direcciones se orientaron al ahorro de costes laborales y al incremento de la productividad, pero también se dieron pasos para flexibilizar las reglas de las relaciones laborales. Durante la crisis, variaron considerablemente (además del ahorro de costes laborales e incremento de la productividad, se orientaron en mayor medida a modificar a la “baja” las condiciones de trabajo, retributivas, derechos y garantías laborales e incluso se dieron momentos de tratar de romper el modelo de negociación existente).

Las estrategias de confrontación de los sindicatos se han mantenido durante bastante tiempo como medida de presión para tratar de cambiar la orientación de las políticas del Gobierno, sobre todo durante la crisis. Pero la gravedad de la situación económica del país y del sector, durante y después de la misma, llevó a los sindicatos a “ceder” en cierta medida a las imposiciones del Gobierno a través de decretos en aspectos de los convenios. Así, ajustes y congelación de salarios, negociando la flexibilidad laboral, externalizando cargas de trabajo a través de licitaciones, etc., incluso teniendo que “aceptar” la transferencia de la gestión de los servicios ferroviarios a las CCAA. A cambio de lograr otros bienes que han considerado “valiosos”, como las garantías y el mantenimiento del empleo, ajustes de las plantillas negociadas, ingreso de nuevo personal con diferentes condiciones y el mantenimiento del modelo de relaciones laborales.

Las empresas han logrado llevar a cabo muchas de las prioridades reclamadas durante años por los Gobiernos, a cambio de obtener apoyos y beneficios como planes de inversiones y modernización del sistema. Estos logros han sido “valorados” por los

gobiernos, al permitirles avanzar en sus estrategias de reestructuración y de mercantilización del sector.

TERCER PERÍODO 2010-2020

Este tercer período de análisis abarca desde el año 2010 y se extiende hasta finalizar el 2020. Se trata de una franja temporal que resulta esencial abordar para entender los importantes cambios que tuvieron lugar. El momento en que se producen los cambios, las materias que resultan “críticas” y el “cambio” del modelo de relaciones laborales siguen siendo las variables a las que se les pone el foco de atención. Durante este período se negociaron un total de seis convenios colectivos y dos prórrogas (en cada empresa); algunos se lograban con muchas dificultades.

A lo largo de la década se produjeron numerosos “*períodos críticos*” que ocasionaron cambios relevantes en las condiciones de trabajo, pero también en las relaciones laborales, debido a las “*nuevas*” propuestas que emprendieron las direcciones. Se aborda algunos de los episodios que han supuesto variaciones en los estilos de la negociación y en las estrategias de los actores. Se analizan sus cambios y los contenidos de las “*nuevas*” estrategias de las empresas y se explican en función de las diferentes circunstancias contextuales, la organización interna y el avance tecnológico del sistema ferroviario. Se contextualizan las estrategias desarrolladas en los procesos de confrontación y/o negociación que tuvieron lugar y la afectación de los factores contextuales en las decisiones de los protagonistas; se analizan los procesos y sus resultados. Al final del capítulo se estudia uno de los casos que resultó especialmente “*crítico*”, el Acuerdo de Garantías, y se extraen los principales resultados y conclusiones.

Durante esta década se produjeron numerosos e importantes cambios en las dos empresas y en su organización laboral, con importantes impactos sobre las plantillas y las relaciones laborales; la mayoría han sido negociados debido a las medidas de presión adoptadas por los sindicatos.

El período se inicia con las negociaciones del II Convenio Colectivo RENFE Operadora y el II Convenio Colectivo ADIF (2011-2014).

II Convenio Colectivo de RENFE Operadora (2011-2014).

Los efectos de la reforma laboral impuesta por el Gobierno el 21 de junio de 2010 ocasionaron una huelga general el 29 de septiembre (en ese año empezaron a “ver la luz” las negociaciones de los convenios en las empresas que habían sido bloqueados). Las plataformas de las direcciones para negociar con los sindicatos pretendían vincular la subida de los salarios a la productividad en vez de a la inflación, plantearon la distribución irregular de la jornada, trataron de fomentar la contratación a tiempo parcial abaratando el contrato de los/as jóvenes, se ampliaron las causas por despido objetivo y el absentismo laboral penalizaba a los/as trabajadores/as.

El Decreto del Gobierno sobre el “*descuelgue salarial*” de los convenios generó cierta “inseguridad” en los acuerdos alcanzados e “invadía” el ámbito de la negociación colectiva y su impacto fue relativo en las empresas ferroviarias. El acuerdo sobre pensiones “*Acuerdo Social y Económico*” que firmaron Gobierno, Patronal, UGT y CCOO el 28 de enero de 2011 suponía la reforma del sistema (recortes en las pensiones al aumentar los períodos exigidos para el cálculo, incremento de la edad ordinaria de jubilación a los 67 años, etc).

A nivel interno, el proceso para las elecciones sindicales se había puesto en marcha a finales del 2010 (coincidió con el inicio de la negociación de los nuevos convenios) y los sindicatos prepararon sus campañas para obtener “*buenos*” resultados en momentos de profundidad de la crisis. Algunos/as “*pretendían*” con sus propuestas reivindicativas solucionar algunos de los “*viejos*” problemas y nuevos (llevándolos en las plataformas para los convenios). Reclamaban que las empresas abonasen el 2,7% de revisión salarial del 2010 que estaba pendiente; que se iniciaran las negociaciones del II Convenio; que los CGE pudieran intervenir en los planes de futuro de las empresas y negociar nuevos planes de prejubilaciones. En diciembre de 2010 los dos CGE denunciaban el I Convenio (por acuerdo unánime de todos los sindicatos).

El 1 de marzo de 2011 se celebraron las 10.^a elecciones sindicales en las empresas y los resultados conformaron los nuevos Comités Provinciales y los CGE con 13 delegados/as sindicales en cada uno, distribuyéndose según los resultados obtenidos (manteniendo la misma fuerza sindical que hasta la fecha). En RENFE Operadora, 4 representantes de

SEMAF, 3 CCOO, 3 UGT, 2 CGT, 1 SF; y en ADIF, 4 CCOO, 4 UGT, 2 CGT, 2 SCF, 1 SF.

(Anexo N.º 1: Resultados de las elecciones sindicales RENFE 1978-2019).

Tras los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, se constituían las Comisiones Negociadoras para iniciar el proceso negociador del II Convenio Colectivo y se dieron diferencias entre la representación sindical sobre cómo llevar los procesos (forma y contenidos). Los sindicatos mayoritarios decidieron mantener la misma dinámica negociadora. CGT y SF eran partidarios de crear una plataforma de negociación unitaria de todos los sindicatos del CGE que contemplara las reivindicaciones para cada uno de los colectivos y pretendían “cambiar” la dinámica negociadora (la que se venía dando se centraba en negociar sobre la base de las propuestas empresariales) y poder defenderlas ante las empresas de forma unitaria. Todos reclamaban un mayor protagonismo en los planes de futuro que el Gobierno tenía previstos para las áreas de Mercancías, Talleres, SSLL, etc. Para el colectivo de Talleres y Asistencia Técnica pedían un plan de viabilidad que garantizase el mantenimiento de los puestos y recuperara las cargas externalizadas (se dieron diferencias entre ellos; unos querían recuperar las cargas de trabajo externalizadas y otros se mostraron partidarios de las mismas a cambio de obtener otras compensaciones). Los que no suscribieron los marcos reguladores pretendían “renegociar” nuevas condiciones que acabaran con la distribución irregular de la jornada, eliminar las polivalencias y recuperar el reemplazo a cargo superior (propuestas que no aceptaron los sindicatos que suscribieron los marcos reguladores). Todos reclamaban reponer las plantillas de Asistencia Técnica en Línea y la Brigada de Socorro y que se volviera a pagar algunos complementos que habían sido eliminados con el nuevo Marco Regulador (20 años de permanencia en el mismo nivel salarial, gratificación por título, prueba de frenado, etc.). Para los/as MMII y Cuadros y Técnicos de Estructura de Apoyo pedían establecer una jornada laboral flexible con carácter general y voluntaria; teletrabajo voluntario para los puestos donde no era necesaria la prestación presencial; simplificar el sistema retributivo fijando un solo nivel para el componente fijo (lo que suponía eliminar las bandas salariales de referencia en la componente variable y el establecimiento de 3 niveles en función de la responsabilidad del puesto); promoción interna, etc. (Muchas de estas propuestas no fueron aceptadas por los sindicatos que suscribieron los marcos). Para el colectivo de Venta de Billetes, Atención al Cliente e Información pedía garantías de

futuro que permitieran acabar con la incertidumbre sobre el trasvase del servicio de venta a RENFE Operadora y con las “amenazas” de privatización en las estaciones; compensación por quebranto de moneda; un protocolo para atender las agresiones; garantías de promoción y movilidad. Estas peticiones las reclamaban CGT y SF para abordar el II Convenio Colectivo, es decir, pretendían llevar a cabo una modificación sustancial de los Marcos Reguladores, garantizar el futuro de Mercancías, SSLL y Estaciones de Viajeros, recuperar derechos perdidos y seguir luchando por mejoras laborales, salariales y sociales. Por su parte, CCOO, UGT, SEMAF y SCF coincidían en muchas de las propuestas que planteaban los anteriores sindicatos, con matices y en otras no. Estas discrepancias que se daban entre los sindicatos sobre la forma de llevar las negociaciones y los contenidos eran “aprovechadas” por las direcciones para tratar de “romper” cualquier atisbo de acción sindical unitaria.

El 29 de marzo de 2011 tenía lugar una reunión donde asistieron todos los sindicatos del CGE y el DG de Organización y RR. HH., los/as Directores/as de RR. HH. de diferentes áreas y Directores/as y Jefes/as de áreas de RR. HH., Relaciones Laborales, Económicas y Jurídicas del Corporativo, donde les informaban de varias cuestiones:

1.- Revisión salarial: afirmaban que en RENFE solo se pagaría el 2,7% de la masa salarial del 2009 como revisión salarial de la subida del 0,3% que se acordó en 2010 (en la nómina de abril, con carácter lineal para el personal operativo, un total de 1.080 € brutos, cantidad que se consolidaría al 50% en las pagas extras de junio y diciembre de 540 € cada una) y a sus retribuciones individuales a los MMII, Cuadros y Estructura.

Mientras en ADIF les informaron que de dichos atrasos todavía no sabían nada.

2.- II Convenio colectivo: la propuesta salarial de RENFE para el 2011 era de 0 €, manifestándoles que se hacía acorde con las medidas adoptadas por el Gobierno. Les informaron que en la 1.ª reunión de la Comisión Negociadora les propondrían suscribir el acuerdo con los siguientes criterios: compromiso de no hablar de temas económicos del convenio hasta enero de 2012; incluir los Marcos Reguladores de Desarrollo Profesional en el cuerpo del II Convenio y crear una mesa para tratar la productividad y el empleo (la empresa contemplaba nuevos ERE dirigidos a los colectivos con “exceso” de personal y estudiaría la posibilidad de la jubilación parcial si la Reforma Laboral lo permitiese). Los nuevos ingresos de personal estarían condicionados a los ERE y les informaban del cambio sustancial que habían sufrido estos mecanismos:

“Hasta la fecha los ERE los financiaba el Gobierno, a través de los contratos-programa y, a partir de ahora, irán contra la cuenta de resultados de la empresa y dicha imputación se efectuará siempre sobre el primer año de vigencia del ERE” (nota de campo: opinión responsable de RR. HH.).

3.- Mercancías: Pretendían crear sociedades mixtas con empresas privadas que fuesen especializadas por productos. Propuesta que en principio querían llevarla a cabo con el consenso de los sindicatos; en cualquier caso, les dijeron que la llevarían a término con o sin los mismos. Informaban que estaban haciendo planes de negocio de cada empresa mixta (de las que podían “hacer negocio”, como automóviles y siderúrgicos) y en la próxima reunión les darían más información al respecto.

4.- Escuela de Mantenimiento: Informaron de su creación y del nombramiento del gerente/a y de aplicar un Plan de Formación en Fabricación y Mantenimiento. Para ello, tendrían que homologar los centros como Centros de Formación Profesional para impartir la especialidad de Técnico en Mantenimiento de Vehículos Ferroviarios. El objetivo era doble: impartir formación a los/as ferroviarios/as y a trabajadores/as externos de empresas de mantenimiento de trenes (igual que habían hecho para Conducción). Es decir, cobrándoles una cantidad por los cursos impartidos y otorgando el título, sin garantía de poder ingresar en la empresa. Algunos sindicatos le reclamaron que el título se concediera de forma directa a todo el personal de Integria y que se hicieran los trámites para que se les reconociera una titulación de FP de grado medio.

Estos fueron los temas y las propuestas empresariales que se trataron en la reunión. El talante de los/as responsables y las medidas que pretendían llevar a cabo llevaron a los sindicatos a elaborar una plataforma unitaria de forma inmediata y defenderla para el próximo convenio (nota de campo).

La empresa continuó con los incumplimientos al no hacer efectivo el pago del 100% de la variable del colectivo de Supervisores Servicios a Bordo (SSB), llevando a CCOO, UGT y CGT a presentar la situación a la Comisión de Conflictos, donde finalmente la empresa acordaba su pago. Mientras que SF no lo suscribió porque consideraba que no solo debía pagar el 100% de la variable, además debía cumplir lo acordado en 2005 sobre el incentivo de productividad, lo que suponía un 2% más de incremento de producción extraordinaria de las circulaciones (dobles, chárter, etc.) que se cubrieron

“a mayores” en los gráficos de servicio. A pesar de ello, finalmente la empresa solo abonaría el 100% de la variable.

El 23 de mayo de 2011, la empresa se reunía con el CGE para tratar las necesidades de llevar a cabo algunos concursos de movilidad (traslados y ascensos) y efectuar nuevas contrataciones de personal. Para la promoción profesional ofrecía solo para maquinista e interventor y no concretó el número de plazas, dejando claro que serían únicamente para cubrir necesidades en Barcelona y Madrid. Para las nuevas contrataciones temporales, proponía realizar contratos en prácticas y que las de nuevo ingreso debían de permanecer 2 años en el mismo gráfico de servicio. Estas eran las condiciones de la empresa, y aunque CGT y SF no lo aceptaron, finalmente la propuesta salía adelante con el visto favorable de CCOO, UGT y SEMAF.

Los sindicatos que votaron en contra alegaban, entre los motivos, *“la forma”* en que se estaban llevando esos procesos y denunciaban el trato *“favorable”* que la empresa ofrecía a ciertos participantes, como afirmaba el SF: *“Desde hace tiempo, está en boca de los ferroviarios/as que cuando se producen convocatorias de ascensos o traslados, o contrataciones temporales e indefinidas, las plazas están ya adjudicadas de antemano, y siempre aparecen los denominados “apellidos ilustres” entre los agraciados/as. Lamentablemente, este tema está adquiriendo un cariz cada vez más insoportable e injustificable, que atenta contra el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas que optan a la promoción profesional o buscan un empleo. Desde el S.F. veríamos bien que entre los CGE y la Dirección de las empresas se estudiaran fórmulas que pudieran facilitar el acceso de familiares directos de ferroviarios/as en igualdad de condiciones, con garantías y transparencia en los procesos. Y esto no tiene nada que ver con lo que se está haciendo en la actualidad. Estamos inmersos en la convocatoria de ingresos para la cobertura de 100 plazas en la Dirección de Cercanías de Renfe (70 en Madrid y 30 en Barcelona). Convocatoria que vino precedida de una convocatoria anterior de carácter temporal. Ya aquí, se produjeron las primeras “discriminaciones”. Para poder optar a la contratación temporal, exigían tener titulación en ESO o similar, mientras que para la misma categoría y para desarrollar las mismas funciones, ahora - para la contratación indefinida- subieron el listón y exigieron Bachillerato o FP2 para poder participar (salvo que ya hubieras sido contratado con anterioridad, con lo cual ya*

les “vale” la ESO). Esa es la primera “trampa”. Los apellidos ilustres ya coparon la mayoría de las plazas en la contratación temporal y podrían consolidarlas como definitivas en la convocatoria actual. [...] Las pruebas no están basadas sobre temarios, simplemente pruebas psicotécnicas y una entrevista personal. Con este método, no solo se propicia la posibilidad de cometer “irregularidades” en la corrección, sino que se deja al subjetivo criterio de una entrevista personal la selección definitiva de las personas que ingresarán en Renfe. Esta falta de transparencia y los criterios discriminatorios que se aplican para poder participar en la convocatoria apuntan a que el resultado final... pueda estar “plagado” de nombres y apellidos con claras vinculaciones con personas influyentes en el mundo político, ministerial, de la empresa y de determinadas organizaciones sindicales. No dudamos que de entre los familiares de los ferroviarios/as haya personas con capacidad suficiente para conseguir una plaza [...] Desde el S.F. haciéndonos eco del sentir general de la mayoría, vamos a emprender acciones para intentar impedir que se continúen produciendo, exigir responsabilidades y conseguir convocatorias con garantías, limpias y transparentes para todas las convocatorias... (Comunicado nº 69 SF Intersindical, 30/09/2011).¹⁰⁶

Ante los rumores de privatizar y/o segregar las Mercancías¹⁰⁷, el CGE solicitaba una reunión a la empresa para que les informara sobre la situación en que se encontraba el área y esta se producía el 6 de junio de 2011, donde les confirmaban la decisión política de segregar las Mercancías. Esta era la posición del Gobierno sobre las mercancías ferroviarias y la empresa se encargaría de cumplirlo. Les informaba de que su intención era crear 4 nuevas empresas:

¹⁰⁶ El 27 de mayo de 2011 surgió el 15 M (un movimiento ciudadano como una forma de expresión de rechazo a las políticas, medidas de ajustes y recortes del Gobierno). Este movimiento irrumpía con mucha fuerza en sus inicios con convocatorias de concentraciones por todo el territorio nacional (Plaza de Catalunya de Barcelona y Lleida, donde llevaron a su desalojo y sufrieron cargas policiales). Muchos/as ciudadanos/as mostraron su solidaridad ante los brutales e injustificados desalojos e incluso se sintieron identificados con sus reivindicaciones y deseos de “cambiar las cosas” frente al negativo panorama económico, político y social que se venía dando en los últimos años.

¹⁰⁷ La plantilla de RENFE Mercancías era de 1.650 trabajadores/as y la empresa tenía previsto que una parte pasara a las nuevas filiales. La facturación del negocio de 2011 se situaba en 300 millones de € con 60 millones de pérdidas y la cuota de mercado de las mercancías ferroviarias suponía el 3% en España.

- 1.- COTREN Renfe Mercancías SA: para el servicio intermodal (contenedores).
- 2.- IRION Renfe Mercancías SA: para el transporte de siderúrgicos.
- 3.- MULTI Renfe Mercancías SA: para los servicios de multiproductos y a granel.
- 4.- PECOVASA Renfe Mercancía SA: para los transportes de automóviles, piezas y repuestos de automoción. Surgía de la fusión de LTF (100% capital Renfe) y PECOVASA (55% capital de Renfe).

Las tres primeras se constituirían como Sociedades Mercantiles Estatales (filiales de RENFE Operadora) con el patrimonio que se fijase en la segregación, con capital 100% RENFE Operadora y con el objetivo de vender un máximo del 45% a empresas privadas. PECOVASA tendría más dificultades de constitución (LTF era propiedad de RENFE, mientras PECOVASA tenía socios privados, por lo que se debía peritar el patrimonio de las empresas para llegar a una fórmula que permitiese el canje de acciones que fijara el nuevo valor que se debía asignar a cada acción de los socios tras su fusión).

Sus previsiones eran que en los dos primeros años les permitiría sanear las cuentas, y a partir del tercero se obtendrían beneficios. Aunque este plan para las mercancías aún debía ser aprobado por el Consejo de Ministros el 24 de junio y, después de ser aprobado por el Consejo de Administración de RENFE Operadora el 28 del mismo mes, sería cuando se produciría la segregación y la creación de las filiales. Este era el Plan de Viabilidad que había decidido el Gobierno para las mercancías de RENFE Operadora.

Los sindicatos se mostraron en contra de la nueva reestructuración y del plan de negocio que habían elaborado para llevarlo a término, ya que, lejos de mantener la actividad y el empleo, su objetivo se centró en segregar las mercancías y sanear las cuentas de resultados para venderlas seguidamente a empresas privadas. Algunos/as afirmaban que se trataba de un nuevo *“desmantelamiento”* de los servicios públicos ferroviarios, en esta ocasión, las mercancías, y señalaban que había cierta intencionalidad: *“Los gobiernos que se han sucedido en las últimas décadas han dejado perder cuota de mercado de las mercancías ferroviarias continuamente, sin haber adoptado políticas decididas y orientadas a potenciar este transporte concreto”* (notas de campo).

Los proyectos políticos continuaron en la empresa y el 14 de junio de 2011 el Congreso de los Diputados aprobaba una moción *“en aras de promocionar la competencia en el mercado de servicios ferroviarios de viajeros, que hasta la fecha estaba reservado a*

Renfe Operadora, permitiendo la circulación por las líneas generales a otros operadores". Así lo reflejaba la moción presentada por CiU/PSOE, que era respaldada por todos los grupos parlamentarios y suponía modificar la Ley del Sector Ferroviario. CCOO, SF y CGT convocaban una concentración el 16 de junio de 2011 ante el Ministerio de Fomento para manifestarles públicamente su rechazo a la segregación. Hay que decir que la respuesta sindical ante esta nueva *"agresión"* no fue consensuada por la totalidad del CGE (la mayoría sindical decidía llevar a cabo movilizaciones en solitario y paros de 2 horas). Esta respuesta sindical fragmentada y *"poco coordinada"* le vino muy bien al Gobierno para continuar con su proyecto político. Finalmente, se aprobaba la segregación de las mercancías el 24 de junio de 2011 por el Consejo de Ministros, y el 28 de junio el Consejo de Administración de RENFE Operadora ponía en marcha el proceso para la segregación. Se iniciaba el período de consultas (art. 44.9 del ET *"sucesión de empresas"*) y finalizaba el 18 de julio de 2011.

Todos los sindicatos se posicionaron en contra de la segregación desde el momento en que la empresa lo anunciaba de forma oficial; algunos organizaron movilizaciones conjuntas, pero la unidad sindical que *"aparentemente"* parecía existir no se dio. Ante la gravedad de la situación en el contexto general (profundización de la crisis y los efectos que estaba ocasionando en todos los sectores de actividad), generó, entre otros, un ambiente de incertidumbre e inseguridad que llevó a que algunos sindicatos se descolgasen de las movilizaciones. Solo se consensuó de forma unitaria desde el CGE la plataforma de negociación de las condiciones laborales, económicas y sociales de los/as afectados/as que serían subrogados a las nuevas empresas. De todas ellas, la empresa solo aceptó una parte (voluntariedad de los/as afectados/as para su adscripción a las nuevas empresas; garantizaba para Renfe la tracción, mantenimiento del material y administración y gestión). No se garantizó a dicho personal participar en acciones de movilidad geográfica y se limitó el derecho de retorno.

El avance del proceso llevó al órgano unitario a solicitar que se reuniera la Comisión de Conflictos el 12 de septiembre, pero sirvió de poco, porque finalmente UGT y SEMAF firmaban con la empresa la segregación, obligando a cesar en RENFE Operadora a 84 ferroviarios/as que pasarían a las nuevas empresas privadas a partir del 1 de octubre. Para los sindicatos que no firmaron, suponía un hecho *"gravísimo"* que nunca se había dado en la empresa y un punto de inflexión.

La empresa rompía la unidad sindical que “*aparentemente*” parecía existir y lograba la segregación. “Le vino muy bien” las tensiones y las luchas internas que se dieron entre los sindicatos y “aprovechaba” los efectos negativos que la crisis estaba ocasionando a todos los sectores (despidos masivos, descuelgues salariales, recortes, congelaciones salariales, etc.) “*facilitándole*” en cierta medida llevar a cabo el mandato político.

Las medidas de ajuste y recortes continuaron en España y otros países (Francia, Alemania, Italia, Portugal, etc.). Si no habían sido suficientes las medidas acometidas por el Gobierno español en los últimos años con recortes continuados en los recursos destinados a los servicios públicos (educación, sanidad, servicios sociales, etc.), las medidas concretas contra la crisis (reforma laboral y de las pensiones, plan de rescate a la banca, etc.), ahora, con las medidas impuestas por los gobiernos francés y alemán, por el BCE y por otros organismos internacionales, el Gobierno de España claudicaba ante los poderosos y las políticas neoliberales y planteaba una reforma constitucional para limitar el déficit público con el apoyo del PSOE y PP. Lo que suponía un nuevo “ataque” al estado de bienestar (prestaciones y derechos sociales esenciales de la ciudadanía), ocasionando con ello movilizaciones continuadas contra las medidas del Gobierno.

En las empresas, los cambios en la organización del trabajo continuaron en otras áreas y la Dirección explicaba a los sindicatos en una reunión el 8 de junio el proyecto piloto, el “Plan Ágora”, que había puesto en marcha en las Cercanías de Madrid, donde pretendía mejorar el servicio de atención al cliente. El proyecto conllevaba redistribuir el actual núcleo de cercanías de la capital en 11 áreas comerciales y cada una agruparía un número determinado de estaciones. En cada área comercial habría una estación catalogada como “terminal de referencia” y desde ella se gestionarían todas las incidencias que tuvieran los/as viajeros/as de todas las estaciones que comprendiera el área comercial. Lo que suponía modificar funciones, jornadas y movilizar al personal. El horario de las terminales se iniciaría con el primer tren y finalizaría con el último. El nuevo proyecto implicaba cambios importantes (concepto de servicio, estructura territorial, horarios y formas de trabajar) y necesitaba realizar un proceso de movilidad geográfica y funcional para recolocar al personal en

los puestos necesarios, promover ascensos a Operador Comercial Especializado N1 y N2, y una convocatoria de ingresos (ya que estimaba que faltaban 58 agentes).

Los sindicatos consideraban que el proyecto tenía un lado “bueno” al permitir internalizar cargas de trabajo en algunas estaciones que habían sido externalizadas, pero también conllevaba externalizar otras.

Después de varias reuniones donde las partes debatieron las alegaciones sobre el nuevo proceso de movilidad geográfica y funcional para Comercial, el 1 de julio salía adelante la convocatoria con la firma de CCOO, UGT y SEMAF (SF y CGT no la firmaron).

Los que la firmaron consideraban que era positivo para el colectivo que llevaba tiempo sin darse un proceso en este sentido. Los que no la firmaron: *“Esa convocatoria de movilidad geográfica y funcional para Comercial de julio de 2011 no la firmamos porque no respetaba la Norma Marco de Movilidad, por la mala interpretación que se hizo del Marco Regulador de Comercial y no resolvía las necesidades de promoción, traslado e ingresos que se necesitaban para realizar servicios de calidad como debían ser”*. (Nota de campo: opinión miembro SF).

Estos sindicatos propusieron realizar movilizaciones unitarias desde los CGE para protestar por la situación en que se encontraban las empresas, pero finalmente solo salía adelante una concentración conjunta de CGT y SF el 16 de junio de 2011 ante el Ministerio de Fomento, donde le trasladaban al Gobierno su rechazo a la situación en que se encontraban las empresas y le exigían un cambio en las políticas en materia de transporte ferroviario para que cambiara el rumbo de las cosas.

La DG de Fabricación y Mantenimiento emprendía una ronda de reuniones a título individual con cada sindicato a principios de noviembre de 2011 para informarles del futuro de los Talleres y las condiciones que habían pactado con los constructores y empresas de mantenimiento. Una parte importante del mantenimiento quedaba en manos de las empresas privadas (de los 1.800 vehículos que conformaban el parque de Renfe, el 42,3%, es decir, 760 vehículos, quedaban en manos de las constructoras y de las empresas de mantenimiento compartido); y se incrementaba sustancialmente la vigencia de los contratos. Mientras que el 57,7% (1.040 vehículos) serían mantenidos por el personal de Integria (pero debían modificar algunas condiciones laborales con el objeto de alcanzar los niveles de fiabilidad y disponibilidad de los constructores, lo que

requería cambiar la jornada laboral, que sería de lunes a viernes de 7 a 15 horas, y los criterios para la concesión de las vacaciones para adaptarlo a la disponibilidad del material). No contemplaban nuevos ingresos ni prejubilaciones en los Talleres, aunque sus intenciones eran internalizar algunas cargas de trabajo para el personal ferroviario, descapitalizando la plantilla con el paso del tiempo hasta su jubilación. Por tanto, en vez de liderar el mantenimiento de los vehículos, lo desviaban a las empresas privadas. También les informaban de sus intenciones de reestructurar las Bases de Asistencia Técnica (reduciendo su número, concentrando al personal en los centros y acoplando a gran parte de los visitantes en los talleres). En relación a ello, la obligatoriedad de adscripción a los equipos de Asistencia Técnica en Línea (ATL) en los casos donde no hubo personal voluntario suficiente les generó conflictos en numerosos talleres. Esta actuación empresarial se enmarcaba dentro de los acuerdos para la regulación de la ATL para el personal de motor, autopropulsado y remolcado que había firmado la empresa con CCOO y UGT, y convertidos en cuerpo del convenio a través del Marco Regulador acordado. Para el personal de remolcado y motor se exigía disponer del permiso de conducción por parte del trabajador/a adscrito de forma voluntaria, pero para los/as “no voluntarios/as”, un número importante no estaban dispuestos a poner a disposición de la empresa su carnet de conducción. El SF convocaba Comisión de Conflictos para tratar de dar una solución negociada a esta problemática, pero no se alcanzó acuerdo.

Por otra parte, el 27 de octubre, el grupo empresarial “Al Shoula Group”, integrado por 12 empresas, entre ellas RENFE Operadora y ADIF, lograba el contrato para la construcción, mantenimiento y la operación de la línea de Alta Velocidad entre Medina y La Meca en Arabia Saudí, lo que suponía la obtención de un contrato millonario (6.736 millones €) y el reconocimiento a la profesionalidad de la plantilla, como afirmaba la empresa.

El 20 de noviembre de 2011 se celebraban las elecciones generales en España¹⁰⁸ y los resultados obtenidos dieron el éxito al Partido Popular con mayoría absoluta. El Sr. Mariano Rajoy Brey era nombrado Presidente del Gobierno el 20 de diciembre de 2011 y conformaba el nuevo Gobierno (entre ellos, nombraba Ministra de Fomento a la Sra. Ana M^a Pastor Julián)¹⁰⁹ y seguidamente se producía una cascada de nombramientos en las empresas públicas ferroviarias como era habitual.¹¹⁰

El Gobierno debía dar respuesta a la difícil situación en que se encontraba el país (con más de 5 millones de parados/as, el IPC aumentaba 3 veces más que los salarios en los últimos 10 años, etc.). El Consejo de Ministros aprobaba un nuevo “tijeretazo” para el 2012 con nuevas medidas de ajuste económico. La portavoz del Gobierno anunciaba el inicio de las políticas de nuevos ajustes, lo que se traduciría en más recortes que se concretarían con la nueva Reforma Laboral que estaban preparando (que se aprobaría en los próximos meses) y en los PGE que se debían aprobar antes del 31 de marzo de 2012. Entre las medidas contemplaban:

- Congelación salarial para los empleados públicos.

La previsión que hacía el Gobierno del IPC para el 2012 era del 1%, mientras que la del BCE era del 2%. Previsiones que suponían pérdidas de poder adquisitivo, lo que se unía a la rebaja del 5% de los salarios del 2010 y a la congelación salarial del 2011 para los empleados públicos. En el 2010 el IPC se situó en el 3% y en 2011 en el 2,4%. Es decir, que en 2010 hubo reducción salarial, y en 2010 y 2011, pérdidas de poder adquisitivo considerables a las que habría que sumarle las pérdidas del 2012.

- Restricciones de las ofertas de empleo público.

- Ampliación de la jornada laboral.

¹⁰⁸ Hay que tener en cuenta que el Presidente del Gobierno, el Sr. José Luis Rodríguez Zapatero, decidía adelantar las elecciones generales 4 meses antes (el final de su legislatura estaba inicialmente previsto para marzo de 2012) entre los motivos que recogía la prensa del momento, por la “imposibilidad” de sacar adelante los PGE. Esta decisión era anunciada el 28 de julio, y elegía el 20 de noviembre de 2011 como la fecha para celebrar las elecciones generales.

¹⁰⁹ La Ministra de Fomento, la Sra. Ana M^a Pastor, nació en Cubillos (Zamora) el 11 de noviembre de 1957. Es médica de profesión y política del Partido Popular. En sus inicios accedió como funcionaria al Cuerpo Nacional de Salud Pública y Administración Sanitaria, ejerciendo de médica asistencial en Salamanca, Ferrol y en Pontevedra. Fue responsable del Servicio de Planificación Sanitaria de la delegación pontevedresa de la Consejería de Sanidad y Servicio Sociales de la Junta de Galicia y más tarde gerente de Atención Primaria en Pontevedra. También fue directora provincial del Servicio Gallego de Salud. Directora General de MUFACE y ocupó puestos de responsabilidad en el Partido Popular. Fue ministra de Sanidad y Consumo (2002-2004) y ocupó diversas subsecretarías, vicepresidenta segunda de la mesa de los Diputados (2008-2011). Y era nombrada ministra de Fomento el 22 de diciembre de 2011 (cargo que ocupó hasta el 19 de julio de 2016, cuando cesaba como Ministra de Fomento para presentarse candidata a la presidencia del Congreso de los Diputados y al día siguiente era proclamada Presidenta del Congreso de los Diputados de la XII legislatura).

¹¹⁰ El Gobierno nombraba Presidente de RENFE Operadora al Sr. Julio Gómez Pomar Rodríguez en sustitución del Sr. Teófilo Serrano Beltrán, que dejaba el cargo a finales de 2011; en ADIF nombraba Presidente al Sr. Enrique Verdeguez Puig en sustitución del Sr. Antonio González Marín, y en FEVE nombraba al Sr. Marcelino Oreja Arburua nuevo Presidente en sustitución del Sr. Ángel Roberto Villalba.

- Congelación del SMI a 641,4 € brutos/mes, lo que afectaba a las rentas más bajas, a los salarios y a las prestaciones sociales (al ser una referencia básica de la negociación colectiva y de muchos indicadores económicos).
- Aplazamiento para el 2013 de los/as dependientes/as moderados y la ampliación del permiso de paternidad.
- No se renovaban las ayudas de alquiler de 210 € para los jóvenes.
- Se actualizarían las pensiones al 1% (cuando la inflación de la zona euro se preveía que fuera del 2%).
- Reducción de las inversiones públicas.

Con estas medidas que anunciaba poner en marcha de inmediato, se hacía evidente que el Gobierno atendía en primer lugar a los dictados del sistema financiero y dejaba en un segundo plano los intereses de la ciudadanía.

Tras la toma de posesión del nuevo Gobierno, la Ministra de Fomento y el Secretario de Estado de Planificación e Infraestructura convocaban a los secretarios generales de SEMAF, CCOO, UGT, SF y CGT a una reunión el 4 de enero de 2012 (se trataba de una primera toma de contactos donde expusieron las principales preocupaciones y el posicionamiento que mantenían ante la situación que atravesaba el ferrocarril). En este primer encuentro, el talante cordial que mantuvieron los/as responsables políticos con los/as dirigentes sindicales fue, según la opinión de algunos/as de los/as asistentes, lo que más destacaron, además de que las intenciones de los nuevos responsables era mantener una relación fluida y, ante “ciertas” decisiones, poder contar con el apoyo de los/as trabajadores/as. Entre las preocupaciones de los secretarios sindicales: conocer en qué situación se encontraba el Contrato Programa entre la Generalitat de Cataluña y RENFE y qué modelo de transferencias tenían previsto aplicar; qué modelo de ferrocarril iba a poner en marcha el Gobierno; qué afectación tendrían las medidas “anticrisis” que habían sido aprobadas, en particular la reducción del presupuesto de RENFE en 200 millones de euros que habían anunciado y cómo estaban las relaciones con las empresas ferroviarias y el futuro de FEVE.

Sobre la primera cuestión, la ministra les informaba que, aunque habían contactado con los responsables de la Generalitat, todavía tenían que hablar sobre el contrato-programa y el modelo de transferencia. Tampoco se pronunciaron sobre el modelo de ferrocarril (solo manifestaron “*buenas intenciones*” al señalar que “*el ferrocarril debía*

ser el motor de la economía y un ente generador de empleo” y que iban a trabajar en este sentido). Se dieron contradicciones en sus argumentos (apostaban por el modelo público y al mismo tiempo hablaban de rentabilidad de los servicios y de los costes que suponían las OSP). Aprovechaban el momento para reconocer el servicio de calidad, la modernización del sistema y la profesionalidad del colectivo al haber logrado contratos millonarios del proyecto en Arabia Saudí. Respecto a la reducción del presupuesto de RENFE, la ministra les dijo *“que se habían encontrado en el Ministerio con un acuerdo del anterior ministro de una indisponibilidad de 500 millones de euros, con unos compromisos de pagos que doblan el presupuesto del Ministerio, y unos presupuestos de 2011 sin prorrogar para el 2012, por lo que los Ministerios de Hacienda y Economía”,* señalaba *“han tenido que hacer esa previsión”* y no especificaron nada más. Aunque dijeron que eso no significaba que *“Renfe no iba a tener menos dinero”* y que *“estaban viendo cómo poner en orden las cuentas y los datos para poder empezar a trabajar”* (notas de campo: en opinión de miembros asistentes). Sobre las relaciones entre las empresas les dijeron que no eran buenas y que iban a solucionarlas. Los sindicatos les dejaron claro que su posición era defender el modelo de ferrocarril público íntegro, el empleo y los derechos laborales de todos los/as ferroviarios/as.

Continuaron las movilizaciones y los actos de protesta a nivel nacional convocados por organizaciones sindicales, movimientos ciudadanos y sociales como el 15M, PAH, etc. (como la manifestación del 19 de enero de 2012 en Barcelona en la que participaron más de 30.000 trabajadores/as de los servicios públicos de la enseñanza, transportes, sanidad... donde manifestaron su rechazo a los recortes presupuestarios y de personal que estaba llevando el Gobierno de Cataluña, también en otras comunidades y ante el anuncio de más recortes por el Gobierno central). Muchos/as sostenían que *“las intenciones de los gobiernos y las patronales son de “desmantelar” los servicios públicos, deteriorar su funcionamiento justificando con ello su privatización”* (nota de campo). Este tipo de protesta se extendió a nivel nacional y fueron numerosos los actos celebrados donde reclamaban un cambio en las políticas de los gobiernos y recuperar el empleo y los derechos laborales y sociales.

Ante la incertidumbre y el malestar general que se instaló en el país (y en otros de nuestro entorno) derivado de la crisis económica y de las medidas de ajustes que unilateralmente decidieron aplicar los gobiernos (con despidos masivos, cierres de empresas, con más de 5 millones de parados/as, reducción de salarios y congelaciones, paralización de los convenios colectivos, con conflictos y protestas laborales y sociales por todo el territorio nacional, etc.) los agentes sociales con el objeto de reducir los impactos más negativos de la crisis y para poder recuperar la “confianza” de los/as trabajadores/as y de la sociedad firmaban el 25 de enero de 2012 el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014. Es decir, CCOO y UGT firmaban un acuerdo con CEOE y CEPYME, entre sus principales aspectos acordados:

- La inaplicación de las condiciones pactadas en los convenios colectivos (horario y distribución de la jornada, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y de trabajo, rendimiento y funciones).
- La flexibilidad funcional y de jornada (donde las empresas podían distribuir un 10% de la jornada anual del trabajador/a según sus necesidades).
- La bajada de salarios (renunciando a la cláusula de revisión salarial) y congelando los salarios hasta el 2015, aunque con subidas como máximo de 0,5 % para el 2012 y 0,6 % para el 2013. En el supuesto de que el IPC de diciembre superase el objetivo del BCE (del 2%), el “exceso” del diferencial se pagaría en una paga única no consolidable. En 2014, la subida tendría una horquilla que se ajustaría al ritmo de la actividad de la economía española, vinculando parte del salario a la productividad. Mientras que si el incremento del PIB en 2013 fuese menor al 1%, el aumento salarial no aumentaría del 0,6%; si fuese mayor al 1% y menor al 2%, la subida no podía sobrepasar el 1%, y si superase el 2%, la subida no podía exceder del 1,5%.

Otros sindicatos consideraban que estas condiciones tan restrictivas en las subidas salariales perpetuaban las pérdidas de poder adquisitivo a los/as trabajadores/as.

Como había anunciado la portavoz del Gobierno a finales de diciembre de 2011, el 10 de febrero de 2012 el Consejo de Ministros aprobaba por decreto la nueva reforma laboral, el RDL 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Suponía nuevos recortes e importantes retrocesos en derechos laborales.¹¹¹ Respecto a las medidas que incluía la nueva Reforma Laboral “impuesta”,

muchos/as mantenían que *“lejos de reducir el déficit del Estado, de reducir el paro, garantizar los servicios públicos esenciales, de solucionar los “verdaderos” problemas del país, lo que hace es entregar los derechos laborales a la patronal y recortan derechos, etc. Todo ello responde a los dictados del FMI, BCE... llevándonos a los/as trabajadores/as a una bajada generalizada de los salarios y la “amenaza” del despido barato, aumento de la precariedad y la pobreza”* (notas de campo).

Inmediatamente tras la aprobación de la Reforma Laboral, muchos/as respondían con manifestaciones y protestas por todo el territorio nacional. Según los datos facilitados por los sindicatos (más de un millón y medio de personas participaron en estas movilizaciones que se dieron en 57 ciudades, el 20 de febrero de 2012), donde, en mayor medida, participaban junto a los sindicatos los llamados *“bloques críticos”* (15 M, PAH, sindicato alternativo, etc.)¹¹² donde se hacen más visibles y adquieren un

¹¹¹ Entre las principales medidas que recoge la Reforma Laboral del 10 de febrero de 2012. Facilita al empresariado la movilidad funcional y geográfica; modificar la jornada y el horario; rebajar el salario unilateralmente (algunas de estas medidas las recogía el II Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva 2012-2014 y con la reforma laboral solo había que alegar que se hacían por causas de competitividad, productividad y organización técnica del trabajo). Se pierde la ultraactividad es decir, si a los 2 años después de la denuncia del convenio colectivo no se suscribe uno nuevo, la totalidad del convenio perdía su vigencia, permitiendo a la patronal demorar las negociaciones para anular el convenio. Descuelgue del convenio, lo que permitía a la empresa tener libertad para incumplir los convenios (jornada, salarios, distribución de la jornada y turnos, funciones, sistema de trabajo, rendimiento, mejoras de protección social acordadas en el II AENC y con la reforma laboral concretaba la causa y el tiempo en que se podía descolgar del convenio (por pérdidas actuales o previstas, por disminución continuada de ventas en 2 trimestres consecutivos). Como en los últimos años los convenios de empresa eran los que más se incrementaban respecto a los de sector o territorio, la medida perjudicaba al 90% de las pymes. Se convierte en despido procedente (individual o colectivo) los despidos producidos por disminución de ingresos o ventas de la empresa durante 3 trimestres consecutivos (sin necesidad de que haya pérdidas). El coste de este despido era de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Se podría despedir al trabajador/a que faltase al trabajo (incluso justificadas o con IT) cuando alcanzase el 20% (9 días) de las jornadas habituales en 2 meses y concedían a las mutuas patronales un mayor control del absentismo laboral. Se abarata el despido improcedente (sin causas objetivas) a 33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 meses (lo que suponía un 42% menos de las indemnizaciones). No era necesaria la aprobación previa de la Administración para llevar a cabo despidos colectivos, suspensión de contrato o reducción de jornada mediante ERE's. Los organismos y entidades del sector público también podían despedir al personal (fijo y/o temporal), pudiendo alegar causas económicas, técnicas o de producción para redimensionar las plantillas. Se crea un nuevo contrato “indefinido” de 1 año de duración y sin indemnización en el despido para empresas de menos de 50 trabajadores/as con un período de prueba de 1 año, y con bonificaciones y deducciones fiscales de 3.000 € para las empresas y un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador/a tuviera pendiente de recibir en el momento de la contratación. Se autorizaba a trabajar desde los 16 a los 33 años de edad con un salario de 481,05 € (75% del SMI en 2011) con contrato de aprendizaje y formación en la empresa (lo que revertía negativamente en sus cotizaciones). Las ETT actuarían como empresas privadas de colocación, etc. (RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

mayor protagonismo en la lucha y resistencia en las calles. Ante este nuevo “*ataque*” a la clase trabajadora, numerosos sindicatos (CCOO, UGT, CGT, SF, Solidaridad Obrera, USO, CNT, Co. Bas ELA, LAB, ESK, CIG, CUT, CSC, SOA, SAT, COS, Intersindical Canaria, FSOC, Confederación Intersindical, Sindicato de Estudiantes, etc.), convocaban huelga general el 29 de marzo de 2012 junto a otras organizaciones y movimientos ciudadanos (15 M, PAH, etc.) para que se retirase la Reforma Laboral, derogaran la Reforma de las pensiones, se recuperara la negociación colectiva, se cobraran salarios dignos, contra los recortes de los servicios públicos, etc. Aunque todo este frente social que se había creado “sabía” que serían necesarias hacer más huelgas y protestas, manteniéndolas de forma sostenida en el tiempo, para cambiar la orientación de las políticas que se estaban imponiendo en toda Europa.

En medio de este contexto, el Consejo de Ministros aprobaba el 16 de marzo de 2012 una reestructuración del sector público empresarial¹¹³ que suponía la extinción de algunas empresas públicas y la venta de la partición de otras. Respecto al ámbito ferroviario, se extinguían:

- LTF (100% RENFE). Empresa a través de la cual RENFE tenía el 55% de PECOVASA (la parte de transportes de automóviles de las filiales de Mercancías).
- COMFERSA (49% RENFE y 51% ADIF). Empresa que se encargaba de editar la revista *Paisajes*, gestionaba los videos y la publicidad, realizaba tareas de checking y atención al cliente, gestión integral de estaciones, parkings y contaba con concesiones de cantinas.

¹¹² Estos “*bloques críticos*” o también conocidos como movimientos de contestación social, protesta y resistencia, se conformaban por movimientos ciudadanos (15 M, PAH (plataforma de afectados/as por las hipotecas), organizaciones civiles y sindicales más críticas e indignados/as con las políticas que venían aplicando en los últimos años los Gobiernos, Patronales y Sindicatos “*institucionales*”, como algunos/as los denominan (refiriéndose principalmente a los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT). No obstante, el resurgimiento de esta movilización social y crítica centrada en mantener y ampliar la unidad de acción social y sindical permitió en cierta medida “*frenar*” la espiral de recortes y ajustes del Gobierno, lo que fue valorado de forma favorable por los/as integrantes al convertirse en una “*vía*” más para poder hacer frente a la situación que atravesaba el país.

¹¹³ Dicha reestructuración quedaba aprobada en la Orden HAP/583/2012, de 20 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de marzo de 2012, por el que se aprueba el plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal.

- IRION RENFE MERCANCÍAS SA (100% RENFE). Es una de las filiales de Mercancías constituida recientemente con la firma de la mayoría del CGE.

- MULTI RENFE MERCANCÍAS SA (100% RENFE). Es una de las filiales de Mercancías constituida recientemente con la firma de la mayoría del CGE.

Las empresas del ámbito ferroviario de las que el Estado se “deshizo” de sus acciones: SEMAT SA; TRANSFESA; IRVIA (empresa de mantenimiento compartido RENFE-Alsthom donde RENFE tenía el 49%); TARVIA (empresa de mantenimiento compartido RENFE-TALGO (donde RENFE tenía el 49%); ALBITREN (empresa constituida por INDRA y ALBASTROS donde RENFE tenía el 49%); y FENIT RAIL (empresa de Talleres donde FEVE tenía el 37,5%).

Tras la reestructuración, CONTREN RENFE MERCANCÍAS sería la única filial que quedaba en Mercancías (faltaba saber la situación laboral del personal de Mercancías RENFE que fue “obligado” a pasar a las filiales, cuestión esta que fue abordada).

En cuanto a los Talleres, los sindicatos reconocían que había que estar pendientes con lo que pudiera pasar con las empresas de mantenimiento que habían quedado: ERION (Vossloh), ACTREN (Caf), NERTUS (Siemens) y BTREN (Bombardier), qué rumbo se tomaría para la adjudicación del mantenimiento a partir de ahora y qué iba a pasar con la carga de trabajo de IRVIA, TARVIA y ALBITREN. Algunos/as afirmaban que, en el caso de ser adquiridas por las empresas de mantenimiento compartido (que permanecían) en un proceso de concentración de poder, “estaríamos ante el inicio de la constitución de un grupo privado fuerte que conformase un proceso de acaparamiento de actividad del mantenimiento de vehículos ferroviarios en detrimento de Integria” (notas de campo). Ante esta reestructuración, los sindicatos se posicionaron todos juntos para reclamar a RENFE la reincorporación de los/as trabajadores/as que fueron obligados a pasar a IRION, MULTI y CONTREN con todos los derechos, para que se internalizaran las cargas de trabajo de las anteriores empresas y también de TARVIA, ALBITREN, COMFERSA y LTF subrogando a todos sus trabajadores/as. Se reunían con la empresa el 26 de marzo, donde les dijeron que apenas tenían información al respecto, lo que evidenciaba que no habían participado en esa toma de decisiones, aunque hicieron aclaraciones. El personal que fue obligado a dejar RENFE Mercancías para pasar a las filiales pretendía que de momento se reagrupasen en la única filial que quedaba, COTREN, exceptuando algunos/as que podrían optar a retornar a RENFE. Mientras

que los/as que optaron por incorporarse desde RENFE a IRVIA y TARVIA tendrían la opción de retornar a RENFE, al igual que los/as que optaron por incorporarse desde RENFE a COMFERSA. Mientras que para el resto de trabajadores/as de COMFERSA, dijo que desconocían cuál iba a ser su futuro. Aunque quedaron muchas preguntas por aclarar, lo que sí “parecía” que tenían claro era que no había intenciones de internalizar cargas de trabajo, ni de apostar por la empresa pública de viajeros, las mercancías y los talleres (notas de campo).

La huelga general del 29 de marzo de 2012 fue un éxito en las empresas ferroviarias; en opinión de algunos/as, *“la huelga general de marzo de 2012 en Renfe y en Adif, te puedo confirmar que tuvo un seguimiento masivo, superior al 90%, donde cientos de personas nos manifestamos en numerosas ciudades y le dejamos claro al Gobierno y a la Patronal nuestro rechazo frontal a la reforma laboral impuesta y a la reforma de las pensiones y a tantos... recortes y ajustes que se estaban llevando a cabo”* (nota de campo). Pero no lograron retirar las reformas ni las medidas del Gobierno.

Algunos sindicatos se reunían en abril de 2012 con el Presidente de RENFE y con la Directora General de RR. HH. de ADIF con el objeto de recabar sus opiniones sobre la situación del momento, sus actuaciones en las empresas y transmitirles sus posiciones. El primero les informaba que tenía previsto reducir el gasto en la empresa en torno al 16% (disminuyendo las retribuciones del personal de la estructura de dirección, que se encuentra fuera del convenio colectivo, y para el resto de la plantilla aplicar la congelación salarial). Aunque no lo manifestó con claridad, sí que parecía apostar por seguir con la liberalización de las mercancías y eliminar lo que llamaban *“servicios de baja ocupación”*. La DG de ADIF mantuvo la misma posición y su previsión era efectuar un ajuste considerable en el gasto de personal (gastos fluctuantes) y les recordaba el anuncio que había hecho el presidente de ADIF de recortar 9 millones € en su comparecencia en la Comisión de Fomento. Sobre el futuro de la actividad de los SLL dejó entrever que no estaban entre sus planes mantener esta actividad y sobre el Canal de Venta dijo que debía estar desde origen en RENFE.

Ante las respuestas ambiguas y poca concreción de los/as responsables, los sindicatos consideraron que debían actuar conjuntamente ante este nuevo escenario.

Otra importante reestructuración se producía en el sector: el 27 de abril de 2012, el Consejo de Ministros aprobaba el Programa Nacional de Reformas 2012¹¹⁴ que establecía un nuevo modelo de gestión ferroviaria e incluía la integración de FEVE en RENFE Operadora y ADIF. El Presidente de FEVE informaba a los sindicatos que dicha integración debía quedar resuelta antes de finalizar 2012 (ya que la supresión de aquella estaba prevista para el próximo 31 de diciembre, subrogándose a ADIF y a RENFE Operadora) y del personal les dijo que debería contar con las homologaciones y habilitaciones correspondientes. Este anuncio fue celebrado por los sindicatos que llevaban años reivindicando esa integración y más en esos momentos tan complicados. Todos los sindicatos decidían convocar Comisiones de Conflictos en las empresas desde los CGE a finales de junio de 2012 por los siguientes motivos: indefinición del modelo de gestión de ferrocarril del Programa Nacional 2012 y por los recortes presupuestarios contemplados en los PGE de 2012 (Ley 2/2012, de 29 de junio). En la reunión de portavoces, los sindicatos concluyeron que la situación de las tres empresas ferroviarias era de riesgo, aunque consideraron que *“en función del desarrollo de los acontecimientos y en el caso de producirse algún gesto o acción que pudiera afectar negativamente a los trabajadores/as, tanto de las tres empresas públicas como de las empresas auxiliares (Contratas Ferroviarias, Servicios de Restauración a bordo y Servicios Auxiliares), procedería a la convocatoria simultánea de más y mayores acciones”* (Comunicado conjunto 16-05-2012). Aunque se mostraron escépticos de los mensajes tranquilizadores que les habían transmitido desde el Ministerio.

Tras el paso de los días y sin ningún avance, los sindicatos de las tres empresas se manifestaban el 23 de junio en Madrid a las 11 horas, cuyo recorrido se iniciaba en la Pza. de Cuzco y transcurría por el Paseo de la Castellana hasta finalizar frente al

¹¹⁴ La noticia se hacía eco en algunos medios de difusión: *“Este crucial acontecimiento para el ferrocarril español se enmarca en un importante paquete de medidas con las que el Gobierno plantea atajar la crisis que atenaza toda la economía nacional”. “Este viernes fueron presentados dos importantes lotes de medidas. Uno de ellos era el “Programa de Estabilidad 2012-2015”. Junto a este plan fue presentado el “Programa Nacional de Reformas 2012”, en el cual, en su 4º apartado, denominado “Medidas para fomentar el crecimiento, la competitividad y la creación de empleo”, incluye una sección, la quinta, referida a la optimización del uso e inversiones en las infraestructuras [...] Uno de ellos es el que hace referencia al “nuevo modelo de gestión ferroviaria”, cuyo único desarrollo se ciñe a la integración de Feve en Renfe y Adif”*. (Revista: Vía Libre. Fundación de los Ferrocarriles Españoles 3/05/2012).

Ministerio de Fomento, donde se leyó un manifiesto. Se trataba de una de las acciones encuadradas en el marco de las acciones conjuntas que habían previsto en defensa del ferrocarril público y cuyo lema era *“El ferrocarril es de todos”*. *“No a la privatización”*. A ella asistieron más de 6.000 personas procedentes de diferentes lugares. Ese mismo día los sindicatos de los tres CGE solicitaban una reunión con la ministra.

Los recortes que había anunciado el Gobierno en materia de sanidad llegaban a RENFE y ADIF. En el Comité General de Seguridad y Salud de RENFE del 14 de diciembre de 2011, la empresa presentaba a los sindicatos una reorganización de los servicios médicos que suponía el cierre del centro médico de Cerro Negro, argumentando que lo hacía para mejorar las condiciones del personal sanitario. A pesar de que algunos se negaron, finalmente se cerraba. Pasado el tiempo, los sindicatos más escépticos y que *“permitieron”* el cierre reconocían que esa justificación era falsa. En la reunión del Comité General de Seguridad y Salud del 13 de junio de 2012, la empresa les anunciaba que tenía previsto dejar sin servicio el turno de tarde en los centros médicos de Villaverde y Fuencarral y reordenar el turno de mañana de 7 a 15 h y cerrar 9 centros médicos durante el mes de agosto. Lo que le permitiría eliminar personal sanitario, disminuir la prestación y la calidad del servicio esencial (atención sanitaria). Todos los Delegados/as de Prevención del Comité le manifestaron su total desacuerdo, por lo que la empresa tuvo que desistir en su propuesta.

Los/as secretarios generales se reunían el 27 de junio con la Ministra de Fomento, el Secretario de Estado de Infraestructuras, la Secretaria General de Transporte y el Presidente de RENFE Operadora. En ella, no se concretó nada sobre los temas planteados, ya que la ministra les dijo que estaban estudiando la situación de las empresas y el modelo ferroviario, si bien les manifestó que en el momento que tuvieran una propuesta concreta les llamarían para debatirla y les dijo que *“en estos momentos estamos preparando una propuesta para definir qué tráficos de cercanías, media distancia y autobuses van a tener tratamiento de OSP”*. Los/as responsables sindicales les transmitieron su preocupación por la falta de definición del modelo ferroviario, por las actuaciones unilaterales que estaban tomando algunos/as responsables y por la *“aparente”* falta de estrategia y de interlocución en las

empresas con los sindicatos. La ministra les dijo que *“todo se desarrollará con la participación de las organizaciones sindicales presentes en el sector ferroviario”*. (Comunicado conjunto, 28 de junio de 2012).

El Presidente del Gobierno anunciaba en los medios de comunicación que *“hemos evitado la intervención del Reino de España, consiguiendo la apertura de una línea de crédito”*. Con ello, el Estado avalaba el crédito de 100.000 millones de € destinado para rescatar a la banca española, sin informar del interés ni de su duración. Este mensaje “calaba” en los sectores sociales más críticos y sobre los que peor estaban soportando la crisis. Mantenían que el Gobierno destinaba dicho crédito para quienes habían provocado la crisis económica y financiera, mientras que para el trabajador/a de a pie y para la ciudadanía en general aplicaba reformas laborales y de pensiones, ajustes, recortes, despidos, privatizaciones, etc. Discurso que se extendió en muchos sectores de la sociedad.

El 13 de julio convocaban a los secretarios generales de los sindicatos ferroviarios a una reunión a las 13 horas en el Ministerio de Fomento, donde también asistieron el Presidente de RENFE y, por parte del Ministerio, la Secretaria de Estado de Transporte y el DG de Transporte Terrestre. En ella les informaban de dos temas que estaban pendientes de aprobar en el Consejo de Ministros ese mismo día:

- 1.- El Gobierno iba a adelantar la fecha de la liberalización al 1 de julio de 2013.
- 2.- Sobre la división de RENFE Operadora en 4 sociedades anónimas, les dijeron que estas iban a ser *“inicialmente”* de capital público: Viajeros, Mercancías, Mantenimiento y Material Rodante (esta última se dedicaría al alquiler de locomotoras, vagones, etc.). Ninguna de las dos medidas fue aprobada ese día (sería unos días después). Para los sindicatos, estas contradicciones que se estaban dando entre lo que “anunciaba” el Ministerio y lo que “realmente” se aprobaba o no en el Consejo de Ministros, junto al informe que salía a la luz el pasado mes de mayo elaborado por Ineco (empresa consultora e ingeniería de transportes dependiente del Ministerio de Fomento), donde recomendaba la privatización total de RENFE Operadora antes de enero de 2014, les llevaron a desconfiar del Gobierno. Así se expresaba uno de los secretarios generales que asistió a estas reuniones, donde explicaba los motivos que les llevaron a actuar de forma unitaria: *“Fueron precisamente esas informaciones, el informe que sacó Ineco*

donde recomendaba al Gobierno la privatización total de Renfe, lo que nos armó de fuerza para hablar con la ministra, que nos dijera la veracidad de los resultados del informe, qué estaba pasando, qué iba a pasar con las empresas. Pero, como sus explicaciones no fueron nada precisas, ni convincentes e incluso negaron el informe, decidimos todos los secretarios de los dos CGE llevar adelante la campaña unitaria. Pensamos que el Gobierno iba a llevar a cabo primero la liberalización (como así ocurrió) y seguidamente emprendería el camino para privatizarlas” (notas de campo).

De forma que los sindicatos de los CGE de ADIF, FEVE y RENFE Operadora (UGT, SEMAF, CCOO, SCF, CGT y SF) decidían el 16 de julio convocar movilizaciones para responder a los “ataques” y “agresiones” del Gobierno contra el colectivo ferroviario contenidas en el RDL 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad que había sido aprobado por el Consejo de Ministros. Entre las medidas recoge: eliminación de la paga extraordinaria de diciembre (o la catorceava parte del fijo para los/as que no perciben este concepto salarial); posibilidad de suspender o modificar el convenio para aplicar más recortes (supresión de 5 días de vacaciones a partir del 1 de enero de 2013, reducir los días de convenio mediante la supresión de 3 días de asuntos propios a partir del 1 de enero de 2013, como plantearon en las empresas ferroviarias).

El Presidente del Gobierno, en su intervención del 11 de julio en el Congreso de los Diputados, manifestaba sus intenciones para el ferrocarril: *“Se llevará a cabo un proceso de liberalización y, en su caso, privatización de los servicios asociados al transporte ferroviario”*. (Fuente: Expansión.com 11/07/2012). En relación a ello, la liberalización del transporte ferroviario de viajeros en España se decidió hacerla efectiva en julio de 2013 (al ser aprobado en el Consejo de Ministros el 20 de julio de 2012). Esta fecha suponía adelantar el proceso con respecto a otros países (la UE no obligaba a hacerlo con tanto adelanto y aún estaba pendiente de aprobarse el 4º Paquete Ferroviario¹¹⁵ que, entre otras cosas, establecía el calendario que debían seguir los países miembros sobre el proceso de liberalización) y ahora, el Gobierno lo

¹¹⁵ El 4º Paquete Ferroviario tenía como objetivo eliminar los obstáculos que todavía existían en los países miembros para la creación de un espacio ferroviario europeo único

haría efectivo. Muchos/as vieron innecesario adelantar esa fecha en plena crisis económica y afirmaban que, mientras que en nuestro país se llevaría esta liberalización, en otros países los gobiernos seguían apostando por fortalecer el ferrocarril público e incluso haciendo inversiones (caso de SNCF en Francia o DB en Alemania) (notas de campo). Los sindicatos rechazaron la nueva medida del Gobierno, ya que iba en contra del servicio público ferroviario y porque la liberalización del sector “abría la puerta” a la privatización (al entender que podía ser algo “desastroso”, como había ocurrido en Inglaterra, Argentina, etc., donde los gobiernos tuvieron que volver a nacionalizar el servicio). Rechazaban los argumentos de los/as que afirmaban que *“con medidas como esta se abaratan los costes para los/as usuarios/as”*. *No es cierto, la experiencia nos ha demostrado que a la larga el precio del billete sube, que empeora la calidad del servicio, se reduce la seguridad, etc.”* (Notas de campo: opinión de varios sindicalistas).

Ante el anuncio de movilizaciones de los sindicatos ferroviarios, la Ministra de Fomento los convocaba a una reunión unos días después, donde les confirmaba que iba a segregar a RENFE Operadora en cuatro sociedades anónimas. Los sindicatos le manifestaron su oposición a la segregación al considerar que agravaría aún más la situación que estaba atravesando el ferrocarril y le confirmaban las movilizaciones.

Acto seguido, los sindicatos decidían por unanimidad emprender una serie de acciones de protesta, como quedaba recogido en el comunicado conjunto:

1.-*“Evitar toda colaboración” con las empresas (Feve, Adif y Renfe), como no trabajar los días de descanso, ni realizar excesos de jornada, no aceptar cambios de turnos decididos unilateralmente por la empresa, exigir el cumplimiento riguroso de los gráficos y cuadros de servicio o no asumir tareas que no corresponden”*.

2.-*“El 19 de julio 2012, manifestaciones a lo largo de todo el territorio nacional. En el caso de la manifestación de Madrid (concentración de los ferroviarios/as a las 19:30 h en la estación de Atocha y Pza. Roja) para incorporarse a continuación a la manifestación.*

El mismo día 19 de julio, se realizarán pitadas y actos de protesta de los ferroviarios/as entre las 10.30 y 11 h en los centros de trabajo y estaciones”.

3.- *“El 3 de agosto de 2012, huelga de 24 horas en Feve, Adif y Renfe. Se realizará una campaña de asambleas coordinadas por los Comités de Centro de Trabajo de carácter informativo”.* Además, en septiembre *“se efectuará ronda de contactos con el resto de empresas ferroviarias afectadas por el RDL 20/2012 de 13 de julio con el objeto de consensuar acciones conjuntas”.* (Fuente: Comunicado conjunto).

Por otro lado, los efectos de las medidas que recogían los acuerdos y la Reforma Laboral se dejaban sentir en el sector ferroviario, especialmente acusados en algunas empresas auxiliares.¹¹⁶

El Consejo de Ministros aprobaba un nuevo RDL 22/2012 de 20 de julio donde se adoptan medidas en materia de infraestructura y servicios ferroviarios.¹¹⁷

El 23 de julio la Ministra de Fomento se reunía con los sindicatos ferroviarios y les trasladaba un mensaje *“tranquilizador”* respecto a la creación de las 4 sociedades anónimas, ya que les dijo que había *“cierto margen”* para llegar a un acuerdo. Y en cuanto al haber utilizado el RDL en vez de otro instrumento legal, lo justificaba la premura de la fecha para la integración de FEVE en las empresas prevista para el 31 de diciembre de 2012.

Ese mismo día, tras la reunión con la ministra, los secretarios generales de los CGE se reunían para acordar posiciones y concretaban las acciones a realizar:

1.- Mantenían la huelga del 3 de agosto en las tres empresas y hacían un llamamiento para que fuera masiva, con el objeto de demostrar al Gobierno y a las empresas que *“los reales decretos impuestos 20/2012 y 22/2012 atentan directamente contra los derechos de los ferroviarios/as y es necesaria una respuesta contundente y unitaria”.*

¹¹⁶ Entre las empresas auxiliares, por ejemplo, Cremonini Rail Ibérica (que presta servicios de restauración a bordo de los trenes), en esos momentos anunciaba un nuevo ERTE por razones técnicas, económicas u organizativas que afectaba a 133 trabajadores/as en agosto y 106 en los meses sucesivos hasta noviembre de 2013 (cuando ya había en marcha un expediente de reducción de jornada y de salarios). En relación a ello hay que decir que hasta el momento sobre los “graves” recortes que se estaban produciendo en las empresas auxiliares del sector ferroviario, no se hizo mención en las diferentes reuniones que habían mantenido la representación sindical con las direcciones de las empresas. Por ello, los sindicatos con representación en las tres empresas decidieron, como medida de presión, dejar *“en suspensión”* todas las reuniones de las empresas, excepto las que afectasen a la salud y a la seguridad de los/as trabajadores/as y de los viajeros/as, hasta permitir la participación a los sindicatos en las negociaciones que afectaban al futuro de las empresas y de los/as trabajadores/as.

¹¹⁷ Con fecha de 21 de julio de 2012 y entrada en vigor al día siguiente, se publicaba en el BOE el RDL 22/2012, de 20 de julio, por el que se adoptaban medidas en materia de infraestructuras y servicios ferroviarios que suponen importantes modificaciones en el régimen jurídico del sector ferroviario. Las medidas se enmarcan en dos grandes líneas de actuación que buscan dos objetivos fundamentales: reestructurar y racionalizar el sector y liberalizar el transporte ferroviario de viajeros. Para lograr el primer objetivo, el RDL establece 4 medidas que se deben realizar centradas en la reestructuración y reordenación del sector:

1.- La reestructuración de la Entidad Pública Empresarial RENFE Operadora a través de la creación de 4 sociedades mercantiles estatales (absorbiendo las funciones de las áreas de negocio existentes): Viajeros; Mercancías y Logística de RENFE Operadora que incluirán, en su caso, los correspondientes objetivos sociales de Irion Renfe Mercancías, SA; Multi Renfe Mercancías SA y Contren Renfe Mercancías, SA; Fabricación y Mantenimiento de Renfe Operadora y la realización de operaciones de arrendamiento y otras vinculadas de los activos de material ferroviario y, subsidiariamente, la venta y otras formas de puesta en disposición del material e instalaciones.

Las constituciones de dichas sociedades deberán ser autorizadas por acuerdo del Consejo de Ministros, según lo previsto en el art. 169 y concordantes de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, de Patrimonio de las Administraciones Públicas. Establece que el capital social de las sociedades será 100% titularidad de RENFE Operadora, sin que, por el momento, se contemple su privatización, y que *“la integración del personal de RENFE Operadora en las sociedades que se constituyan no podrá suponer en ningún caso incremento de dotaciones, retribuciones, ni otros gastos de personal al servicio del sector público, y se realizará previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas”*.

2.- La supresión de la entidad pública empresarial Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha (FEVE), con fecha de 31 de diciembre de 2012. Así, los bienes, derechos, obligaciones y personal adscritos a FEVE pasarán a formar parte de ADIF, en lo que respecta a la infraestructura, y de RENFE Operadora o de las 4 sociedades mercantiles en las que se prevé que se estructure la actividad de aquella, en lo referente a la prestación de servicios de transporte ferroviario de pasajeros y de mercancías. Dichas adscripciones deberán realizarse con carácter previo a la extinción de FEVE a través de una orden del Ministerio de Fomento, previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Si bien continuarán vigentes los convenios laborales por los que viniera rigiéndose el personal de FEVE con anterioridad a su integración y *“que las modificaciones de personal no podrán suponer incremento de retribuciones, dotaciones u otros gastos”*.

3.- La reestructuración de servicios e infraestructuras ferroviarias, el RDL 22/2012 en su Disposición Adicional Primera establece el 31 de diciembre de 2012 como fecha límite para que el Ministerio de Fomento elabore y eleve al Consejo de Ministros propuestas a fin de detectar ineficiencias y evaluar la viabilidad de los servicios e infraestructuras que se encuentran actualmente operativas. Por un lado debería elaborar *“una propuesta sobre la viabilidad de aquellas infraestructuras ferroviarias que no generen rentabilidad desde el punto de vista económico y social, previa tramitación del procedimiento previsto al efecto en el art. 11 Ley del Sector Ferroviario”* y por otro, *“una propuesta en relación con las prestaciones de servicios ferroviarios de media distancia que no tengan la consideración de obligaciones de servicio público”*. Este mandato previsto en el RDL parte de la constatación -según las cifras facilitadas en la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros- donde en algunos de ellos, existían importantes desequilibrios y pérdidas como los 52 servicios de media distancia con un índice de ocupación por debajo del 15%; existían 176 estaciones y/o apeaderos en los que ningún viajero/a se subía o bajaba en un tren de media distancia durante el día y 152 en los que no se alcanzaron los 3 viajeros/as al día; servicios de media distancia que transportan de 3 a 5 viajeros/as de media o que en los trenes-hoteles internacionales el coste por pasajero para los Presupuestos es de 130 euros, generando unas pérdidas para RENFE-Operadora de 3,6 millones de euros al año. Ante esta situación, el RDL 22/2012 no establece ninguna medida concreta, siendo necesario su posterior desarrollo. Lo más previsible sería que se llevara a cabo una importante reordenación de los servicios existentes (media distancia, cierre de infraestructuras ferroviarias, etc.), a fin de reducir los elevados déficits de explotación y pérdidas recurrentes que reflejaban los balances de ADIF y RENFE Operadora en esos años, lo que tendría una gran repercusión para los/as trabajadores/as.

4.- La reestructuración y racionalización del sector público ferroviario. El RDL 22/2012 en su Disposición Adicional Tercera también recoge otro mandato para reestructurar y racionalizar el número de entidades (sociedades mercantiles y fundaciones) con participación pública que se encuentran presentes en el sector ferroviario, mediante cambios de titularidad, fusiones, extinciones y otras

operaciones para reducir su número o la participación pública en ellas. Lo que se haría en cumplimiento del Plan de Reestructuración y Racionalización del Sector Público Empresarial y Fundacional Estatal aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros 16-03-2012 (Orden HAP 583/2012, de 20 de marzo).

Para lograr el segundo objetivo, las medidas a desarrollar recogidas en el RDL 22/2012:

1.- Apertura a la competencia del transporte ferroviario de viajeros (art. 3).

Lo que supone otro cambio normativo sobre la liberalización del sector, el transporte ferroviario de viajeros (puesto que el transporte ferroviario de mercancías ya se había liberalizado el 1-1-2005). Esta nueva liberalización no supuso un importante cambio en el marco normativo que existía entonces, en la medida en que la vigente Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario ya contemplaba, en su Título IV, la posibilidad de autorizar a empresas ferroviarias privadas de viajeros para que operasen en la REFIG, siendo las mismas... *“a aquellas entidades, titulares de una licencia de empresa ferroviaria, cuya actividad principal consiste en prestar servicios de transporte de viajeros o de mercancías por ferrocarril, en los términos establecidos en esta Ley”*.

La regulación general contenida en la Ley del Sector quedó limitada al transporte ferroviario de mercancías, ya que en lo relativo al transporte de viajeros, se introdujo una Disposición Transitoria Tercera en dicha norma conforme a ella... *“Los capítulos II y III del título IV de esta Ley no serán de aplicación al transporte ferroviario de viajeros hasta tanto la Unión Europea no establezca un régimen de apertura del mercado para este tipo de transporte. Hasta entonces, RENFE Operadora tendrá derecho a explotar los servicios de transporte de viajeros que se presten sobre la REFIG, en la forma establecida en la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, y en su normativa de desarrollo en cuanto no se opongan al resto del contenido de esta Ley”*. Esta Disposición Transitoria Tercera de la Ley del Sector era la que se modificaba mediante el art. 3 del RDL 22/2012, pasando a ser *“los capítulos II y III del título IV de esta ley no serán de aplicación a los servicios de transporte ferroviario de viajeros que discurran por red ferroviaria de interés general de ancho internacional, UIC, ni a los que discurran por red ferroviaria de interés general de ancho ibérico convencional y métrico hasta el 31 de julio de 2013, fecha en que queda establecida la apertura al mercado de los mismos”*. Hasta tal fecha, *“RENFE-Operadora tendrá derecho a seguir explotando los servicios de transporte de viajeros que se prestan sobre la REFIG, en la forma establecida en la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, y en su normativa de desarrollo en cuanto no se opongan al resto del contenido de esta Ley”*. Por tanto, con el RDL 22/2012 se concreta la fecha de la liberalización efectiva (la apertura al mercado), adelantándose dicha fecha al 31 de julio de 2013. A partir de ese momento, otros operadores privados podrían competir con RENFE Operadora en el transporte ferroviario de viajeros en toda la REFIG de ancho internacional (UIC) y REFIG de ancho ibérico convencional y métrico.

2.- Disposición de servicios traspasados a las comunidades autónomas.

El art. 4 del RDL 22/2012 se refiere a aquellas CCAA a las que les habían sido traspasadas las funciones de la Administración General del Estado en cuanto a los servicios de cercanías y regionales que transcurriesen íntegramente por su ámbito territorial. El mismo dispone que *“sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria tercera de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, aquellas Comunidades Autónomas que, a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, tuvieran traspasadas las funciones de la A.G.E correspondientes a los servicios de transporte de viajeros por ferrocarril de cercanías y regionales sobre la red de ancho ibérico de la red ferroviaria de interés general, podrán disponer la prestación de los servicios de transporte de viajeros por ferrocarril de cercanías y regionales sobre la red de ancho ibérico de la red ferroviaria de interés general, de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación al respecto y en el Reglamento (CE) 1370/2007, de 23 de octubre, del Parlamento Europeo y del Consejo”*. De este modo, desde el momento presente y sin necesidad de esperar a la fecha prevista en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley del Sector Ferroviario tras su modificación por el RDL 22/2012, las CCAA que se encuentren en dicha situación (caso de Cataluña) tendrán libertad para elegir al operador que preste dicho servicio en el ámbito de sus competencias, pudiendo optar por mantener la relación con RENFE Operadora o atribuir su gestión a cualquier otro operador.

2.- Acordaban realizar acciones de protesta *“todos los jueves entre las 10:30 y 11 h en los centros de trabajo donde el número de trabajadores/as lo permita”*.

3.- Aceptaban la negociación que les había ofrecido la ministra con una condición: la no aplicación del RDL 22/2012 mientras estuviera abierta la vía del diálogo.

4.- Mantenían la campaña de *“no colaboración”* con las empresas.

Así lo acordaron y lo trasladaron a los presidentes de las empresas (notas de campo).

La huelga del 3 de agosto de 2012 se llevó a cabo según lo previsto y los sindicatos la valoraron *“un éxito rotundo”*. La hoja de ruta que había sido acordada unitariamente por los CGE continuó y, ante la negativa del Gobierno de abrir un marco de diálogo con las condiciones que exigían los sindicatos, estos anunciaban una nueva jornada de paro para el 17 de septiembre. Además, decidieron llevar a los tribunales los aspectos más negativos que implicaba la aplicación del RD 20/2012 para los/as trabajadores/as del sector público (eliminación de la paga extra de Navidad, posibilidad de suspender o modificar los convenios y reducción de los días de vacaciones y de convenio).

El 11 de septiembre el Presidente de RENFE se reunía con los sindicatos del CGE para hablar sobre el modelo de ferrocarril, pero lo cierto es que ese *“intento”* por su parte no sirvió de nada y los sindicatos lo consideraron una *“burla”*, ya que pretendían imponer el RD 22/2012 de 20 de julio (al trasladarles su intención de reducir la plantilla al considerar que estaba sobredimensionada).

Los sindicatos le dejaron claras las líneas rojas que no iban a permitir que traspasaran: el mantenimiento del carácter público de ADIF, FEVE y RENFE Operadora; la prestación de OSP; la seguridad en el ferrocarril; la no fragmentación de las empresas y el mantenimiento del empleo. Si bien reconocían que, de llevar a cabo la aplicación del RD 22/2012, todas esas líneas serían rebasadas“. (Comunicado conjunto CGE RENFE 11-09-2012). Consideraban que esos *“bienes”* tenían un *“valor”* importantísimo para el conjunto de los ferroviarios (mantenimiento del empleo y las condiciones laborales y salariales), y en esos momentos estaban en *“peligro”*. Por ello y ante la posición inamovible de las empresas y el Gobierno, decidieron continuar con las movilizaciones.

Todos los sindicatos de las dos empresas tenían claro que había que decirles que estaban dispuestos a luchar *“por lo suyo”* y por eso convocaron la huelga del 17 de

septiembre desde las 00:00 h. hasta 24:00 horas en las dos empresas. La jornada de paro se desarrolló según lo previsto y los sindicatos la valoraron como un nuevo “éxito”, a pesar de que el Ministerio nombraba servicios mínimos “abusivos” y de la actitud de la policía al impedir que algunos/as delegados/as sindicales convocantes de la protesta pudieran ejercer el derecho a informar. Se dieron numerosos incidentes a nivel nacional (Madrid, Barcelona, Cantabria, Sevilla, León, etc.) afectando a un número importante de trenes con considerables retrasos, cancelaciones o supresiones. El Gobierno aumentó el nivel de presión; su actitud “totalitaria” e intransigente a las peticiones sindicales se hizo evidente mediante las “represiones” que acometieron los Cuerpos de Seguridad del Estado en algunos lugares a nivel nacional, como el ocurrido en la estación de Atocha al cargar contra una concentración pacífica (deteniendo a 4 trabajadores/as y ocasionando algunos heridos).

Responsables de Fomento se reunían con los sindicatos al día siguiente y, aunque estos les habían trasladado a través de los medios de comunicación que debía tener en cuenta la masiva participación de los/as ferroviarios/as en las huelgas, les “advertían” de que si no querían que se intensificara el nivel de conflictividad debían abrir una vía de diálogo sin condiciones; de lo contrario, amenazaban con seguir con las movilizaciones. A la reunión asistieron el Secretario de Estado y los presidentes de las tres empresas y los secretarios generales de los sindicatos representativos de ADIF, FEVE y RENFE. A pesar de que el talante fue cordial, los responsables políticos mantuvieron el mismo discurso y las mismas posiciones. Seguían justificando la necesidad de aplicar las reformas del RD 22/2012 alegando que se hacía por la situación financiera de las empresas. Mantenían el planteamiento de separar RENFE en 4 sociedades, la fecha de julio de 2013 para la liberalización, la probable supresión de servicios ferroviarios, el cierre de líneas a través de la declaración de OSP, el 1 de enero de 2013 sería la fecha para finalizar el proceso de integración de FEVE en RENFE y ADIF. Y dejaron entrever la posibilidad de que la división de ADIF en dos empresas (Alta Velocidad y Red Convencional) sería exclusivamente de carácter contable.

Tras la intervención del Secretario de Estado donde les transmitía su voluntad de diálogo, todos los sindicatos le dijeron que las medidas que estaba tomando el Gobierno iban en dirección contraria a las declaraciones que el Ministerio había hecho

a los medios de comunicación donde afirmaba que *“Renfe seguirá siendo el operador público de referencia”* y le recriminaron la actitud que había mantenido el Ministerio durante casi un año con mentiras sobre la participación de la representación sindical en el diseño del modelo ferroviario (obviando el compromiso adquirido con la ministra el 4 de enero de 2012). *“Ese compromiso se ha traducido en reuniones extemporáneas a las que éramos convocados al objeto de informarnos de lo que ya se había aprobado en el Consejo de Ministros, o lo que se estaba aprobando en el mismo momento en que estábamos reunidos”* y por las decisiones trascendentales adoptadas para las empresas a golpe de decretos (en opinión de un secretario sindical). Por todo ello, se mostraron escépticos a *“su voluntad de diálogo”* y acababa sin ningún avance.

Seguidamente, los secretarios generales decidían mantener el conflicto y trasladaban a los/as ferroviarios/as la situación en que se encontraban las empresas para debatir en asambleas y recabar opinión al respecto. La grave situación que atravesaba el sector, agravada con las medidas decretadas por el Gobierno en su afán por dismantelar los servicios públicos, incluido el ferrocarril, lo que suponía una agresión sin precedente que afectaba a unos 30.000 trabajadores/as y a millones de usuarios/as. Además, acordaban enviar una carta a la Ministra de Fomento, donde le planteaban *“el escenario de diálogo que nos proponen no puede circunscribirse exclusivamente a sus planteamientos, sino que debe estar abierto a nuestras reivindicaciones en todas las materias ”* y le proponían *“un escenario de negociación leal y sincero, sin apriorismos, donde pongamos sobre la mesa la realidad del ferrocarril en el estado español y en el conjunto de la U.E., en la búsqueda del mejor modelo posible para la prestación de un servicio público ferroviario de calidad y con proyección de futuro desde el punto de vista de la rentabilidad social del ferrocarril como medio de transporte estratégico para cualquier estado, y teniendo en cuenta los criterios de eficiencia y sostenibilidad en la gestión de los recursos que ponen a nuestra disposición la sociedad española”*. Le *“recalcaban”* que *“no es nuestra voluntad rechazar el diálogo, pero no es difícil de entender que nos produzca rechazo establecer un marco de negociación basado exclusivamente en hechos consumados, adoptados unilateralmente por una de las partes”*. Y no descartaban convocar más movilizaciones si no atendían a sus peticiones.

La carta a la ministra la enviaban el 25 de septiembre, en la que los 6 sindicatos le manifestaron su posición sobre la situación en que se encontraba el conflicto en el sector y le plantearon sus reivindicaciones: *“Aplicación del art. 1º del R.D. 22/2012 de 20 de julio que permita la reestructuración de la E.P.E., RENFE Operadora, sin necesidad de segregar ningún área y sin crear ninguna sociedad mercantil”. “Integración de FEVE en RENFE y en ADIF de manera ordenada, con la diligencia y los plazos que la evolución de los trabajos nos permitan, evitando encorsetamientos de plazos innecesarios. Que la modificación de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, prevista en el art. 3º del R.D. 22/2012, incluya una cláusula que establezca que la apertura al mercado del transporte de viajeros por ferrocarril no se realizará salvo que los países de nuestro entorno la tengan establecida. Obligación de las CC.AA. de realizar contratos-programa con RENFE Operadora, como operador público de referencia, para la prestación de los servicios de cercanías y media distancia traspasados a las CC.AA. Participación de la representación sindical en el diseño de la reestructuración de los servicios e infraestructuras ferroviarias. Garantizar que el modelo ferroviario no se convierta en un instrumento de destrucción de empleo ni precarización de las condiciones socio-laborales de los ferroviarios/as”.*

Estas eran las condiciones sindicales que debía recoger la apertura del diálogo, en el caso de que el Gobierno decidiera llevarlo a cabo. (Comunicados conjuntos 19-09-2012, 26-09-2012 y carta a la ministra 25-09-2012).

La respuesta del colectivo ferroviario fue contundente: no solo ratificaban la necesidad de mantener y fortalecer la unidad de acción de todas las organizaciones sindicales que compartían la lucha por el ferrocarril público, sino que plantearon numerosas propuestas, como realizar asambleas unitarias en todas las provincias, intensificar la campaña de *“no colaboración”* con las empresas, hacer frente a los servicios mínimos *“abusivos”* con paros parciales y encierros, buscar confluencias con otros sectores afectados por las medidas del Gobierno y sacar aún más el conflicto a la calle.¹¹⁸

Ante la falta de respuesta, los sindicatos emprendían la vía de la conflictividad. SEMAF convocaba huelga para el 27 de septiembre de 2012 de 24 horas de duración, debido a los incumplimientos de la dirección (después de casi un año faltaba la regulación de la prima variable, adscripciones a los gráficos y las resoluciones de las convocatorias de

MMII-Jefes de Maquinistas). Los responsables de la empresa no mostraron ningún interés para resolver los problemas planteados en las Comisiones de Conflictos. Muchos/as afectados/as sostenían que la “inacción” por parte de las empresas formaba parte de su estrategia que combinaba “inacción” y “provocación” para tratar de esta forma que no funcionase nada y justificar que había que “desmantelar” el sistema. Por todo ello, llevaron a cabo la huelga. (Comunicado SEMAF 07/09/2012).

Unos días antes de la jornada de paro anunciada por SEMAF, la Dirección manifestaba su intención de dialogar y abordar las cuestiones planteadas, aunque señalaba que era la “actitud intransigente” del sindicato el motivo que impedía llegar a acuerdos. Ante esta disposición que decía mantener la empresa, el sindicato consideró que debían propiciar un escenario de negociación adecuado que posibilitase el diálogo y como muestra de ello, desconvocaban la huelga del 27 de septiembre. Aunque se mostraron escépticos y mantenían que, en el caso de no llegar a solucionar los problemas ante la “aparente” predisposición de la empresa, volverían a convocar otra jornada de paro.

El 21 de septiembre la dirección convocaba al sindicato a una reunión para tratar de resolver los temas planteados. Aunque el diálogo se dio, lo cierto fue que la empresa no mostró ninguna intención por solucionarlos. Ante dicha actitud, SEMAF presentaba una nueva convocatoria de paro para el 17 de octubre (y estaría dispuesto a negociar). La dirección convocaba al Comité de Huelga de SEMAF a una reunión el 10 de octubre y se alcanzaban los siguientes acuerdos:

- 1.- *“La Dirección informará al CGE de los cambios significativos que se produzcan sobre las previsiones de la variable para llevar un tratamiento específico.*
- 2.- *La Dirección de la empresa aportará los datos adicionales relativos a la producción necesaria para el control y seguimiento de la prima variable en el Área de Viajeros.*
- 3.- *Resolución en el plazo máximo de un mes de los procesos de adscripción a cuadros de servicios pendientes en Valencia , Valladolid y Córdoba.*

¹¹⁸ La conflictividad estaba instalada en las calles debido a las medidas que estaba aplicando el Gobierno. “En la noche del 25 de septiembre de 2012 tenía lugar un acto de protesta convocado por el 15M “Rodea el Congreso” y, derivado del mismo, en la estación de Atocha se produjeron algunos incidentes que llevaron al CGE de RENFE a denunciar ante la Delegación de Gobierno de Madrid las agresiones desproporcionadas e incomprensibles que ejercieron los antidisturbios y los efectivos de la seguridad de Atocha-Renfe Cercanías al agredir indiscriminadamente a las personas que se encontraban en los andenes. El objetivo de la denuncia era para que se depurasen responsabilidades y para que no se volvieran a producir este tipo de situaciones”. (Notas de campo: opinión de varios dirigentes sindicales).

4.- Cobertura de 9 plazas de MM.II.-Jefes de Maquinista nivel A con los trabajadores/as de la lista de reserva de la convocatoria del 25 de junio de 2010.

5.- Resolución de la convocatoria de MM.II.-Jefes de Maquinista nivel B, garantizando la toma de posesión de las plazas en los Centros de Gestión y las Bases de Tracción de los trabajadores/as que han resultado aptos en la misma fecha límite: 1-1-2013.

6.- Anulación de la convocatoria de movilidad geográfica para la explotación de los nuevos servicios de tráfico internacional de viajeros en la línea Barcelona-Lyon. La Dirección se compromete a presentar alternativas que permitan consensuar las propuestas para la realización de dichos servicios”. (Comunicado SEMAF 10/10/2012).

Al llegar a compromisos concretos con la empresa para resolver las cuestiones que afectaban a Conducción, el sindicato desconvocaba la huelga. Entendía que este era el camino y la actitud que debían seguir todos los/as implicados/as (especialmente el Ministerio) para mejorar la situación en que se encontraban las relaciones laborales en las empresas y que “preocupaban” a los/as ferroviarios/as.

La Dirección de ADIF también “movía ficha” y convocaba al CGE el 27 de septiembre para poner en marcha algunos de los temas tratados el 14 de septiembre con el presidente y los secretarios generales. Les proponía crear 3 grupos de trabajo: Canal de Venta, Servicios Logísticos y división de ADIF en dos empresas por la aplicación del nuevo sistema de cuentas europeo (aunque pretendía que actuaran como grupo de iniciativa y mejora en el análisis de los posibles escenarios).

Los sindicatos no daban crédito a esta propuesta que los “relegaba” a meros “grupos de debate e iniciativa” ante la gravedad de la situación. Además, en esos días la Ministra de Fomento en su intervención en el Congreso anunciaba la licitación de la fibra óptica y presentaba el Plan de Infraestructuras, Transporte y Vivienda (2012-2023) donde anunciaba la apertura a los mercados y a la iniciativa privada con las siguientes medidas: profundizar en la liberalización y apertura al mercado de la gestión de infraestructuras y servicios de transporte; potenciar una creciente participación del sector privado en la financiación y desarrollo del sistema de transporte; revisar y reforzar la evaluación de proyectos e inversiones con mecanismos de costes-beneficios y previsiones de rentabilidad económica y financiera; racionalizar la oferta de servicios

ferroviarios y análisis de líneas deficitarias para optimizar los recursos; definición de un nuevo modelo de gestión de servicios ferroviarios de Mercancías y un nuevo modelo de gestión de las Terminales de mercancías ferroviarias e intermodales.

Los sindicatos aceptaron la propuesta empresarial, aunque le reclamaron su función negociadora y acordaron la sesión para el grupo de trabajo de SSL el 3 de octubre; también se iniciaría el Plenario del II Convenio Colectivo de ADIF.

En la reunión del grupo de trabajo de SSL, la dirección les informaba del pésimo balance del 2011 (-33,5 millones €) y la importante caída de la actividad en los últimos años. Del análisis realizado concluían que de todas las instalaciones incluidas en la Declaración de la Red (46 de las 75 que había) presentaban un balance muy negativo. La empresa pretendía mantener solo las instalaciones que se pudieran rentabilizar económicamente y afirmaba que garantizarían el empleo de todo el personal de ADIF. Proponía internalizar cargas y acciones de movilidad geográfica y/o funcional.

Los sindicatos vieron bien que se internalizaran cargas y priorizaban el mantenimiento del empleo y las condiciones del colectivo. Por ello, le dijeron que tanto el Gobierno como la empresa debían apostar por los servicios adicionales, complementarios y auxiliares que habían sido entregados a la iniciativa privada.

Además, el 4 de octubre se reabría el proceso de negociación para el II Convenio de ADIF (había permanecido bloqueado durante un año). La Dirección reconocía que habían sucedido muchas cosas; por todo ello consideraba necesario un cambio en la configuración del proceso de negociación y proponía un nuevo esquema que atendiese sus objetivos. Pretendía cerrar el convenio lo más pronto posible, dando la posibilidad de introducir ciertas garantías y dejando abiertas las mesas de clasificación profesional, normativa (brigada de incidencias, orden FOM, etc.) y los acuerdos que se alcanzasen en esas materias se debían incorporar como anexo al convenio.

Respecto a la integración de FEVE, su propuesta era crear una mesa específica compuesta por la representación de la dirección de las tres empresas y sindical.

En materia económica les informaba que para el año 2013 se planteaba una nueva congelación salarial en los PGE para todo el sector público.

En cuanto a la segregación de ADIF, cambiaba su posición y dijeron que era un proyecto que aún tenían que elaborar y que en ese momento no lo contemplaban los

PGE, y no tenían el “visto bueno” del Ministerio de Hacienda. Estos nuevos argumentos en este asunto se contradecían con las “prisas” que les habían manifestado en la última reunión. Se dieron más contradicciones en los argumentos de la dirección sobre su intención de priorizar el mantenimiento del empleo y el carácter público de la empresa y, por otro lado, Fomento había anunciado el posible cierre de líneas y la privatización parcial de la fibra óptica. A pesar de ello, los sindicatos valoraron de forma favorable que la empresa volviera a retomar la senda de la negociación para el II Convenio y le dijeron que le darían una respuesta unitaria a su propuesta en los próximos días.¹¹⁹

El CGE de ADIF decidía por unanimidad las materias que debían articular el nuevo convenio, aspecto que consideraban muy importante teniendo en cuenta las últimas reformas. Acordaban que explorarían la propuesta empresarial siempre y cuando el nuevo convenio recogiese las siguientes garantías: mantenimiento del empleo y empleabilidad de todos los/as trabajadores/as; mantenimiento y revisión salarial anual (se negociaría en el primer trimestre de cada año de vigencia del convenio); mantenimiento de la normativa laboral y que la vigencia del convenio fuera de larga duración. Enviaban una carta a la Dirección de ADIF informándole de los acuerdos adoptados por el CGE y *“le instaban a que acelerara las negociaciones y a que explorara los contenidos mínimos del convenio en un tiempo prudencial”* y le proponían un calendario de reuniones que se iniciaría el 16 de octubre. También le exigían mayor participación en el funcionamiento interno de la empresa, integración de FEVE,

¹¹⁹ Por entonces el SF celebraba el fallo de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Cataluña tras su denuncia, donde condenaba y sancionaba a RENFE Operadora por vulnerar la libertad sindical y el derecho de huelga a los/as interventores/as por parte del Jefe de RR. HH. de Grandes Líneas de Barcelona *“por jactarse de tener y entregar carta de servicios mínimos para todos/as...”* Esta situación vino ante el anuncio de la convocatoria de paros parciales por el SF en la provincia de Barcelona todos los miércoles, viernes y domingos desde el 27 de julio hasta el 30 de septiembre de 2011 ante la situación en que se encontraba el servicio de interventores de GL de Barcelona (sufrían discriminaciones con respecto a otras residencias, incumplimientos de acuerdos derivados de varias desconvocatorias de huelgas por parte de la empresa, etc.). Ante dicha convocatoria, la empresa rebasó su práctica de imponer servicios mínimos abusivos y directamente impidió el derecho de huelga entregando carta de servicios mínimos a todos los/as trabajadores/as. La sentencia afirma que el servicio mínimo decretado por el Ministerio solo puede afectar a los/as trabajadores/as en los días y franjas horarias afectadas por la huelga, si tuvieran la obligación de prestar servicio. *“Concebirlo de otra manera, como hizo la empresa, es intentar conseguir dejar sin efecto alguno la convocatoria de huelga... lo que supuso que ningún trabajador/a de los afectados pudo ejercer su derecho a la huelga”*. (Comunicado n.º 50 SF, 8/10/2012).

contratación de mutuas de accidente, etc. Asimismo, consideraban que en ese momento les debían plantear un nuevo Plan Social voluntario y pactado como los anteriores en ambas empresas.

A nivel externo, aumentó considerablemente la presión social y laboral que se venía ejerciendo desde las plataformas ciudadanas, organizaciones civiles, sociales y sindicales, donde instaban a que se convocara una nueva huelga general, a lo que había que sumarle el conflicto de los/as ferroviarios/as. Ante esta “nueva” ofensiva que se estaba preparando, el Gobierno cambiaba su estrategia con el objeto de reducir el nivel de conflictividad y decidía desbloquear las negociaciones con los sindicatos ferroviarios. Fomento los convocaba a una reunión el 17 de octubre donde asistían la ministra, el secretario de Estado de Infraestructura, la secretaria general de Transporte y las direcciones de las tres empresas.

Los sindicatos le manifestaron la necesidad de estar presentes en todos los procesos que afectasen al colectivo ferroviario y les dijeron que no era de “recibo” que fueran excluidos de estos procesos, como estaba sucediendo, y les tuvieron que recordar que los/as representantes sindicales eran los que legítimamente debían estar también en estos procesos de negociación. Tras el intercambio de palabras, los/as responsables políticos se comprometieron con los sindicatos a la no privatización de las empresas, a garantizar el empleo, a mejorar la gestión y a mantener el diálogo constante. Para ello, les planteaba 3 niveles de negociación: mesa de fomento donde tratarían aspectos sobre la liberalización, OSP, materias legislativas, modelo organizativo, contrato-programa con las CCAA que tenían transferidas competencias de cercanías y media distancia; mesa de integración de FEVE y la mesa de empresa para la negociación de los convenios colectivos, empleo y competitividad.

El secretario de Estado les informaba que se encargaría él mismo de negociar esos temas y que en los próximos meses les facilitarían más datos sobre las OSP y ciertos aspectos de la liberalización que llevarían a las mesas para su análisis y negociación, y en la próxima semana se iniciarían las reuniones para tratar la integración de FEVE.

Los sindicatos sabían que la situación era muy complicada y aceptaron los términos y las “buenas” intenciones que “parecía” transmitirles desde el Ministerio; decidieron dar una oportunidad a la vía del diálogo. Reconocían la importancia de los temas y les

“recordaban” que estaban abiertos y, al mismo tiempo, mantenían bloqueadas las negociaciones de los tres convenios y que el Ministerio debía impulsarlos para salvar las diferencias (pero en este aspecto no se manifestaron). Ante la falta de respuesta del Ministerio para que las empresas “impulsaran” realmente las negociaciones de los convenios, unido a las decisiones unilaterales que había tomado el Gobierno días atrás (sin previo aviso a la representación sindical), en ese mismo momento les comunicaban los seis sindicatos representativos de los tres CGE su decisión de mantener el nivel de presión, anunciándoles la convocatoria de paros parciales de 2 horas por turno para los días 10 y 11 de diciembre y una huelga de 24 horas para el 13 y 14 del mismo mes. Con ello querían “recordarle” al Gobierno y a las empresas que estarían alerta ante nuevos ataques y para que cumplieran los compromisos acordados.

Al día siguiente se reunía el grupo de trabajo del Canal de Venta donde la empresa reconocía la incertidumbre sobre el futuro de la actividad y su plantilla. A pesar de ello, manifestaba tres posibles escenarios: mantener la misma situación; que pasara todo el Canal de Venta (actividad y trabajadores/as) a RENFE o una situación mixta (una parte de la actividad y trabajadores/as pasarían a RENFE y la otra se quedaría en ADIF).

Los sindicatos le reprocharon una vez más que tanto el Ministerio de Fomento como las direcciones debían decir con claridad las perspectivas de futuro de la actividad y del colectivo (y que tuvieran en cuenta las repercusiones para los/as afectados/as), lo que consideraban necesario para acometer posibles escenarios. Era fundamental ya que estaba “en juego” el modelo futuro de relación operador/venta. Se debía conocer si la apuesta política era potenciar el papel independiente de ADIF con la venta de billetes (no solo la venta de productos de RENFE, sino también de otros operadores) o desvincular al ADIF de ese negocio para que cada operador realizase su tarea de venta de billetes. Asimismo, tampoco quedaba claro el papel que debía asumir ADIF en un escenario liberalizado sobre los servicios comunes ofrecidos a todos los operadores (limpieza, información, megafonía, accesibilidad, etc.). ¿Quién los asumiría? La empresa solo les dijo que, mientras “se decide” el escenario final, seguirían estudiando los posibles “caminos”. Quedaba claro que esta decisión le correspondía a Fomento.

Ese mismo día los sindicatos se reunían con la Dirección de ADIF para que les aclarase cuáles eran las pretensiones del Gobierno con la división de la empresa. Les dijeron que se debía a una imposición europea el tener que adaptar la contabilidad de las empresas públicas al nuevo sistema europeo de cuentas (SEC). Con esa “excusa” pretendían dividir en dos empresas el ADIF: por una parte, las infraestructuras de Alta Velocidad (más nuevas, con mayores y mejores tecnologías) y, por otro, el resto de infraestructuras. La primera pasaría a denominarse ADIF Red Alta Velocidad y se quedaría con los activos de las líneas de Alta Velocidad, la red de fibra óptica y las estaciones de Alta Velocidad “puras” (incluyendo algunas “mixtas” como Chamartín) y se quedaría con la deuda y los pagos de los préstamos del BEI, quedando configurada como una entidad pública empresarial (ajustándose a los criterios contables europeos). Mientras que la segunda, denominada ADIF Red Convencional, se quedaría con el resto de activos, pasaría a formar parte de la Administración Pública (sin capacidad de endeudamiento para inversiones) y su papel sería de prestadora de servicios.

Estos argumentos y las opiniones de algunos/as responsables generaron más dudas que certezas a los sindicatos.

Por otra parte, las medidas de ajustes y recortes por las reformas “impuestas” del Gobierno fueron valoradas muy negativamente por el conjunto de la ciudadanía. Muchos/as mantenían que no habían servido para crear empleo y menos de calidad, ni habían mejorado las condiciones de vida del conjunto de la ciudadanía, sino que se estaba destruyendo empleo, aumentando el paro, reduciendo derechos, privatizando servicios públicos, en definitiva, empobreciendo a la ciudadanía. Lo que ocasionó un enorme malestar de forma generalizada que llevó a los sindicatos a convocar una nueva huelga general el 14 de noviembre de 2012 (fecha que hicieron coincidir los sindicatos convocantes con la *Jornada de Lucha Europea* que se hacía pública en la 4.ª Cumbre Social, donde participaron más de 150 organizaciones sindicales, sociales, etc.). El 31 de octubre los sindicatos convocantes de la huelga general CCOO, UGT, CGT, SF Intersindical, USO, etc., la registraban en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Entre los motivos señalaban que era un paso más en la lucha contra las medidas impuestas a “golpe” de decreto del Gobierno y por los negativos efectos que estaba

teniendo sobre los/as trabajadores/as y la ciudadanía en general. No iban a permitir que el peso de la crisis recayera de nuevo sobre las clases sociales más débiles y exigían la retirada de las medidas y un cambio total en las políticas del Gobierno.

El 24 de octubre los sindicatos se reunían con las Direcciones de FEVE, ADIF y RENFE para tratar el proceso de integración que debía realizarse según el RD 22/2012 sin costes adicionales (presupuestos, empleo y aspectos laborales). Les informaban que habían creado 14 grupos de trabajo encargándose de analizar todas las actividades de FEVE. El posicionamiento que tenían sobre la separación de activos era que lo relacionado con infraestructura pasaría a ADIF y lo que tenía que ver con la operación pasaría a RENFE. No se había hecho efectivo el reparto de órganos corporativos, pero se inclinaban por un reparto equitativo entre las dos empresas. Sobre el modelo de gestión de estaciones, informaban que se había llegado a un acuerdo entre las tres empresas para que la gestión de las estaciones y el Canal de Ventas pasasen a RENFE. Respecto a las Terminales de Mercancías, pretendían que la plantilla que no interviniesen en la REFIG pasase a RENFE y los que interviniesen pasaran a ADIF, adscribiéndose a Circulación (90%). El personal con habilitaciones quedarían habilitados de oficio (prepararon un RD de acuerdo a la Orden FOM/2872/2010). También querían mantener el pago de las nóminas y no interrumpir el pago a proveedores, garantizando su continuidad. Además, querían que se negociaran los 3 convenios colectivos antes de acabar el año 2012 para que la plantilla de FEVE que se integraran en ADIF y RENFE lo hiciera con un convenio propio.

Los sindicatos rechazaron su propuesta de que el personal proveniente de FEVE fuera adscrito a unidades específicas en cada empresa con condiciones diferentes al resto. Además les pidieron participar en todo el proceso, especialmente en lo que afectase al futuro y a las condiciones laborales, salariales y sociales de la plantilla.

Este era el planteamiento de los responsables y, a partir de ese momento, se iniciaba un proceso negociador en dos escenarios (negociar los convenios y la integración).

El 25 de octubre se reunía el grupo de trabajo de SSLL, donde la Dirección del área presentó a los sindicatos el Plan de medidas estructurales para la sostenibilidad de SSLL que había elaborado y que debía ir acompañado de medidas (internalización de

cargas, incremento de la implantación de la autoprestación, adjudicaciones de riesgo y ventura de servicios de manipulación de UTÍ's, cierre de algunas instalaciones y/o creación de complejos logísticos). De las 75 instalaciones logísticas principales que había, 23 quedarían en régimen de gestión directa (como estaban); 14 seguirían en gestión directa (con reducción horaria); 17 pasarían a autoprestación; 11 se adjudicarían a riesgo y ventura; 4 se convertirían en complejo único y 6 se cerrarían. Sobre la afectación a la plantilla, manifestaron que de los 1.036 trabajadores/as que componen el colectivo, 700 continuarían en el área (aunque podrían verse obligados a asumir movilidad funcional y/o geográfica), 128 eran susceptibles de pasar al área de Circulación (que seguía paralizado) y 208 quedaban sin asignar, pero mantenían el empleo. Pretendía que el trabajo del área se hiciera con menos personal (25-30% de la plantilla).

Algunos sindicatos se mostraron en contra de algunas de las propuestas que estaban encima de la mesa, como el aumento de instalaciones en régimen de autoprestación o el elevado número de trabajadores/as (208) que se quedaban sin trabajo dentro del área. También se dieron contradicciones en algunos de los argumentos de la empresa. Respecto a las recomendaciones que recogía la resolución que había publicado el Comité de Regulación Ferroviaria sobre la prestación de los servicios adicionales, complementarios y auxiliares (ACA), hay que decir que este organismo se mostró crítico al considerar que era escaso el número de instalaciones logísticas en régimen de autoprestación para atender a los operadores que entrarían a operar en breve y se mostró contrario a mantener instalaciones público/privadas como la planteada en Aranjuez, y al mismo tiempo apostaba por el carácter público del área de SSLL.

Se activaba el proceso negociador para el II Convenio Colectivo de RENFE Operadora el 8 de noviembre de 2012 (en ADIF ya se había iniciado hacía un mes) y la empresa entregaba al CGE su propuesta:

- 1.- Vigencia del convenio de 3 a 5 años.
- 2.- Proponía adecuar las retribuciones *“al contenido de los PGE anuales y a lo que se apruebe en la Comisión de Seguimiento de los Convenios de las Empresas Públicas”*.
- 3.- Proponía ingresos de plantilla con modalidades de contratación *“adecuadas”* al proceso productivo del centro de trabajo, es decir, contratos a tiempo parcial con *“la*

reducción de las retribuciones del subgrupo profesional de entrada de Técnico y todas aquellas que puedan ser contempladas en las mesas creadas al efecto”.

4.- Los ascensos automáticos que contempla la normativa laboral su propuesta era pasar a 10 años los 2-3 años que contempla la misma.

5.- Para la movilidad geográfica pretendían *“eliminar la necesidad de implicar un mínimo de 4 provincias”* y cuando se diesen traslados *“forzosos” “condensar la distribución de la semana laboral en 4 días [...] en aquellos casos que fuese factible”.*

6.- Para el personal procedentes de FEVE, proponía movilidad funcional, pero según su convenio colectivo, y sería para el subgrupo profesional de entrada de RENFE.

7.- Proponían la suspensión de 3 días de licencia por asuntos propios sin justificar.

Esta era la propuesta empresarial para el nuevo convenio colectivo y los sindicatos le trasladaron que le entregarían su propuesta en la próxima reunión.

Por otra parte, los efectos del RD 20/2012 de 13 de julio se dejaron sentir en las empresas, donde no solo se eliminaba la paga extra de diciembre de 2012, se reducían derechos laborales pactados en convenios; además, perjudicaba a los/as que se encontraban en situación de IT (se reducía considerablemente los complementos a percibir que habían sido pactados: variables por objetivos, incentivos al rendimiento, etc.). En relación a este último, se hacía efectivo desde el 15 de octubre de 2012 y de acuerdo a la *“Instrucción Conjunta de las Secretarías de Estado de las Administraciones Públicas y de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas”* se dejaban de percibir los complementos pactados en convenio en los casos de IT que venían a mejorar las prestaciones de Seguridad Social. Los complementos que habían pactados suponían el incremento del porcentaje sobre la base de cotización de contingencias comunes que abonaba la Seguridad Social. De forma que, según el proceso y la duración de la IT, se percibía entre el 60% y el 100% de la base de cotización. Con el RD 20/2012 no se podría percibir complementos superiores al 50% de las retribuciones para los 3 primeros días de IT; al 75% para los días 4 al 20 y ni al 100% desde el día 21 y hasta el fin de la situación. La Instrucción restringía aún más esos complementos al determinar que las retribuciones a tener en cuenta para el cálculo solo debían ser las fijas e invariables (dejando fuera las pagas extraordinarias).

Si no era poco esta reducción que hacía el RD y la Instrucción, la Dirección de RENFE hacía su interpretación y determinaba unilateralmente que solo utilizaría para el cálculo de los complementos 23 de los conceptos retributivos de un total de 60. Estos serían los que utilizaría para hacer el cálculo de la retribución fija del mes anterior. Dejaba fuera muchos complementos que en su día habían sido acordados incluir, como trabajar los sábados, domingos y festivos; por la distribución irregular de la jornada; asistencia técnica en ruta, etc., que retribuyen jornadas o trabajos específicos. Los sindicatos le entregaban a la Dirección de RENFE, mediante un escrito emitido desde el CGE, su desacuerdo y su oposición a esta decisión y a su aplicación.

El 7 de noviembre, en la 7.ª reunión del Plenario del II Convenio Colectivo de ADIF, la representación sindical le entregó a la empresa su propuesta unitaria acordada desde el CGE. Para su elaboración tuvieron presente la coyuntura de profundización de la crisis, la reforma laboral y los decretos impuestos del Gobierno. Valoraron que se debían de dotar de un nuevo convenio que garantizase unos mínimos fundamentales (sin agotar otros temas como negociar un plan social, aunque algunos pretendían que se negociase con las mismas condiciones de los planes anteriores).

La propuesta unitaria se concretaba:

- 1.- Convenio de ámbito estatal que afectase a todo el personal de ADIF (salvo la alta Dirección, que se regula con condiciones especiales).
- 2.- Su vigencia desde diciembre de 2012 al 31 de diciembre de 2015 y que fuera ampliable en función de los resultados de la negociación del convenio. Y tras su denuncia, todo el contenido normativo mantuviera su vigencia y aplicación hasta alcanzar uno nuevo.
- 3.- Mantener la estabilidad laboral y el nivel de empleo acordando las actuaciones que garantizaran los puestos de trabajo, sin generar excedentes. Elaborar un plan de estabilidad y RR. HH. que incluya la internalización de cargas, evitar el desarraigo personal y familiar y no acometer reducción de plantilla salvo que fuese voluntaria.
- 4.- El componente retributivo proponía que las tablas salariales vigentes no sufrieran ninguna variación y fueran las mismas para 2012, que en los años 2013 al 2015 se recuperase y abonase la paga extra del personal operativo y/o la catorceava parte del sueldo al resto de trabajadores/as (descontada en 2012). Y la Comisión Negociadora se

reuniese durante el primer trimestre de cada año con el fin de aplicar el incremento y la revisión salarial anual que permitiese la recuperación del poder adquisitivo.

5.- Se seguiría aplicando la normativa laboral de ADIF vigente.

Unos días después, el 21 de noviembre, en la 9.ª reunión del Plenario, la empresa que debía responder a la propuesta sindical unitaria que le habían entregado no lo hizo (excusándose en que esperaba conocer antes los acuerdos que se debían integrar al II Convenio y que les tenían que proponer). Ante este posicionamiento, los sindicatos le entregaban los acuerdos reclamados: *“Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación de 2 de marzo de 2011”*; *“Protocolo de actuación frente al acoso laboral de junio de 2011”*; *“Protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo de octubre de 2011”* y *“Acuerdo de 10 de septiembre de 2012 de conciliación ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional entre ADIF y el CGE sobre el valor y abono de las horas extras, horas de presencia y horas de toma y deje”*. Proponían que el resto de acuerdos se incorporase mediante la Comisión Paritaria tras la firma del II Convenio de ADIF. Sobre esta última petición, aquella les respondía que su intención era incorporar todos los acuerdos pendientes. Además, le entregaban la propuesta sindical unitaria de las cláusulas adicionales al convenio:

- Clasificación Profesional: Manifestaban que la Normativa Laboral ya contemplaba los grupos profesionales y se estructuraban en categorías profesionales, por lo que le planteaban continuar los trabajos de la Mesa de Desarrollo Profesional.

La empresa reconocía que la normativa laboral recogía buena parte de lo fijado en legislación para este aspecto, pero mantenía que era necesario hacer la clasificación de categorías del personal operativo (grupo 3 al 6) y era su prioridad en esos momentos.

- Distribución irregular de la jornada: Aunque le manifestaron que la normativa vigente ya contemplaba la distribución irregular de la jornada (trabajos en sábados, domingos y festivos; jornadas partidas; turnos rotativos; jornadas de brigadas de socorro e incidencias; jornadas de bandas de mantenimiento, jornadas de los SIC, etc.), consideraban que lo planteado en la Reforma Laboral (Ley 3/2012 art. 9) ya se estaba aplicando y estaba contemplado en la normativa laboral.

La empresa no coincidía al señalar que el 10% de la distribución irregular de la jornada que establecía la reforma laboral no se correspondía con lo que recogía la normativa.

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Le plantearon que cuando las vacaciones coincidiesen con una situación de IT, se pudieran disfrutar las vacaciones tras finalizar la baja (siempre que no transcurriesen más de 18 meses a partir del final del año en que se hubiesen originado). En este sentido, también le planteaban que como regla general se pudiera utilizar la jornada continuada o/y el horario flexible.

La empresa respondía a la propuesta sindical unitaria (las cláusulas del convenio):

- 1.- Seguían sin contemplar la inclusión de la estructura de Dirección en el convenio.
- 2.- Aceptaba que la vigencia fuera hasta el 31 de diciembre de 2015 (incluso cabía que fuera más allá, aunque sería en función de la negociación). En cuanto a la ultraactividad su posición era de no ir en contra de las disposiciones vigentes.
- 3.- Mantenía el compromiso de empleo y empleabilidad reclamado por los sindicatos, pero les pedía a cambio aplicar medidas de flexibilidad, movilidad e interiorización de cargas de trabajo, lo que quedaría contemplado en un plan de recursos humanos que abordaría la Comisión Mixta. Manifestó su necesidad de llegar a acuerdos por los desequilibrios funcionales existentes; de lo contrario, amenazaban con no cumplir el compromiso.
- 4.- Aceptaba los términos retributivos planteados en la propuesta del CGE.
- 5.- Mantendría la normativa laboral vigente siempre y cuando no se opusiera a las normas de derecho aprobadas.

El grupo de trabajo de división de ADIF se reunía el 9 de noviembre, donde la empresa entregaba a la representación sindical un disco compacto con el contenido del SEC 2012 (se trataba de un extenso documento que describía el sistema europeo de cuentas)¹²⁰ y les informaba que habían contratado a una consultora externa que había elaborado un documento donde concluía la necesidad de separar a ADIF en dos empresas para cumplir con la norma europea.

Algunos sindicatos se mostraron contrarios y manifestaron dudas. Sobre el nuevo sistema contable que todavía no había sido aprobado por el Parlamento Europeo, *¿por*

¹²⁰ Se trata del sistema de cuentas de la UE denominado SEC 2010, que fue aprobado por el Reglamento (CE) UE nº 549/2013, Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales que sustituyó al Reglamento (CE) nº 2223/96.

qué se debía hacer en España? Sobre la liberalización, señalaban que en otros países, como Francia (SNCF), donde su ministro se había opuesto a su liberalización antes de 2019 (era la fecha límite fijada por la UE), criticaban la posición que estaba teniendo España. Y en caso de dividir al ADIF, ¿cómo iban a repartir la plantilla? La empresa confirmaba que todavía faltaban cosas por concretar y no respondió a las preguntas.

La huelga general del 14 de noviembre de 2012 convocada por numerosas organizaciones sindicales se desarrolló según lo previsto. Los sindicatos afirmaban que había tenido un “éxito rotundo” por su seguimiento y dimensión social y europea de participación (entorno al 77%, es decir, más de 9 millones, dato similar a la anterior huelga general de marzo de 2012). A la protesta se sumaron trabajadores/as, pensionistas, estudiantes, parados/as, partidos políticos, etc., reflejándose en las numerosas manifestaciones de protesta que tuvieron lugar en numerosas ciudades. A ellas se sumaron millones de personas y trabajadores/as de todos los sectores de actividad (también los ferroviarios/as; su participación fue masiva) que se manifestaron en contra de la Reforma Laboral y de los recortes “impuestos”. Con ella mostraron su rechazo frontal a las políticas antisociales de los gobiernos. Entre todos/as habían logrado que esa huelga no solo afectara a los/as trabajadores/as, sino también a la ciudadana. Esta huelga general, conocida como huelga general “europea” de 2012, fue convocada en España por UGT, CCOO, CGT, SF Intersindical y USO a la que sumaron otros muchos sindicatos y colectivos europeos. La propuesta salía de la CES para protestar contra los diferentes modelos de austeridad que se estaban aplicando en numerosos países europeos. Era la primera vez que se convocaba simultáneamente en la UE una jornada de paros de forma coordinada con diferentes países (Chile, Italia, Portugal, España y Malta) y fue apoyada con numerosas movilizaciones en otros países como Francia, Grecia, etc. La huelga sirvió en cierta medida para que los gobiernos tuvieran presente en sus agendas que “al pueblo” también tenían que atender sus peticiones.

Después de la huelga general, se reunían en Fomento, el 4 de diciembre, donde asistieron el secretario de Estado de Fomento, la secretaria general de Transportes, el director general de Transportes Terrestres, el presidente de FEVE, la

directora general de ADIF y el director general de RENFE junto a los secretarios generales de los sindicatos representativos de los CGE de RENFE, ADIF y FEVE.

Se avanzaba sobre las OSP (ya que Fomento elevaría al Consejo de Ministros antes del 31 de diciembre de 2012 una propuesta de los servicios ferroviarios de media distancia convencional que tendrían dicha consideración tras la participación sindical). El Ministerio se comprometía *“a garantizar que la determinación e implantación de la O.S.P. no supondrá: una merma en el nivel de empleo en las empresas ferroviarias; no se recortarán servicios indiscriminadamente, sino que se aplicarán criterios objetivos y homogéneos en su análisis; mantendrá el principio de vertebración territorial para los servicios de media distancia y el efecto red que los mismos conllevan; se garantizará el derecho a la movilidad de los ciudadanos/as, con criterio de intermodalidad; no sólo se atenderá a criterios económicos, sino que tendrá en cuenta otros criterios sociales y medioambientales; y se garantiza la participación de la representación legal de los trabajadores/as en todo el proceso”*. (Acta reunión Ministerio de Fomento 4-12-2012).

Además, se alcanzaba las bases del consenso sobre un documento que recogería el mantenimiento y la garantía de empleo en las tres empresas (acordaron que se haría público cuando se cerrasen algunos aspectos que estaban pendientes). Mientras que las negociaciones de los convenios seguían sin avances importantes, ya que las empresas pretendían tener las *“manos libres”* para introducir varios aspectos de la Reforma Laboral. No obstante, lo único que se conseguía era el compromiso explícito de mediación del Secretario de Estado en la búsqueda de una alternativa que desbloquease las negociaciones de los convenios. Ante este avance en el Ministerio, los secretarios generales les comunicaban su decisión de desconvocar los paros que estaban previstos para el 10 y 11 de diciembre, aunque mantenían las huelgas de 24 horas del 13 y 14; aun así permanecerían a la espera de que se desbloqueasen los convenios y se reunirían el próximo día 10.

El 11 de diciembre se lograba desbloquear definitivamente las negociaciones de los convenios en una larga e intensa reunión en Fomento mantenida entre los secretarios generales de los 6 sindicatos con representación en los CGE de RENFE, ADIF y FEVE, el Secretario de Estado de Infraestructura, Transporte y Vivienda, la secretaria general de Transportes y el director general de Transportes Terrestres.

En el comunicado conjunto, los sindicatos reconocían el “valor” de los compromisos políticos alcanzados en esa coyuntura tan complicada que atravesaba el país: *“En momentos muy duros socialmente, hemos conseguido lograr garantizar, mediante el acuerdo de derechos de los trabajadores/as en Adif y Renfe Operadora, mantener sus condiciones sociales y laborales. El mantenimiento de la Normativa Laboral supone para los trabajadores/as de ambas empresas la conservación de unos logros conseguidos tras muchos años de lucha. El aumento del período de ultraactividad nos permite la negociación de los próximos convenios en un ambiente más relajado en el ámbito temporal. Por otra parte, la presión que hemos ejercido los trabajadores/as ha sido clave para mantener las condiciones de jornada en lo que respecta a distribución irregular de la misma. Estas mejoras, unidas al acuerdo que alcanzamos el pasado 4 de diciembre en cuanto a las O.S.P., dada su transcendencia para el futuro de los ferroviarios/as, y a la garantía de empleo, han favorecido que las comisiones negociadoras de los convenios de Adif y Renfe nos emplacemos hoy para proceder a la firma de los dos convenios. Tenemos la intención de que ambos sean un referente para el avance de las negociaciones del convenio de Feve, aunque su ritmo sea más lento por las dificultades que conlleva la extinción de una empresa”*. (Comunicado conjunto CGE RENFE Operadora y ADIF 12-12-2012).

Por su parte, los sindicatos desconvocaban los paros del 13 y 14 de diciembre de 2012. El 12 de diciembre de 2012 se firmaba el Preacuerdo del II Convenio Colectivo de ADIF y el Preacuerdo del II Convenio Colectivo de RENFE Operadora como consecuencia del acuerdo alcanzado en Fomento el 11 de diciembre que contempla la firma de los tres convenios colectivos de las Entidades Públicas Empresariales (ADIF, RENFE y FEVE). El 21 de diciembre de 2012 se firmaban definitivamente los convenios colectivos de forma unánime por las Direcciones de las empresas y los sindicatos de los CGE.

Los sindicatos aceptaron la firma al conseguir que se cumplieran la mayoría de los objetivos que se habían marcado en estas negociaciones. La posición que mantuvieron vino marcada por el entorno laboral en que se encontraban (inmersos en la reforma laboral y los diferentes reales decretos “impuestos” por el Gobierno). Por ello, todos los sindicatos de los tres CGE acordaron como prioridad dotarse de los convenios colectivos que sirvieran para garantizar los derechos de los/as ferroviarios/as.

En FEVE, los sindicatos firmaron el XIX Convenio Colectivo (unos meses después) principalmente por *“la garantía en el empleo y la transición progresiva clara y real de confluir el 31 de diciembre de 2015 con los convenios de ADIF y RENFE en todos los aspectos”*. (Comunicado conjunto CGE's RENFE, ADIF y FEVE 29/05/2013).

El acuerdo para la firma de los tres convenios garantizaba dos líneas rojas que fijaron los sindicatos, el empleo y la normativa laboral (se aborda en el estudio de caso).

Principales contenidos de los convenios colectivos.

1.- Objeto, ámbito y personal: La cláusula 1.ª del II Convenio Colectivo de RENFE Operadora establece que es *“de ámbito estatal y tiene por objeto regular las relaciones laborales y afecta a todos los trabajadores/as pertenecientes a RENFE Operadora, Irion Renfe Mercancía S.A., Multi Renfe Mercancías S.A. y Contren Renfe Mercancías S.A., excepto el personal de la Estructura de Dirección y el personal técnico titulado y el facultativo contratados por tiempo cierto, por obra o servicio determinado, sin sujeción a jornada reglamentaria y/o honorarios libremente convenidos...”*.

En ADIF, la cláusula 1.ª del II Convenio Colectivo señala que *“es de ámbito estatal y tiene por objeto regular las relaciones laborales y afecta a todos los trabajadores/as pertenecientes a ADIF, excepto el personal de la Estructura de Dirección y el personal técnico titulado y el facultativo contratados por tiempo cierto o por obra o servicio determinado, sin sujeción a jornada reglamentaria...”*.

2.- Los convenios de ADIF y RENFE tienen una vigencia de 4 años (desde 1-1-2011 hasta el 31-12-2014 con posibilidad de ser prorrogados hasta el 31-12-2015); mientras que el de FEVE, su duración es hasta el 31-12-2015.

3.- Ultraactividad de 23 meses, cuestión que los sindicatos valoraron como muy importante, puesto que suponía que, tras finalizar la vigencia del convenio, y en caso de denuncia, no se quedaban sin convenio al cabo de un año como establecía la Reforma Laboral, sino que mantendría su vigencia 23 meses más.

4.- Mantenimiento de la normativa laboral vigente (lo que suponía el mantenimiento íntegro de todos sus aspectos: vacaciones, licencias, jornada, sistema retributivo, etc.).

5.- Mantenimiento de la actual jornada laboral anual de 1.720 horas (215 días) o, en años bisiestos, 1.728 horas (216 días), lo que implicaba que no se iban a perder ningún día de vacaciones ni licencias por asuntos propios.

6.- Sobre la distribución irregular de la jornada acordaban que en las tres empresas esta situación ya se venía aplicando, superando lo que establece la Reforma Laboral.

7.- En el caso de que las empresas planteasen la inaplicación del convenio, se eliminaba la referencia a la Comisión Consultiva de Convenios y acordaban fijar un arbitraje de mutuo acuerdo.

8.- Garantía de disfrute de las vacaciones cuando coincidan con situaciones de IT.

9.- Proceso de integración ordenado de la plantilla de FEVE en ADIF y en RENFE.

10.- El tratamiento económico, cláusula 4.ª del II Convenio Colectivo de ADIF y la 3.ª de RENFE de los años 2011 y 2012, *“es el que se establece en las Leyes de Presupuestos para dichos años y el que se establezca para el 2013. Para el 2014 y, en su caso, en el de su posible prórroga, la Comisión Paritaria se reunirá durante el primer cuatrimestre de cada año con objeto de negociar el incremento para cada uno de ellos, teniendo en cuenta lo que al respecto establezcan las Leyes de Presupuestos para dichos años y los acuerdos que se alcancen en la Mesa General de la Función Pública. Sin perjuicio de lo anterior, aquellas medidas económicas y de fomento de la productividad que sean susceptibles de aplicarse en el marco de dichas disposiciones legales se llevarán a cabo por la Comisión Paritaria de este convenio. En los términos y con el alcance que se determinen en las correspondientes Leyes de Presupuestos, las cantidades descontadas en 2012, por la supresión de la paga extraordinaria o la minoración en la catorceava parte de las retribuciones anuales totales, se destinarán en la forma en que se pacte en la Comisión Paritaria del Convenio”*.

11.- Para mantener el nivel de empleo y la estabilidad de la plantilla, se acuerda un *Plan de Empleabilidad y RR. HH.*, con el objeto de paliar situaciones excedentarias de personal. Con el compromiso de elaborar propuestas por ambas partes en la Comisión Mixta (ADIF) y Mesa de Empleo y Competitividad (RENFE), que se constituirá al efecto (integradas por 9 miembros de cada una de las partes; la de los/as trabajadores/as serían miembros pertenecientes a los sindicatos firmantes del convenio) para tratar cuantas medidas organizativas y de flexibilidad se considerasen necesarias.

Los sindicatos reconocían en esos momentos el “valor” que significaba haber logrado los tres convenios con la mayoría de sus prioridades, aunque otras se quedaron fuera (plan social que permitiese rejuvenecer la plantilla y llevar a cabo las jubilaciones y/o prejubilaciones en las condiciones de los anteriores planes; segregación de las empresas; liberalización, etc.). Entendían que esos asuntos sobrepasaban el ámbito de negociación de los convenios y que habría que negociar con las empresas y Fomento. También quedaban en una situación “delicada” los SSLL, Canal de Venta, Talleres, etc. Reconocían la dificultad y la complejidad que adquiriría el proceso de negociación en la nueva etapa que debían afrontar y decidían reforzar la unidad de acción, resolviendo desencuentros, apartando intereses individuales, etc. Todo ello para encarar mejor el futuro de los/as ferroviarios/as y seguir luchando todos juntos. Esta era la estrategia sindical que mantendrían a partir de entonces.

El Ministerio, aunque reconocía el “precio” de las concesiones ofrecidas a los sindicatos, lo aceptaba al estimar que les permitía rebajar el nivel de conflictividad en el sector y en el país, lo que le “daba” un cierto margen para estudiar y diseñar mejor su estrategia. Después de un largo e intenso proceso de movilizaciones y negociaciones (especialmente intensas en 2012), se lograba garantizar un marco de derechos y condiciones laborales.

Desarrollo de los Convenios Colectivos y el resto de materias.

Durante 2013, los sindicatos debían abordar, además del desarrollo de los convenios colectivos, importantes retos que afectaban directamente a los/as ferroviarios/as y algunos trascendían el ámbito de la empresa: las repercusiones de la segregación, la liberalización del transporte de viajeros, negociar un nuevo Plan Social que permitiera la jubilación y prejubilación de forma negociada y voluntaria; la integración de FEVE en RENFE y ADIF (iniciada en enero 2013), abordar los planes de reestructuración y sus colectivos, la afectación de las OSP fijadas por el Gobierno para los trenes de media distancia en gráficos de servicios, empleo, etc.

Tras la constitución de la Comisión Paritaria del II Convenio de RENFE el 22 de enero de 2013, se incorporaban al mismo los acuerdos que fueron ratificados:

- 1.- Acuerdo de Desarrollo Profesional (Marcos Reguladores), suscrito el 29/03/2010 y que había entrado en vigor el 1/7/2010.
- 2.- Acuerdo con CGE del 17/02/2011 de pase del nivel A1 al nivel A en la clasificación, recogido en el Acuerdo de Desarrollo Profesional de las Bases de Mantenimiento de Málaga y Valladolid, y el pase del Taller de pintura de Fuencarral (Madrid) a la Base de Mantenimiento Integral de Madrid.
- 3.- Acuerdo CGE-RENFE Operadora del 24/03/2011 para efectuar en el Acuerdo de Desarrollo Profesional la adscripción del personal del Centro de Tratamiento de Trenes de Fuencarral a las Bases de Mantenimiento Integral de Fuencarral.
- 4.- Incorporación de acuerdos relativos al desarrollo profesional entre el CGE-RENFE Operadora actas (17/05/2010, 6/07/2010, 2/11/2010 y 24/11/2010).

Los sindicatos se reunían con la Dirección de RENFE el 11 de marzo de 2013, donde les informaba del desarrollo de las OSP en los servicios de media distancia. Afirmaba que circulaban 3.374 trenes semanales en 118 relaciones y que efectuaban parada en 787 estaciones/apaderos, siendo utilizados por más de 16 millones de viajeros/as al año, con un coste por viajero/a de 10,9 €. Las modificaciones que pretendía llevar a cabo según algunos sindicatos, *“una reorganización del servicio orientado a suprimir trenes, eliminar paradas y dejar a pueblos incomunicados”*, ya que pretendía no declarar como OSP a 30 relaciones; modificar origen/destino de 5 relaciones; suprimir 779 trenes semanales; posibilitar la utilización con títulos regionales en 194 trenes de larga distancia; 172 estaciones dejarían de tener parada de tren (al tener menos de 1 viajero/a al día), etc. Lo que afectaría a 945.000 viajeros/as (6% del total). Con estas medidas calculaba un ahorro de 51 millones de euros. Los sindicatos le dijeron que dicho ajuste afectaría a los/as clientes/as y a los/as trabajadores/as y le recordaron el compromiso que habían adquirido con el Ministerio el 4 de diciembre de 2012: *“La declaración de O.S.P. no supondría una merma en el nivel de empleo en las empresas ferroviarias”* y la empresa debía respetarlo. Algunos dirigentes sindicales manifestaban públicamente las prioridades que iban a defender tras el compromiso con Fomento, como hacía el SG Sector Ferroviario Estatal CCOO: *“Vamos a detener la liberalización o agotar los plazos hasta 2019 (como ha establecido la U.E.) y vamos a “colaborar” en fortalecer las empresas para competir, rejuvenecer las plantillas incrementando las*

contrataciones, formación y recuperar el negocio perdido en mercancías y en viajeros". (Boletín Sector Ferroviario Estatal CCOO. Servicios a la ciudadanía, nº 22 marzo 2013).

Los sindicatos destacaban la importancia de su estrategia, ya que hasta la fecha les había permitido *"frenar"* en cierta medida algunas de las pretensiones del Gobierno en las empresas. Con la estrategia de unidad de acción que se había consolidado desde los CGE en los últimos meses, los sindicatos ferroviarios lograban fortalecerse como organizaciones sindicales y firmaban los convenios colectivos que garantizaban la mayoría de los derechos laborales y mantenían la normativa laboral (frente a los recortes previstos en el RD 20/2012). También lograban el compromiso del Ministerio de mantener el nivel de empleo y de llevar un proceso de integración ordenado y garante de FEVE. Aunque el principal logro que habían conseguido fue *"transmitir"* un sentimiento de unidad a todo el colectivo ferroviario e incluso a la ciudadanía para hacer frente, con garantías de éxito, a las pretensiones del Gobierno de *"desmantelar"* el sector. El sentimiento de unidad entre los/as ferroviarios/as era en ese momento un *"recurso"* valorado para el Gobierno, ya que podía poner en *"peligro"* sus pretensiones en el sector, y diseñó su estrategia para tratar de *"romperlo"*. Desde prácticamente el inicio de su mandato, el Ministerio de Fomento y las empresas habían mantenido reuniones unilaterales con cada sindicato con el objetivo de buscar elementos diferenciadores que le permitiesen resquebrajar la unidad sindical que se estaba consolidando. A mediados de 2013, la estrategia del Ministerio y de las empresas para tratar de dividir a los sindicatos parecía de nuevo afianzarse, ya que volvieron a reunirse con ellos de forma unilateral. Algunos sindicatos que no entraron en ese *"juego"* de reunirse con las empresas y con Fomento para abordar los temas que hasta hacía poco solo aceptaban tratar de forma conjunta todos los sindicatos, ahora lo hacían CCOO, SEMAF y UGT sin estar presentes el resto. Este cambio de actitud y de *"compromiso sindical"* por parte de dichos sindicatos fue criticado por CGT, SF y SCF, que les reclamaban reconducir a la unidad sindical. *"En esos momentos tan complicados y difíciles en el 2013, no podíamos permitir que las empresas y el Ministerio nos dividieran, en un momento tan crucial para el ferrocarril y para los trabajadores/as en el que estábamos. Había que recuperar la unidad sindical y así se lo trasladamos a los sindicatos que estaban reuniéndose"* (nota de campo).

La Mesa de Empleo y Competitividad de RENFE se constituía el 6 de junio de 2013, compuesta por 9 miembros de cada una de las partes. En la primera reunión del 20 de junio, la dirección no trató la situación global de la empresa (que le reclamaban los sindicatos) y solo explicó a grandes rasgos su posición sobre los Talleres, limitándose a señalar las medidas que quería aplicar. Manifestaba que habían diseñado planes específicos por centros de trabajo y que se los entregarían en su momento. Querían llevar a cabo acciones que diesen viabilidad y futuro a la empresa, lo que llevaría a la negociación. Así, negociar los parámetros de las variables con base en lo establecido en el Marco Regulador; adaptarse a la nueva normativa del Reglamento 445/2011 de la UE¹²¹ que afectaba a los trenes de mercancías. Esta norma establece la obligación de pasar la visita a todos los trenes de mercancías y pretendían que fuera el personal de Integria el que se hiciese cargo, pero necesitaban modificar condiciones laborales del puesto de visitador (al tener la mayoría de la plantilla turno de mañana y el mayor número de trenes de mercancías circulaban por la tarde, querían negociar cambios de turno en los Comités Provinciales). El Plan de Ordenación de los talleres y servicios colectivos de Integria, mediante la reestructuración de las cargas de trabajo en los talleres (con formación y reciclajes) y negociar movilidad geográfica en los talleres. Todos los sindicatos le reclamaron el plan estratégico global de RENFE que debían presentar antes de negociar cualquier propuesta, para poder valorar las diferentes iniciativas. Necesitaban conocer la estructura de la empresa que iban a desarrollar (ya que no es lo mismo actuar sobre la estructura actual que sobre las 4 sociedades mercantiles). También querían conocer las condiciones del ERE que había anunciado Fomento el pasado 23 de mayo y les manifestaron su oposición al recorte y supresión de trenes (algunos/as le recordaron que se habían presentado mociones contra esta medida desde distintos ayuntamientos, así como las diferentes acciones que venía realizando la Plataforma en Defensa del Ferrocarril Público por todos los territorios). Peticiones a las que la empresa no dio información.

¹²¹ Reglamento (UE) Nº 445/2011 de la Comisión de 10 de mayo de 2011 “relativo a un sistema de certificación de las entidades encargadas del mantenimiento de los vagones de mercancía y por el que se modifica el Reglamento (CE) nº 653/2007”.

La segregación de RENFE Operadora en 4 Sociedades Anónimas se ponía en marcha. El 27 de junio de 2013, el Consejo de Administración de la empresa aprobaba el inicio del proceso (con los votos en contra de los sindicatos), siendo uno de los Consejos más decisivos para el futuro de la empresa y del sector. Fueron varios los motivos que llevaron a los sindicatos a votar en contra en la mayoría de los puntos del orden del día. Para UGT, fue un Consejo de Administración “polémico” y los motivos que les llevaron a votar en contra... *“En las cuentas anuales del 2012, nos encontramos con la sorpresa de ver incluidas las cuentas de la extinta FEVE, a lo que... manifestamos que deberían haberse tratado de manera diferenciada, pues entendemos que desde este Consejo de Administración no tenemos legitimidad para aprobar unas cuentas de las que no hemos participado. En cuanto a las cuentas de RENFE, hemos rechazado el impacto que suponen los criterios marcados por decisiones del Gobierno y que afectan al capítulo de gastos externos y a la nómina de los trabajadores/as. En los gastos externos, las medidas del Ejecutivo han supuesto recortes presupuestarios en las empresas que ofrecen los servicios de atención al cliente, contrataciones de limpieza o restauración a bordo, teniendo como resultado una importante pérdida de empleo; en cuanto a los trabajadores/as, el RDL 20/2012 impuesto en julio del año pasado conllevó el recorte salarial producido por la supresión de la paga extraordinaria o catorceava parte del salario. Con respecto al resto de cuentas de 2012, las estrictamente correspondientes a la operación ferroviaria, entendemos que cumplen los requisitos para su aprobación. Con respecto a la segregación de RENFE Operadora en sociedades, UGT votó en contra por los siguientes motivos: no compartimos en absoluto la división de la empresa. Está en juego el modelo ferroviario para las próximas décadas, siendo un componente importante sobre la vertebración del Estado y la movilidad de la ciudadanía, además de ser un riesgo para el empleo y el futuro de los trabajadores/as. Aunque este modelo era inevitable tras su imposición a través del RDL 22/2012, existía un compromiso de diálogo para su desarrollo y aplicación. Sin embargo, este compromiso se ha reducido -hasta el momento- a transmitir información, sin producirse una participación activa de los trabajadores/as. La importancia de este Consejo de Administración era máxima, y a pesar de ello nos han entregado la documentación únicamente con 2 días de antelación. Es por todo ello que desde UGT no podemos avalar la elevación al Consejo de Ministros de una propuesta de la que tan*

sólo hemos sido informados y en la que no hemos tenido la más mínima participación, considerando que existe una falta de diálogo en la compañía. Seguiremos rechazando cualquier tipo de actuación que pase por la imposición; exigimos una participación directa en cualquier decisión que pueda afectar a la viabilidad del nuevo modelo de sociedades, sin olvidar las relativas a las relaciones laborales y su impacto, no sólo en el empleo de Renfe, sino también en el resto de empresas que dependen directamente del ferrocarril". (Comunicado n.º 69 UGT, 28/06/2013).

Motivos similares manifestaron CCOO y SEMAF, que también votaron en contra. No obstante y a pesar de los votos en contra de la representación sindical presente en el Consejo de Administración, la propuesta para el inicio del proceso de segregación salía adelante. RENFE Operadora pasaría a ser un holding con la figura jurídica de Ente Público Empresarial (EPE) y con la denominación de "Grupo de Empresas RENFE", que estaría compuesto por 4 empresas: RENFE Viajeros SA, RENFE Mercancías SA, RENFE Fabricación y Mantenimiento SA y RENFE Alquiler de Material Ferroviario SA. Cada una tendría su propio Estatuto Mercantil y su Consejo de Administración; habría una cabecera, el Ente Público Empresarial denominado RENFE Operadora (*"la cabeza"* del holding que asumiría el control estratégico de las sociedades y que vendría a ser lo que entonces eran los Órganos Corporativos) y un Consejo de Administración como grupo de empresas. El proceso se desarrollaría en varias fases que se harían de forma simultánea: desaparición de la Dirección de Ancho Métrico y asignación de los recursos materiales y humanos a las actuales áreas de actividad de RENFE Operadora (Viajeros, Mercancías y Fabricación y Mantenimiento); segregación de RENFE Operadora en tres empresas: Fabricación y Mantenimiento, Mercancías y Viajeros; fusión por absorción de RENFE Mercancías con Irion, Multi y Contren y constitución de la empresa RENFE Alquiler de Material Ferroviario SA (asignándole un número de vehículos ferroviarios para poder venderlos, alquilarlos, etc.).

Los argumentos que dieron los responsables de la empresa sobre este asunto eran porque lo exigía el RD 22/2012, que establece la obligación de aprobar en el primer semestre del 2013 y de esta forma poder utilizar las cuentas del 2012 para cerrar los balances y las cuentas de resultados de RENFE Operadora. En el modelo de Grupo de Empresas que planteaban, la plantilla quedaría encuadrada en cada empresa en función de dónde prestaban en ese momento la actividad y el personal de los Órganos

Corporativos pasaría al EPE RENFE Operadora. Sería RENFE Operadora la encargada de realizar los servicios transversales a las sociedades (facturándoles por los servicios prestados) y se quedaría con la totalidad de la deuda (a efectos contables repercutiría a cada sociedad la parte de la deuda que le correspondiese por el activo que tuviese y la deuda generada por el mismo).

El posicionamiento inamovible que mantuvieron los sindicatos de votar en contra en el Consejo de Administración de RENFE para iniciar el proceso de segregación, también se dio en el Consejo de Administración de ADIF (CCOO y UGT votaron en contra de la división de la empresa). Los votos en contra de la segregación de las empresas por la parte sindical que se dieron en los Consejos de Administración fueron un elemento determinante, ya que *“dificultaba”* al Gobierno poder *“vender”* a la ciudadanía el proyecto político que había previsto para el sector, de ahí que cambiara su estrategia. Esta circunstancia llevó a la responsable de Fomento a recular en su estrategia y el 3 de julio se reunían con los secretarios generales de las organizaciones sindicales para tratar la segregación de RENFE, a la que asistieron también la secretaria general de Transportes, el presidente y el director de RR. HH. y Organización de RENFE. La ministra (según mantenían algunos/as de los/as asistentes) les *“aseguró”* que sus objetivos con la segregación de RENFE eran lograr que fuera eficaz, eficiente y que supusiera el menor coste económico posible a la ciudadanía, además de *“defender”* el carácter público del servicio ferroviario. Sus palabras y su actitud hacían evidente el cambio en la estrategia del Gobierno, como reconoce UGT: *“Paradójicamente, desde Fomento nos solicitan lo que venimos exigiendo desde las organizaciones sindicales: colaboración y participación en el proceso. Para ello, nos han propuesto una agenda de trabajo con 2 líneas de negociación: una en el ámbito de Fomento y otra en Renfe Operadora”*. Resaltado el compromiso político que aceptaban con la responsable de Fomento: *“La ministra se ha comprometido a reunirse personalmente con las organizaciones sindicales para tratar los avances en los 2 ámbitos antes de elevar la propuesta al Consejo de Ministros. Le hemos recordado nuestro posicionamiento en los Consejos de Administración de Adif y de Renfe Operadora, rechazando nuevamente cualquier modelo o medida que se lleve a cabo a través de la imposición, exigiendo una participación activa y real en el proceso, bajo los parámetros de la permeabilidad, un convenio colectivo único para todos los trabajadores/as del holding, definición del*

modelo de relaciones laborales y garantía de empleo no sólo en Renfe Operadora, sino para todos los trabajadores/as ferroviarios. En Fabricación y Mantenimiento hemos reclamado que los contratos de mantenimiento formen parte de los activos. Sobre Mercancías hemos trasladado que es un asunto sobre el que hay que negociar y debatir las diferentes alternativas y propuestas. Entendemos que la situación ha dado un giro importante para adecuarse a las propuestas defendidas por UGT: negociación del modelo en el ámbito político y negociación de la parte puramente laboral en el ámbito de la empresa, aunque se llevarían de forma paralela. Insistiendo en que la segregación de Renfe Operadora en sociedades no es nuestro modelo, el cambio de rumbo que ha dado Fomento abriendo a la participación, un proceso que había empezado a marcarse por la imposición, nos permite plantear activamente las propuestas para garantizar el futuro del empleo y del ferrocarril público que necesitan los ciudadanos/as de este país". (Comunicado n.º 73 UGT, 3/07/2013).

Los sindicatos también cambiaban su estrategia y le daban un nuevo impulso. Consideraban que el cambio de actitud y el compromiso de la ministra (de reunirse con los sindicatos para tratar los avances en los dos ámbitos de negociación que les había ofrecido, antes de elevar la propuesta de segregación al Consejo de Ministros) no eran "suficientes", puesto que la empresa mantenía bloqueada la convocatoria acordada para Comercial. Ese mismo día UGT solicitaba la Comisión de Conflictos como intento de solución previo a la convocatoria de posibles movilizaciones por el incumplimiento de RENFE de lo acordado en el CGE del 30-04-2013. El acuerdo recogía que la empresa iba a dinamizar la convocatoria PO 07/12 de 15/11/2012 para Comercial de los subgrupos profesionales OCN2 y OCEN2, teniendo prevista la publicación de la resolución definitiva de la movilidad funcional (ascensos) para OCEN2 antes del 12 de julio de 2013, y a fecha 3 de julio todavía no había publicado la resolución provisional de los ascensos a OCEN2, lo que imposibilitaba que se resolviese antes de la fecha acordada, incumpliendo lo pactado. Además, había que sumar la falta de previsión y de planes de futuro de todas las áreas de negocio, lo que estaba provocando una parálisis en la gestión. Con ello, los sindicatos querían decirle al Gobierno y a las empresas que estaban dispuestos a pelear por lo suyo.

El 8 de julio se reunían en Fomento los secretarios generales de los sindicatos del CGE, el presidente y el director de RR. HH. y Organización de RENFE, y la secretaria general

de Transporte y el director general de Transporte Terrestre para tratar la segregación de la empresa. Desde Fomento y en aplicación del RDL 22/2012, defendieron el modelo del holding para llevar la segregación (entendían que de esta forma se daba garantías de continuidad a las áreas de negocio de RENFE Operadora, siendo el EPE (la “cabeza” del holding) la que prestaría los servicios de forma troncal a las sociedades). Entendían que de esa forma centralizada se optimizarían los servicios y serían más eficaces e insistieron en que las sociedades mantendrían su carácter público, excepto la singularidad que pudiese presentarse en Mercancías por la formación de alianzas estratégicas con otras empresas. De manera que cada sociedad tendría sus propios departamentos, pero debían seguir las directrices de la EPE (que sería quien tendría el poder de decisión). En las sociedades estarían todas las funciones que afectasen a la comercialización y a la producción, y otros aspectos que no fuesen estratégicos (evitando la duplicidad de funciones). Les informaban que los plazos del proceso no estaban establecidos y les recordaron que, antes de elevar la propuesta al Consejo de Ministros, la ministra se reunirá con las organizaciones sindicales para ver los avances de las negociaciones. Cuando el Consejo de Ministros aprobase la propuesta, volvería a pasar por el Consejo de Administración y la implantación no sería inmediata, sino que habría tiempo para la negociación.

Los sindicatos le manifestaron que este proceso debía debatirse con tiempo suficiente para implantar el nuevo modelo con garantías y exigieron el compromiso de que las sociedades mantuviesen su carácter público.

Ese mismo día los sindicatos se reunían con la Dirección de Seguridad, Organización y RR. HH. de RENFE para tratar el despido colectivo que había anunciado Fomento a finales de mayo. Les dijeron que los ERE de ADIF y RENFE se tratarían por separado en la Comisión Interministerial (órgano compuesto por Empleo, Economía y Hacienda que fiscaliza las condiciones recogidas en los expedientes) y que se reuniría en breve para pronunciarse al respecto. Les explicaron que RENFE fundamentaba el ERE en el *“sobredimensionamiento de la plantilla, los desequilibrios territoriales de los recursos humanos y la necesidad de reducir la media de edad, que estaba en 51 años...”*

Los sindicatos se mostraron dispuestos a hablar de ello, siempre que “se demuestre claramente” su necesidad y, a partir de ahí, hablar de contenidos, extensión, etc. Se

lamentaban del impacto negativo que las reformas del Gobierno estaban ocasionando y reconocían que estaban en un entorno poco favorable.

En RENFE se recortaba los complementos pactados por IT en caso de accidente de trabajo al *“regularizar”* en la nómina de junio de 2013 las cantidades abonadas (que estaban pactadas en convenio) en concepto de garantías adicionales a las prestaciones de la Seguridad Social que habían percibido los/as trabajadores/as en situación de IT por accidente de trabajo (lo que se sumaba a los recortes por estar en situación de IT por enfermedad común). Situación que denunciaban los sindicatos desde 2012 cuando advertían que el RDL 20/2012 no solo eliminaba la paga extra de diciembre de 2012; además, reducía derechos laborales y los complementos pactados en convenio colectivo en caso de IT. La empresa hacía su interpretación y decidía unilateralmente que, de un total de 60 conceptos retributivos que habían acordado, fuesen considerados para el cálculo de la retribución fija del mes 23. Los sindicatos presentaron de forma conjunta conflictos colectivos en RENFE, ADIF, Irion, Multi y Contren donde solicitaban que *“en todos los casos de IT, cualquiera que sea la contingencia determinante de la misma, se abone conforme a lo regulado en convenio colectivo de la empresa”*, lo que llevaron a los tribunales.¹²²

En la reunión con Fomento del 19 de julio, donde asistían la secretaria general de Transportes, el subdirector general de Gestión, Análisis e Innovación del Transporte Terrestre, los secretarios generales de las organizaciones sindicales, el presidente y el director de RR. HH. y Organización de RENFE Operadora, se trató la situación de las Mercancías.

¹²² El 4 de octubre de 2013, la Audiencia Nacional dictaba sentencia donde declaraba que *“los casos de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia determinante de la misma, se abonan conforme a lo regulado en el convenio colectivo”*. El fallo daba la razón a los sindicatos frente a los recortes impuestos por el Gobierno en esta cuestión, por lo que RENFE Operadora y las empresas comercializadoras de Mercancías (Irion, Multi y Contren) debían aplicar lo acordado en el convenio en las situaciones de IT y se debía hacer efectivo. Así lo manifestaban los sindicatos: *“Aunque la sentencia admite recurso, ésta es ejecutiva desde este momento, con independencia de que se formule recurso de casación ante el Tribunal Supremo”*. *“Desde UGT entendemos que Renfe Operadora debe empezar a cumplir lo pactado en Convenio y regularizar de forma inmediata los perjuicios ocasionados a los trabajadores/as”*. (Comunicado nº 107 UGT, 16/10/2013). Mientras, en ADIF, respecto a esta cuestión, también los sindicatos presentaron comisión de conflicto y la llevaron a los tribunales, aunque todavía no se había resuelto.

Los/as responsables políticos les dijeron a los sindicatos que Fomento había mantenido una reunión con la alta dirección de RENFE Operadora donde habían hablado de este tema y les “aseguraban” que la sociedad que se dedicaría a esta actividad (resultante de la segregación), es decir, RENFE Mercancías, mantendría su mayoría pública. Si bien les informaban que estaban buscando alianzas estratégicas con operadores europeos de referencia en el transporte ferroviario de mercancías al entender que, sin la participación de una potencia logística, la actividad “*estaría condenada*” a desaparecer y RENFE Mercancías no perdería su mayoría de acciones aliándose con otros operadores (tenían previstas conversaciones con algunos operadores en otoño). Miembros del Ministerio reconocían que uno de los problemas de Mercancías, como le reprochaban los sindicatos, era que no había una apuesta política decidida.

“Es que no ha habido vocación de servicio al cliente y que debía llevarse una política más agresiva que permitiera el impulso de la actividad [...]. A pesar de que se estaban haciendo esfuerzos en los puertos para facilitar el acceso ferroviario... Considerábamos que los altos ratios europeos en el transporte ferroviario de mercancías era inalcanzable en España por varios factores: orografía, distancias, escasa producción industrial, etc.”

Entrevista n.º 31. Miembro asesor del Ministerio de Transportes
(02-06-2015:2).

A pesar de ello, fijaron el objetivo de alcanzar una cuota de mercado entre el 8 y el 9% (en esos años se situaba sobre el 4%) y anunciaron que estaban elaborando un plan logístico global. Les dijeron que, de llevarse un ERE, sería en lo que afectase a Mercancías; esta medida “*podría facilitar la situación abaratando costes y el área de Viajeros podría absorber el personal excedente*” (notas de campo: en opinión de algunos/as asistentes).

Algunos sindicatos coincidieron en la conveniencia del Ministerio de buscar alianzas estratégicas con grandes operadores que permitieran refluotar la actividad de las mercancías; les sugirieron que debían ser preferentemente con perspectiva pública, siempre y cuando la mayoría de acciones las mantuviera RENFE Operadora. Defendían que debía mantenerse un equilibrio entre todos los medios de transporte (afirmaban que en recorridos superiores a 250 kilómetros el ferrocarril era el mejor medio de transporte en términos de rentabilidad económica) y que había que favorecer la

intermodalidad buscando alianzas con puertos y concesionarios. Y respecto a poder obtener beneficios en torno a los 5 millones de euros, consideraban que eran muy optimistas. Aunque les dejaron claro que, para poder empezar a hablar del plan de empresa de la sociedad de mercancías que surgiera de la reestructuración de RENFE, la empresa y el Ministerio debían de concederles la mayoría de sus propuestas. Desde mediados de 2013 hasta finalizar el año se analiza en el estudio del caso con los Acuerdos de Garantías en las dos empresas.

II Convenio Colectivo ADIF (2011-2014).

Los sindicatos prepararon la plataforma para el nuevo convenio orientando sus propuestas a atender las peticiones de todos los colectivos. El proceso para la negociación del convenio se iniciaba el 5 de mayo de 2011, ya que el CGE se reunía con ADIF y acordaban las mesas, la estructura de negociación y la composición de las comisiones de trabajo (la propuesta final y las fechas con las reuniones se cerraban el 2 de junio en la Comisión Negociadora). Así, la mesa de Desarrollo Profesional (grupos profesionales, áreas de actividad, áreas funcionales y formación); mesa Económica; mesa de Aspectos Normativos (Orden FOM del Ministerio de Fomento “no aptos” deshabilitados/as), movilidad, excesos de jornada, toma y deje, SIC, brigada de incidencias, conducción de vehículos por carretera, viajes de maquinaria de vía en servicio itinerante, prevención de riesgos laborales y normativa; y mesa de Aspectos Sociales.

Acordaban que las dos primeras mesas se reunirían el 9 de junio y las otras el 15. Respecto a la propuesta de las comisiones de trabajo del CGE (aunque el número de representantes sindicales que componían cada una de ellas debía ser en función de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, finalmente se acordaba garantizar la participación de todos los sindicatos en cada una).¹²³

El 9 de junio de 2011, en la mesa Económica, la dirección entregaba a los sindicatos su propuesta (vigencia del nuevo convenio, subida salarial y desarrollo profesional). Proponía que la duración del convenio sería para 2 años (2011 y 2012) y no habría ninguna subida salarial para el 2011 y para el 2012 sería en torno al 1,5 % (pretendía

vincular el incremento salarial con las mejoras de productividad). A la variable quería darle un mayor peso, como manifiestan los sindicatos: *“La empresa pretende que la variable tenga un peso importante en el conjunto de las retribuciones, en detrimento del salario fijo; su pretensión es vincularla “a premiar los esfuerzos adicionales de los ferroviarios/as que se traduzcan en resultados superiores” y “sirva” para promover la “existencia de un clima de confianza y colaboración” de toda la plantilla con los intereses de la empresa”*. (nota de campo).

Los sindicatos se posicionaron en contra de esta propuesta al entender que los planteamientos empresariales mantenían la filosofía de que *“la crisis”* la debían pagar los/as trabajadores/as en vez de quienes la habían provocado.

En la mesa de Desarrollo Profesional del 9 de junio, la empresa solo expuso a grandes rasgos los aspectos de su propuesta (dos áreas de actividad y ámbitos funcionales):

1.- Actividades específicas:

- Circulación (planificación y gestión, regulación y operaciones de línea).
- Infraestructura (construcción y renovación, mantenimiento).
- Comercial (servicios a operadores y clientes particulares).

2.- Actividades comunes:

- Servicios generales (área económico-financiera, recursos humanos, comunicación, calidad, informática, patrimonio, jurídico, medioambiente e innovación).
- Servicios regulados (seguridad y protección, seguridad en la circulación y prevención de riesgos laborales).

¹²³ Se conformaban un total de 14 comisiones de trabajo en función de los resultados de las elecciones sindicales y cada una, con el número de representantes de forma proporcional:

- Comisión Permanente del CGE: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 3 CCOO y 2 UGT.
- Comisión Central de Seguridad en la Circulación: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 3 CCOO y 2 UGT.
- Comisión Técnica de Seguridad en la Circulación. Circulación: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 3 CCOO y 2 UGT.
- Comisión Técnica de Seguridad en la Circulación. AVE: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 3 CCOO y 2 UGT.
- Comisión Técnica de Seguridad en la Circulación. Infraestructura: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 3 CCOO y 2 UGT.
- Comisión Técnica de Seguridad en la Circulación. SSLL: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 3 CCOO y 2 UGT.
- Comité General de Seguridad y Salud: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 3 CCOO y 2 UGT.
- Comisión Mixta de Política Social: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 3 CCOO y 2 UGT.
- Comisión Anticipos Dirección Gral. G. Proy. Ec. Financiera y Org. Corporativa: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 2 CCOO y 2 UGT.
- Comisión Anticipos Dirección Operaciones e Ingeniería: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 2 CCOO y 2 UGT.
- Comisión Anticipos Dirección Explotación de la Infraestructura: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 2 CCOO y 2 UGT.
- Comisión de Recursos Central: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 3 CCOO y 2 UGT.
- Consejo Asesor de Formación: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 3 CCOO y 2 UGT.
- Comisión Paritaria del Consejo Asesor de Formación: 1 CGT, 1 SF, 1 SCF, 3 CCOO y 2 UGT.

Su propuesta se centraba en dejar 3 grupos profesionales: estructura de apoyo, MMII y operaciones (grupos que se subdividirían en 2 niveles cada uno). En cuanto a la estructura salarial (fijo, variable y complemento de puesto). Este era su proyecto sobre la *“arquitectura”* de la clasificación profesional, aunque sin ningún compromiso de financiación económica, aunque fue cambiando su propuesta. Con ella pretendía que el personal operativo pasara de 3 grupos profesionales a 1 (un solo grupo profesional – operaciones) para un total de 9.188 trabajadores/as que podrían hacer las mismas funciones dentro de la misma área de actividad. Lo que implicaba desregulación y aumento de funciones a lo que algunos sindicatos no estaban dispuestos a aceptar. Incluía la eliminación de la promoción profesional por tiempo de permanencia en la categoría (criterio recogido en la normativa laboral) y movilidad *“a la carta”*.

Algunos sindicatos se mostraron en contra y señalaron que esta medida *“normalizaría”* algunas de las prácticas *“inapropiadas”* que la empresa venía realizando en los últimos años en algunas convocatorias de ascensos y traslados con el *“beneplácito”* de ciertos sindicatos, como opinaban miembros de CGT y SF (notas de campo).

El 8 de julio los sindicatos del CGE le entregaron a la empresa su propuesta unitaria con la *“arquitectura de la clasificación”* que se concretaba en 2 áreas de actividad y 5 grupos profesionales:

1.- Áreas de actividad:

- a. Actividades comunes: servicios generales, económico-financiero, recursos humanos, informática, patrimonio, jurídico, comunicación, calidad, medioambiente e innovación.
- b. Actividades específicas: Infraestructura ferroviaria (construcción y renovación), Circulación (planificación, gestión de actividad, regulación y operaciones de línea) y Servicios comerciales (servicios a operadores y clientes).

2.- Grupos profesionales: conformado por la estructura de apoyo, MMII y cuadro, operador especializado, operador y operador auxiliar.

Junto a su propuesta de *“arquitectura”* de clasificación, le reclamaban que la futura clasificación profesional debía garantizar el empleo y los acuerdos que se lograsen debían estar supeditados a la existencia de una financiación específica y adicional.

El 20 de octubre de 2011, la dirección les entregaba un nuevo documento, *“Proyecto de nuevo desarrollo profesional”*, que recogía aspectos que algunos de los sindicatos no aceptaban; además, seguía sin haber una financiación específica.

En la mesa de Aspectos Normativos, la empresa les entregaba sus proyectos: uno era el nuevo texto de la Normativa Laboral actualizado, donde sus prioridades se centraban en modificar algunos aspectos de la movilidad al pretender adoptar una nueva norma marco de movilidad “*más ágil*” y modificar la pérdida de las habilitaciones para el desempeño del oficio (adaptando la norma de acoplamientos temporales y definitivos por pérdida de habilitaciones).

Los sindicatos vieron favorable que se aprobara un nuevo texto actualizado de la Normativa Laboral; no obstante, consideraban que debía ser con su acuerdo. Para ello acordaban crear un grupo de trabajo compuesto por integrantes de ambas partes que se encargaría de continuar los trabajos de integración normativa que ya se venía realizando y que les serviría como punto de partida para el nuevo texto.

En la mesa de Aspectos Normativos del 4 de octubre, los sindicatos manifestaron su rechazo unánime a los documentos que les había entregado con anterioridad: “*Proyecto de movilidad para la cobertura de puestos con carácter definitivo*” y “*Tratamiento de la suspensión y revocación de las habilitaciones*”.

Respecto al primero, le reclamaban que se adecuase a la actual normativa laboral y a la cláusula 8.^a del I Convenio de ADIF (que recoge que la actual norma marco de movilidad se revisará y adecuará teniendo en cuenta los siguientes criterios: priorizar la promoción interna antes que los ingresos externos; procurar la unificación de la norma para todo el personal incluido en el convenio; priorizar las convocatorias a nivel estatal; clarificar quién tendría la competencia para convocar y dar transparencia a los procesos de movilidad con pruebas objetivas conforme a los conocimientos necesarios y los contenidos fuesen previamente conocidos).

Respecto al segundo, los sindicatos le entregaban un documento unitario del CGE donde le solicitaban que resolviese la revisión y adaptación de los requisitos psicofísicos para obtener y mantener las habilitaciones y licencias, que se revisaran y adaptaran los requisitos psicofísicos de la Orden FOM 2872/2010, ya que la regulación estaba causando injustas situaciones en cuanto a la obtención y mantenimiento de las habilitaciones o licencias. Solicitaron además que diera solución a las reivindicaciones pendientes (exceso de jornada, conducción de vehículos, brigada de incidencias, etc.).

La propuesta unitaria consensuada por dicho órgano recoge los siguientes aspectos:

1. *“Identificación de los puestos para los que son necesarias las habilitaciones y/o licencias.*
2. *Negociación de un nuevo procedimiento de suspensión/revocación, actualmente en vigor SGSG/SRH de la Dirección General de Seguridad en la Circulación.*
3. *Plazo máximo de 7 días desde el momento que lo solicite el titular para efectuar nuevo reconocimiento psicofísico y un curso de actualización en el caso de suspensión.*
4. *En caso de suspensión o revocación de la habilitación o licencia, garantizar el mismo tratamiento y condiciones que en los casos de acoplamiento por pérdidas de facultades.*
5. *Regular el mantenimiento de la licencia o habilitación en los supuestos de cambio de puesto de trabajo”.* (Propuesta conjunta CGE ADIF octubre 2010).

En cuanto a las habilitaciones (Orden FOM 2872/2010) para el personal deshabilitado, algunos sindicatos habían transmitido a la empresa que el documento sobre pérdida de habilitaciones que les había entregado el 20 de octubre de 2010, *Procedimiento de pérdida de habilitaciones de títulos de conducción*, elaborado por la Dirección de Seguridad en la Circulación, lo consideraban abusivo al pretender que la pérdida de la habilitación debía suponer pérdida de la categoría y retribución; por ello le pidieron que lo retirase. Unos días después les entregaba un nuevo documento, *Tratamiento de la suspensión y revocación de habilitaciones*, donde no hubo ningún acercamiento. Algunos sindicatos vieron la necesidad de reactivar la propuesta conjunta que habían elaborado por unanimidad desde el CGE sobre este tema hacía ya un año.

La empresa les entregaba su proyecto de convocatoria de movilidad para el colectivo de Circulación (que implicaba traslados y ascensos) a nivel nacional. En relación a este último, la mayoría de los sindicatos no aceptaron sus términos y le sugirieron que el proceso debía parecerse al que se hizo en la convocatoria de 2007 para Circulación (donde podían participar todos los/as trabajadores/as de la empresa y se conjugaron traslados con ascensos). Le entregaron su propuesta acordada de forma unánime desde el CGE: los traslados dentro de una misma categoría pedían que no realizaran examen (solo se debería hacer en los ascensos); que no hubiese un período de pruebas para los puestos de la misma categoría; que se hiciese un proceso de movilidad ordenado, empezando por el personal de Estructura de Apoyo, seguido de los MMII y

Cuadros, y el personal Operativo; y que sacara todas las plazas vacantes (algunas de ellas ya habían sido acordadas entre la empresa y los Comités Provinciales). Los sindicatos más “críticos” le exigían que en la convocatoria se incluyeran las plazas que quedaran vacantes de “*resultas*”, lo que no aceptó la empresa al alegar la urgencia de sacar la convocatoria. Pero la posición unánime de todos los sindicatos en este tema llevó a la empresa a cambiar su estrategia y creó un grupo de trabajo integrado por ambas partes que se reunía el 13 de julio de 2011 para tratar de cerrar posiciones sobre la convocatoria. La dirección se mostró en disposición de afrontar en diversas fases el nuevo proceso (tratando de que se realizase lo más parecido a la convocatoria de Circulación de 2007), aunque insistió en que se debía hacer en dos fases: en un primer lugar se debía acometer 73 plazas de supervisor de circulación de regulación y gestión, N2; y luego el resto de procesos (en Circulación y en Red Convencional). Abría la posibilidad (sin garantía) de que en 2012 se llevase un nuevo proceso de movilidad en Estaciones de Viajeros y SSLL. Las 73 plazas ofertadas correspondían a la primera fase y se concretaban en 12 plazas para el PM de Chamartín; 8 para el PM de León; 5 para el Centro de Regulación y Control (CRC) de Zaragoza; 22 para el CRC de Madrid-Atocha; 13 para un CRC de nueva creación en León y 13 para CRC de Albacete.

A cambio les reclamaba nuevas peticiones con la excusa de solucionar los “*problemas de descubertura*” que se pudiesen producir en otras áreas de actividad derivadas de la misma: implantación de nuevos cuadros de servicio, movilidad y suspender el abono del destacamento por demora de traslado (según normativa laboral), condicionado a la ocupación efectiva de la plaza que se deja vacante en origen. Se trataba de unas peticiones que la mayoría de los sindicatos no estaban dispuestos a aceptar y le exigieron que cumpliera con lo que se había comprometido el 20 de octubre de 2010 y el 13 de julio de 2011 de llevar a cabo un macroproceso de movilidad para todos los/as trabajadores/as de ADIF. Finalmente, tras un acercamiento de las posiciones, el 19 de julio de 2011 alcanzaban un acuerdo. Primero iniciaría una convocatoria general de movilidad para Circulación según los compromisos:

- 1.- Número de vacantes: como mínimo serían 10 de técnico de regulación; 150 de supervisor de circulación y 90 de factor de circulación (el número total de plazas y los destinos se concretarían en cada convocatoria específica).
- 2.- Supresión de la exigencia de 2 años de antigüedad para participar en la misma.

3.- La 1.ª fase sería para acometer las 73 plazas de supervisor de circulación.

4.- La 2.ª fase sería para la convocatoria de técnicos de regulación el 29-10-2011.

Con la firma del acuerdo, los sindicatos lograban buena parte de sus reivindicaciones y conseguían retirar las medidas que la empresa pretendía para solucionar lo que llamaba los *“problemas de descobertura”*. La convocatoria se hacía pública el 20 de julio de 2011, desarrollándose según lo acordado (se fijaban las categorías y los turnos de participación) y finalizando el 4 de febrero de 2012 (que sería la fecha en la que debían empezar a regir los cambios de situación para los/as afectados/as).

Entre los principales aspectos a destacar de la convocatoria para la cobertura de las 73 plazas para MMII y Cuadros en Circulación (Supervisor de Circulación Regulación y Gestión-N2): se establecían 7 turnos para poder participar y las categorías de cada turno (siguiendo un orden de mayor a menor); las condiciones retributivas (componente retributivo fijo de 30.299,29 € brutos anuales, complemento de puesto de nocturnidad, toma y deje y complemento de actividad de Circulación según el convenio colectivo) y componente variable nivel 2.

Para tener una idea más aproximada del valor de la variable oscilaba desde los 4.214,61€ para las vacantes correspondientes a la Jefatura de Tráfico de Madrid Chamartín, que era la más alta, a los 2.767,42 € para las vacantes de nuevo desarrollo, como por ejemplo el CRC de Albacete, que era la más baja (código de convocatoria: CIRMIC 01-2011).

También se alcanzaba un calendario para llevar a cabo el macroproceso de movilidad de ámbito estatal que reclamaban los sindicatos: Red Convencional; el proceso debía comenzar en el último trimestre de 2011; Estaciones de Viajeros y SSL en el primer semestre de 2012 y a continuación para el resto de colectivos de ADIF.

En la reunión del Plenario de la Comisión Negociadora del II Convenio de ADIF del 27 de julio, los sindicatos se quejaban por los pocos avances y la empresa solo introducía la reforma de la Negociación Colectiva (modificar las funciones y competencias de la Comisión Paritaria, situaciones de bloqueo de la negociación y la duración de los convenios). Mientras que los sindicatos se mostraron contrarios a su modificación.

En la reunión del Plenario del 13 de septiembre, la empresa seguía sin dar respuesta a la subida salarial demandada por el CGE, tampoco a la financiación adicional para el

desarrollo profesional, ni a los temas planteados de forma conjunta; lo único que se cerraba era el calendario de reuniones de las mesas y del próximo Plenario.

En la reunión de la mesa de Aspectos Normativos del 22 de noviembre, los sindicatos le entregaban a la empresa su propuesta de movilidad elaborada por el CGE que aquella debía estudiar (Propuesta Movilidad Conjunta CGE ADIF noviembre 2011). Además le exigían que llevara a cabo los procesos de movilidad acordados en julio de 2011 y desarrollara un cronograma con las convocatorias de movilidad con todas las vacantes.

Tras la propuesta sindical unitaria presentada a la empresa sobre la suspensión y revocación de las habilitaciones, les proponía cuatro líneas de trabajo:

- 1.- Potenciar la calificación de *actos temporales*, en aquellas situaciones en las que un seguimiento más exhaustivo de la evolución del trabajador/a pudiera evitar la calificación de “no apto”.
- 2.- Crear una comisión de valoración de capacidades integrada por profesionales del Servicio Médico de la empresa, encargándose de unificar criterios para la calificación de “no apto” y revisar los reconocimientos médicos efectuados de informes clínicos, procediendo a la repetición de los reconocimientos (si fuera necesario) antes de emitir la calificación definitiva.
- 3.- Posibilitar la existencia de calificaciones “*aptitud limitada y/o condicionada*” para determinadas tareas, es decir, situaciones que de forma general podrían derivar en calificaciones de “no aptitud”; aunque, estableciendo limitaciones para realizar las tareas, podría ser calificado como “*apto*”.
- 4.- Revisión y actualización del procedimiento n.º 25 de Seguridad en la Circulación de Tratamiento de Suspensión y Revocación de habilitaciones y títulos de conducción.

Los sindicatos le recordaban que existían cuestiones que debía atender (conducción de vehículos, exceso de jornada, brigada de incidencias) y se quejaban por el poco avance de las negociaciones y se mostraron insatisfechos con la dinámica de negociación.

En la mesa de aspectos sociales, los sindicatos del CGE consensuaron una plataforma unitaria que entregaron a la empresa en la Comisión Mixta de Igualdad y en la Mesa Mixta de Política Social, que debía de estudiar.

En la reunión de la Comisión de Seguimiento de la convocatoria de movilidad de la DG de Operaciones e Ingeniería para supervisor de circulación del 14 de septiembre de 2011 y una vez iniciado el proceso, la empresa planteaba a los sindicatos rescatar las plazas de “resultas”. Es decir, quería modificar las “reglas” de la convocatoria en pleno proceso. Esta petición salía adelante en la segunda reunión de la Comisión de Seguimiento del 20 de septiembre con los votos favorables de UGT, CCOO y CGT, mientras que no la apoyaron SCF y SF (este último la impugnaba *“nos negamos porque no se pueden modificar las reglas una vez iniciado el proceso, a pesar de que nosotros al inicio le pedimos que incluyera esas plazas en la convocatoria y no nos hizo ningún caso y, además, sólo se hacía para satisfacer las necesidades de la empresa que había mostrado poca transparencia”* (nota de campo: opinión de un/a responsable del SF). Este cambio en la postura empresarial daba la razón a los sindicatos que en su momento le pidieron incluir dichas plazas en las bases del concurso de movilidad y que aquella rechazó y ocasionaba perjuicios a muchos/as de los/as que se presentaron. Para tratar de reducir los impactos negativos, los sindicatos le pidieron que abriera un nuevo plazo de petición de vacantes que incluyera una cláusula de petición de plazas de “resultas” para que quienes lo desearan lo pudieran solicitar. La empresa aceptaría las reclamaciones al listado provisional de admitidos de movilidad geográfica hasta el 21 de septiembre y la resolución definitiva se haría pública el 23 del mismo mes. De forma que la empresa atendía sus intereses en este momento; además daba “pasos” para tratar de romper la unidad sindical.

Transcurridos más de tres meses desde que los sindicatos le entregaron a la empresa la plataforma unitaria con las medidas en conciliación y de carácter social, la única respuesta por su parte fue decirles que la mayoría de las peticiones tenían que ser abordadas en otro momento debido a su elevado coste económico y solo les planteó en materia de conciliación poner en marcha un programa piloto de teletrabajo.

En la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de ADIF del 28 de septiembre de 2011, la empresa ofreció a los sindicatos los datos de tres indicadores:

1. Representatividad de género: del total de la plantilla a fecha 30 de junio de 2011, el 14% eran mujeres y el 86% hombres; desagregado por grupos profesionales: personal operativo: 14,34% mujeres (1.129) frente al 85,66% hombres (7.876). MMII: 13,35%

mujeres (344) frente al 86,65% hombres (2.233). personal de estructura: 21,85% mujeres (415) frente al 78,15% hombres (1.484).

2. Promoción: A esa misma fecha se habían promocionado 28% mujeres frente al 72% de hombres.

3. Nuevos ingresos: se habían incorporado a la empresa un 33,33% de mujeres frente al 66,67% de los hombres.

Tras el análisis de los datos por los sindicatos, valoraron favorable los avances en los últimos años en esta materia, aunque tenían claro que había que hacer mucho todavía. Entendían que el plan de igualdad no era el fin a realizar, sino el principio de su desarrollo en todos sus aspectos. Algunos/as se lamentaban de que desde que se puso en marcha no se había hecho nada en otras materias que resultaban esenciales para poder avanzar (conciliación de la vida laboral y personal), a pesar de haber entregado la plataforma sindical conjunta con medidas y que la empresa manifestó que había que negociarlas en otro momento por su coste.

La DG de Explotación de Infraestructura y Seguridad, Organización y RR. HH. se reunía el 11 de octubre con el CGE para tratar la situación del área de SSLL. El DG les explicaba las medidas que se habían tomado para impulsar el transporte de las mercancías por ferrocarril en los últimos años con los acuerdos de viabilidad logística y económica con algunas comunidades autónomas, los acuerdos de mejora de la gestión con algunos complejos ferroportuarios y las actuaciones sobre las infraestructuras, etc. Los sindicatos le manifestaron que las medidas eran insuficientes al no garantizar el futuro de la plantilla. La empresa afirmaba que el desarrollo del plan estratégico *“no supone la necesidad de adoptar medidas traumáticas en el ámbito de los recursos humanos, aunque reconoce que podrá acometer actuaciones que tengan afectación sobre la plantilla y que iban a velar por garantizar la empleabilidad de todos los trabajadores/as del área de SS.LL.”* (Acta reunión 11-10-2011). Para ello les planteaba el trasvase del personal dedicado al 100% a la gestión de la infraestructura al área de Circulación. Los sindicatos no se pronunciaron en contra, aunque alguno le recordaba que debía pagarles el complemento de circulación al personal que llevaba años haciendo el trabajo sin cobrarlo; que internalizara cargas de trabajo; que contratara ayudantes ferroviarios y atendiera las reivindicaciones históricas del colectivo (regular la

focalización con una remuneración fija y mensual; unificar los sistemas de primas de los SSLL; etc). Ante dichas peticiones, la empresa les dijo que no se iba a contratar personal de nuevo ingreso en el área y que la gestión de las terminales de mercancías se gestionaría con los recursos disponibles.

En la siguiente reunión, la Dirección les entregaba un nuevo documento: *“Principales actuaciones a desarrollar en el ámbito de los RR. HH.”*, lo que ocasionó más dudas e inquietudes a los sindicatos. Les confirmaba el trasvase del personal que prestaba servicio en un 100% en la gestión de la infraestructura a la Dirección de Red Convencional con fecha límite del 30 de junio de 2012 (sin aclarar qué trabajadores/as y en qué condiciones serían trasvasados) ni cómo quedarían los que quedasen en SSLL de acuerdo al *Plan Estratégico para el impulso del transporte ferroviario de mercancías en España 2010*. Les informaba que *“en tanto se realiza el proceso... no adoptará ninguna medida para realizar la autoprestación por parte de las empresas ferroviarias, en aquellas instalaciones logísticas donde haya personal de Adif, suficiente y dispuesto para realizar la actividad”*. Pero, sin compromiso para acabar con las externalizaciones o, como consideraban algunos sindicalistas, para *“desmantelar”* los servicios logísticos. Así como su intención de llevar a cabo un proceso de movilidad en enero de 2012 para reagrupar los recursos humanos. Afirmaba que cuando fuese necesario cubrir la prestación del servicio con personal de otras áreas de la DG de Explotación de la Infraestructura *“se realizará con carácter temporal hasta que se pueda cubrir de manera definitiva conforme a la normativa vigente y garantizando en todo caso, que el personal afectado dispone de la formación necesaria y de la capacitación requerida para realizar la actividad”*, pero sin dar solución a las reivindicaciones históricas del colectivo. (Acta de la reunión 11-10-2011).

Para unos sindicatos, dichas medidas eran vistas como un avance al considerar que generaban *“cierta esperanza”* de futuro para el colectivo, y para otros, no solo se negaron a esos planes, sino que entendían que había que dar una respuesta unitaria. El 23 de diciembre de 2011 se publicaba en el BOE una nueva licitación para externalizar actividades de los SSLL (maniobras, manipulación de UTÍ's y el mantenimiento de medios de manipulación en centros logísticos de Silla, Sagunto, Madrid, etc.).

En cuanto al Canal de Venta, continuaron las contradicciones en las informaciones que facilitaban las direcciones a los sindicatos y se encontraba paralizado ante las próximas elecciones generales del 20 de noviembre de 2011. Mientras tanto, las empresas habían tomado decisiones (algunas acordadas con ciertos sindicatos) que afectan a la carga de trabajo (venta de billetes por internet con precios inferiores a los de taquilla, compra y validación de billetes a través del móvil, externalizando la venta de billetes en algunas estaciones, atención telefónica, oficinas de centros de viaje, etc.).

El macroproceso de movilidad se iniciaba para Red Convencional. El 2 de diciembre aprobaban la convocatoria de movilidad para MMII y el proyecto de convocatoria de Estructura de Apoyo, cumpliendo con lo acordado el 13 de junio de 2011. La empresa aceptaba introducir algunas de las reivindicaciones sindicales (incluía las plazas “a resultas” y suprimía la limitación de 2 años de antigüedad para poder participar), pero no aceptó la eliminación de la prueba psicofísica para el personal de la misma categoría que quisieran trasladarse y que perteneciesen a otra especialidad. Sobre la movilidad geográfica, exigía que los/as participantes que ostentasen un puesto diferente al convocante debían de disponer de la rama o especialidad correspondiente de la titulación que exigía la convocatoria o de una experiencia mínima de 5 años en la categoría correspondiente a la rama o grupo profesional del puesto a cubrir.

Y sacaba las convocatorias para el colectivo de Telecomunicaciones, Electrificación y Señalización:

1. Convocatoria MMII: Supervisor de instalaciones de telecomunicaciones; Supervisor de instalaciones de señalización y telecomunicaciones; Supervisor de instalaciones de electrificación y Supervisor de infraestructura y vía.
- 2.- Proyecto de convocatoria Estructura de Apoyo: Técnico de Electrificación; Técnico de Infraestructura y Vía; Técnico de Instalaciones; Técnico de Señalización y Telecomunicaciones; y Técnico territorial de Mantenimiento.

Unos meses después la empresa les informaba que los exámenes para la movilidad funcional serían el 13 de junio de 2012 en Alcázar de San Juan, Madrid, Barcelona, León, Miranda de Ebro, Sevilla y Valencia. Convocando a todos/as los de la primera fase (185 personas) para cubrir 45 plazas vacantes más las que quedasen de resultas.

El macroproceso continuó; esta vez sería para el colectivo de Circulación y el 21 de diciembre se reunían la Dirección y el CGE, y discutieron sobre las alegaciones que los sindicatos habían hecho al 1º borrador que les había entregado para la cobertura de puestos de MMII y Cuadro (Supervisores de Circulación N1). En el último borrador, la empresa aceptaba algunas de las peticiones de los sindicatos, como incluir las plazas a resultas en la convocatoria o que, para los que habían estado reemplazando en el puesto, el tiempo de reemplazo sería contabilizado para el cumplimiento del período de prueba. No obstante, aunque hubo discrepancias entre los sindicatos, finalmente salía adelante la última propuesta empresarial con los votos favorables de CCOO y UGT, y el resto de sindicatos no la apoyó. Los motivos que alegaban estos últimos porque la convocatoria introducía aspectos negativos que entendían *“formalizaba”* la arbitrariedad en el proceso. Manifestaban que la empresa no había sacado todas las plazas al concurso, porque en su última propuesta había eliminado la plaza de Supervisor de Circulación de Línea para Barcelona (que había propuesto en el 1.º borrador). No aceptaron que los MMII, Supervisores de Circulación N1, N2, N3 y Jefes de Estación tuvieran que hacer examen y señalaban que la empresa había modificado el 1.º borrador (en movilidad geográfica solo proponía examinar a los Supervisores de Circulación N2, N3 y Jefes de Estación y el resto de MMII y Cuadros), mientras que ahora, en su última propuesta, los Supervisores de Circulación PM-N1 debían de examinarse para pasar a Supervisores de Línea y viceversa. Tampoco aceptaron que no se respetara el criterio de antigüedad (categoría y empresa), ya que aquella optaba por introducir una prueba práctica de carácter selectivo. Entre los motivos dijeron que generaba poca *“transparencia”* y objetividad al proceso, lo que les llevó a no dar su voto favorable a la convocatoria de Circulación. Y además, dijeron que ya venían denunciando algunas *“irregularidades”* en los procesos de ingresos y de promoción interna. *“Estas formas de proceder de la empresa de favorecer a determinados participantes como “familiares” o “amiguets” perjudica a otros/as quizás con más derechos...”* (nota de campo: opinión de un/a sindicalista del SF).

Algunos/as sostenían que las irregularidades continuaron, ya que en la reunión de la Comisión de Seguimiento de esta convocatoria del 28 de febrero de 2012, donde se debían resolver las reclamaciones presentadas a los listados provisionales de admitidos y excluidos en el listado de participantes, la empresa había excluido a quienes habían

obtenido plaza en traslado en el anterior proceso. Esta actuación empresarial fue “avalada” por UGT y CCOO, mientras que el resto de sindicatos, aunque firmaban el acta de asistencia, manifestaron su disconformidad.

En la Comisión Mixta de Igualdad del 20 de diciembre de 2011, las partes acordaban por unanimidad un nuevo protocolo de actuación frente al acoso laboral, lo que respondía a la resolución de la Secretaria de Estado para la Función Pública (donde las empresas públicas debían adaptar el texto del citado protocolo a las características de la empresa), lo que implicaba modificar el protocolo de 2008 de ADIF, aunque habría que adaptar también los protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Entre las modificaciones que recogía el nuevo protocolo, la implicación de los servicios de prevención en la resolución de los casos, la creación de un comité asesor, ciertas garantías para las personas implicadas, etc.

El 26 de enero de 2012, la Dirección de Seguridad y RR. HH. de la DG de Explotación de la Infraestructura se reunía con el CGE para abordar varios temas:

1.- El diseño de convocatoria de movilidad en el área de SSLL. (Aunque acordaban que sería antes del 15 de enero de 2012, finalmente no se hizo nada, ya que antes debía acometer el trasvase de todo el personal que venía realizando el 100% de sus funciones en la gestión de la infraestructura al área de Circulación, lo que suponía alargar el proceso y el diseño de la convocatoria de movilidad para SSLL quedaría para el 2.º semestre del año). A pesar de ello, los sindicatos le exigieron celeridad al proceso, clarificar las vacantes a cubrir y que estableciera un orden en la participación del personal. Mientras que sobre el trasvase del personal a Circulación no les dijo ni los criterios a aplicar, ni las condiciones del personal que se quedarían en SSLL.

2.- La empresa les informaba del número de las instalaciones logísticas y les entregaba un mapa de ubicación de las mismas que, según el Plan Estratégico de Impulso del Transporte por Ferrocarril de Mercancías, serían de 29 y 52 los centros de la red básica de mercancías, y tampoco les dijo el nivel de cobertura que tenían entonces.

Se volvían a reunir el 29 de febrero y la empresa informaba al CGE de dos temas:

1.- Sobre el trasvase del personal les dijo que solo habían cerrado el pase de 12 centros logísticos, afectando a 60 trabajadores/as.

Algunos sindicatos les dijeron que la información que les estaban facilitando estaba incompleta al no concretar los criterios para determinar el número de trabajadores/as a trasvasar, ni las condiciones para los que quedasen, ni los cambios operativos previstos para las terminales, ni los niveles de cobertura de los centros logísticos afectados por la red básica de mercancías. Pero sobre todo les dijeron que en este proceso no estaban contando con la representación sindical, ni con los Comités Provinciales afectados, lo que era muy grave (a lo que la empresa no dijo nada).

2.- Sobre las convocatorias de movilidad en las Direcciones de SSSL y Estaciones de Viajeros, les entregaba los borradores de las convocatorias de MMII y Cuadros para que las estudiaran y presentasen alegaciones, y les dijeron que las sacarían en unas semanas y la del personal operativo la tratarían más tarde.

Los sindicatos reconocían que el CGE debía exigir un mayor control de estos procesos y no dejarlos solo en manos de la empresa.

El 6 de julio se reunían el CGE de ADIF y DG de Servicios a Clientes y Patrimonio, donde hablaron de los concursos de movilidad iniciados y del previsible trasvase del personal a Circulación. Tras unos meses de parálisis (debido a los cambios en las Direcciones tras el cambio de Gobierno), retomaban el proceso y les comunicaban que tenían varios acuerdos en 4 Direcciones Territoriales con el número de empleados/as afectados/as: 5 Madrid (Abroñigal) y 6 Vicálvaro-Clasificación, 9 Córdoba, 3 Granada, 6 Huelva-Mercancías, 2 Linares-Baeza, 1 Los Prados-Mercancías, 3 San Roque (La Línea), 6 Sevilla (La Negrilla), 6 Sevilla-Majarabique, 6 Bilbao-Mercancías y 6 León-Mercancías. A estos números (provisionales) faltaba sumar los que se acordasen de las Direcciones Territoriales Este y Nordeste. Se comprometieron a que el cambio sería solo de carácter administrativo y que los/as afectados/as continuarían prestando el servicio en su residencia, pero a partir del momento que acordasen, dependerían de Circulación y que no habría excedentes ni traslados forzosos. No dijeron nada de los niveles de cobertura de los principales centros logísticos afectados por la red básica de mercancías. Mantenían su compromiso de internalizar cargas de trabajo y que solo externalizarían lo que no se pudiera hacer con el personal disponible.

Los recortes siguieron aplicándose en las empresas. El 9 de octubre la Dirección de ADIF entregaba al CGE *“Propuesta de cobertura de prestaciones derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional”* con el objeto de que el régimen de auto-seguro que existía en la empresa fuese gestionado por mutuas privadas. Es decir, que la prestación sanitaria para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hasta la fecha venían prestando los Servicios Médicos de ADIF fuese desarrollada a partir del 1 de enero de 2013 por una mutua, ya que pretendían cesar como empresa colaboradora de la Seguridad Social para las prestaciones de IT derivadas de contingencias profesionales. Los motivos que alegaban eran porque habían disminuido los ingresos para el autoseguro debido a las modificaciones normativas y le permitiría reducir los costes del servicio externo que tenía contratado (17 trabajadores/as externos) y afirmaba que con ello mejoraría la eficiencia organizativa. Pretendían que el personal de ADIF que se encargaba del autoseguro hasta el momento (6 médicos, 17 ATS y 5 administrativos) dejase de hacer esas funciones y se encargase de la vigilancia de la salud, reconocimientos médicos para las habilitaciones y títulos. Hay que tener en cuenta que las contrataciones las tuvo que llevar a cabo la empresa porque en su día se negó a que ingresara nuevo personal (como reclamaban los sindicatos) para atender todas las funciones asignadas a los Servicios Médicos de ADIF.

Los sindicatos se posicionaron en contra de esta propuesta.

Después de la reunión de los secretarios generales de los tres CGE con Fomento el 17 de octubre y tras los compromisos adquiridos el 30 de ese mismo mes, la Dirección de ADIF convocaba al CGE y les trasladaba su decisión de aplazar la supresión del régimen de autoseguro para el 1 de enero de 2014 (su propuesta inicial pretendía eliminarlo el 1 de enero de 2013) y les informaba que se iban a crear grupos de trabajo en los que estuviesen los sindicatos para analizar y discutir la problemática existente.

Los sindicatos valoraron favorablemente la decisión empresarial del aplazamiento del autoseguro, aunque mantenían que la medida tenía repercusiones negativas para el colectivo ferroviario. Consideraron positivo que la empresa creara grupos de trabajo donde los sindicatos pudieran participar, lo que permitiría recuperar la senda del diálogo. Pero, pasado un tiempo, la empresa no creó el grupo de trabajo y el 1 de enero de 2013 la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales despedía

unilateralmente a varios trabajadores/as externos que realizaban su trabajo en los Servicios Sanitarios de ADIF (sin subrogación de los/as afectados/as y sin consultar con la representación sindical). Los sindicatos se mostraron contrarios y le manifestaban que debían contratar al personal que había sido despedido (ya que conocían la singularidad de los riesgos del oficio) y le reclamaron de nuevo que se creara el grupo de trabajo. Al mes siguiente se constituía el grupo de trabajo y la empresa les volvía a reiterar su intención de solicitar el cese del autoaseguramiento de la cobertura de las contingencias profesionales, a lo que los sindicatos se posicionaron contrarios.

El 15 de enero de 2013 era la fecha prevista para constituir la Comisión Mixta que se encargaría de negociar el Plan de Empleabilidad y RR. HH. según la cláusula 3.ª del II Convenio de ADIF, pero finalmente se suspendía. Los motivos que alegaron porque estaban esperando que se diera el “visto bueno” al Convenio de FEVE por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), de la que forman parte el Ministerio de Administraciones Públicas y el Ministerio de Hacienda, y al cambio de la Presidencia de ADIF que se iba a aprobar en el Consejo de Ministros.¹²⁴ Mientras la Dirección de ADIF venía adoptando decisiones unilaterales que debían ser tratadas y negociadas en la Comisión Mixta (externalizaciones en SSLL, modificaciones en procedimientos de trabajo, etc.) sin contar con los sindicatos.

Ante dichos incumplimientos, el CGE decidía enviar un escrito a los/as responsables para manifestarles su disconformidad con la unilateralidad con la que algunos/as jefes/as estaban tomando decisiones que afectaban al personal, exigiéndoles que paralizaran todas las actuaciones que estaban llevando a cabo al margen de la representación sindical y les instaban a que debían llevarlos a la Comisión Mixta una vez constituida. Pero continuaron los incumplimientos y las diferentes interpretaciones de las normas. La dirección hacía una interpretación más restrictiva sobre los complementos que debían recortar en caso de IT (RD 20/2012 e Instrucción Ministerial de 15 de octubre de 2012). El 22 de enero del 2013, la Dirección de ADIF entregaba al CGE un documento *“Nuevo tratamiento de las I.T. y de las ausencias sin baja”*, donde establecía unilateralmente que solo una parte de los conceptos retributivos que se percibían serían los que tendría en cuenta para calcular la retribución fija del mes considerado para el cálculo de los complementos. Incumplía con ello, según afirmaban

los sindicatos, la cláusula 5.ª del II Convenio Colectivo que recoge *“es de aplicación toda la normativa laboral de Adif vigente”*. Los sindicatos se mostraron en desacuerdo con esta arbitrariedad y le manifestaron que adoptarían medidas jurídicas.

En la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio del 7 de febrero de 2013, las partes acordaban incorporar los siguientes acuerdos al II Convenio Colectivo de ADIF.¹²⁵

1.- Acuerdo de Estaciones de Viajeros; Acuerdo de Mantenimiento de Infraestructura; Acuerdo de Terminales de Mercancías; Acuerdo de Circulación; Acuerdo de MMII y Cuadros y Personal Administrativo y Acuerdo de Pantallas de Visualización de Datos. Todos ellos derivados del I Convenio Colectivo de ADIF (31/03/2008).

2.- Acuerdo de Regulación de Encargado de Trabajo (9/07/2009). Hay que tener en cuenta que algunos sindicatos no lo suscribieron al *“suprimir los 2 años de antigüedad en las categorías de inicio para poder ejercer las funciones de encargado de trabajo... lo que iba en contra de la seguridad de los que trabajaban bajo sus órdenes en las vías o proximidades”* (Comunicado n.º 8 SF, 8/2/2013).

En la Comisión General de Seguridad en la Circulación del 8 de febrero de 2013, en el orden del día figuraba que se procedería a la presentación y, en su caso, aprobación del Plan Anual de Seguridad en la Circulación PASC 2013. Se presentó el balance definitivo del PASC 2012 y tanto el presidente de la Comisión como el director de Seguridad hicieron una mención expresa a los excelentes resultados obtenidos, indicando que eran un referente europeo por los bajos índices de accidentes e incidentes que se habían producido en el año 2012 y agradecieron al conjunto de

¹²⁴ El 18 de enero de 2013, el Consejo de Ministros nombraba como nuevo Presidente de ADIF al Sr. Gonzalo Ferre Moltó en sustitución del Sr. Enrique Verdeguer.

¹²⁵ A nivel general, continuaron las protestas y movilizaciones que fueron apoyadas por la Cumbre Social, como las convocadas el 10 de marzo de 2013 por parte de la CES contra los recortes de las políticas económicas y sociales que se estaban aplicando en numerosos países de la UE, entre ellos España. Asimismo, valoraban de forma favorable la propuesta de ILP sobre los desahucios y las movilizaciones de la PAH del 16 de febrero y las manifestaciones de la Marea Blanca del 17 de febrero como rechazo a las políticas de privatización de los servicios públicos de salud y la sanidad pública; la huelga de jueces y fiscales del 20 de febrero de 2013 contra las reformas del Ministro de Justicia; las movilizaciones de lucha contra la corrupción y por la regeneración de la democracia del 23 de febrero; las movilizaciones previstas en defensa de la enseñanza pública. (Declaración de la VI Cumbre Social. Madrid 12/2/2013).

implicados/as el grado de eficiencia en cuanto al cumplimiento de los objetivos fijados. La empresa presentaba el PASC 2013 y, antes de su aprobación, se generó un intenso debate por parte de representación sindical por varios motivos que ocasionó su no aprobación ese día. Proponían disminuir el presupuesto económico destinado para la corrección urgente de anomalías en un 41,18%. Además, no les informaron del presupuesto asignado a la Dirección de Seguridad en la Circulación para atender las propuestas de actuaciones que contribuyesen a la mejora de la seguridad (instalación de balizas previas a señales de salida, detectores de vía, etc.). Porque plantearon rebajar el valor absoluto de los indicadores/objetivos de seguridad en la circulación en distintas áreas para el 2013, justificándolo con la reducción de los presupuestos, a lo que los sindicatos se posicionaron en contra y le manifestaron que era muy arriesgado. Aunque vieron bien que se incrementaran las auditorías e inspecciones en la Dirección de Seguridad en la Circulación, no aceptaban que este incremento de trabajo recayese sobre el mismo número de personal y con un menor presupuesto (impidiendo que la plantilla pudiera recibir los cursos formativos específicos y polivalentes) y, además, les dijeron que en los últimos meses se estaban dando muchas carencias y deficiencias en este sentido que no iban a tolerar. De forma que todos los sindicatos se posicionaron en contra de los recortes que recogía el PASC 2013.

En la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de ADIF del 22 de febrero de 2013, la empresa entregaba a los sindicatos los datos de los indicadores que permitían hacer un seguimiento de la evolución de los últimos 4 años.

- Promoción: Se pasó de un 11% de mujeres que se promocionaron en 2008 a un 21,8% en 2012, lo que suponía un incremento del 10,8% en 4 años.
- Ingresos: Del 32% de ingresos de mujeres en 2008 se alcanzaba el 50% en 2012, lo que suponía un incremento de 1,80%.
- Representatividad: El porcentaje de mujeres se incrementaba en un 1,16% en los últimos 4 años (al pasar del 12,82% en 2008 al 13,98% en 2012).

Desagregados por grupos profesionales quedaba de la siguiente manera:

- Personal operativo: Del 12,10% en 2008 al 12,44% en 2012 (incrementando en 0,34%).

- MMII y Cuadros: Del 11,90% en 2008 al 13,34% en 2012 (incrementándose en 1,44%).
- Personal de estructura: Del 18,75% en 2008 al 21,87% en 2012 (incrementando en 3,12%).

Sostenían que había un amplio conocimiento por parte de la plantilla de la existencia del plan de igualdad y de su contenido; que el número de documentos desagregados por sexo representaba un 90% y que había aumentado el esfuerzo por difundir la igualdad. Del análisis de los datos, las partes concluían que habían mejorado algunos indicadores y otros lo hacían ligeramente. No obstante, los sindicatos manifestaban que falta mucho por hacer, sobre todo la falta de medidas que permitieran mejorar la conciliación personal y laboral donde dieron sus propuestas (teletrabajo voluntario; finalizar las jornadas partidas como máximo hasta las 18 horas; permisos retribuidos para consultas médicas, etc.). Le solicitaron que debían incluir más indicadores de género para la evaluación (nº licencias de paternidad y maternidad; nº solicitudes por reducción de jornada; nº de permisos y excedencias por lactancia y cuidados de menores; nº permisos y excedencias para el cuidado de familiares dependientes, etc.). La empresa tomó nota de las propuestas de mejora para llevarlas a efecto.

El papel que ejercieron los sindicatos en este tema fue valorado positivamente porque no solo habían participado en el diseño del plan, también en su desarrollo y control (el Plan de Igualdad quedaba integrado en el II Convenio). Aun así, le dijeron que no solo se trataba de dar datos y *“aplaudir por lo bien que vamos”*, sino que había que avanzar en llevar a la realidad la igualdad efectiva en la empresa y ser un referente para otras.

Las medidas de reestructuración en el sector continuaron; el Consejo de Ministros aprobaba el RDL 4/2013 de 22 de febrero, de *medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo*, que venía a desarrollar lo que ya se había acordado el 20 de julio de 2012 con el RD 22/2012 sobre la liberalización del transporte de viajeros por ferrocarril y la segregación de RENFE Operadora en 4 sociedades mercantiles estatales. Las nuevas medidas establecían la transferencia de la titularidad de la Red Ferroviaria del Estado al ADIF (las líneas que eran de titularidad del Estado pasarían a ser de ADIF, con el fin de aportar patrimonio a la empresa y, además, la Dirección General de Ferrocarriles, al no ser titular de ninguna

línea, podría convertirse en el regulador independiente de las operadoras en la futura liberalización). Incluye también los efectos contables de la extinción de FEVE, así como de la obligación de establecer un catálogo de las líneas y tramos de la Red Ferroviaria de Interés General (REFIG) que en un plazo de 6 meses se debía elaborar. En dicho catálogo *“figurarán, por un lado, las líneas y tramos de interés general, y por otro, en anejo independiente del anterior, las líneas y tramos que, no reuniendo los requisitos del art. 4 de la Ley del S.F., continúen temporalmente siendo administradas conforme a lo dispuesto en la Ley del S.F. en tanto que, previa solicitud de la CC.AA. respectiva a la A.G.E., se efectúe efectivamente el traspaso de la línea o tramo correspondiente”*. (RD 4/2013, de 22 de febrero. Título IV Medidas Sector Ferroviarios, art. 37. Modificación de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del SF (BOE n.º 47 de 23 de febrero 2013).

Los sindicatos consideraron que debían estar “atentos” por si fuera esta la vía elegida por el Gobierno para cerrar líneas ferroviarias que habían anunciado con el RD 22/2013 de PGE para 2014. En cuanto a la segregación de RENFE, establece que *“dichas sociedades seguirán prestando respectivamente y sin solución de continuidad todos los servicios de transporte de viajeros/as y mercancías por ferrocarril que corresponda explotar a RENFE Operadora desde la fecha de su efectiva constitución”*. Sobre la liberalización del transporte de viajeros/as, el RD 22/2013 recoge que en julio de 2013 se produciría una modificación importante en los plazos, liberalizando en esa fecha exclusivamente los servicios turísticos (Al-Ándalus, Transcantábrico, Tren de la Fresa, etc.) y posponiendo el resto de servicios hasta que se desarrolle la normativa. Con el acuerdo que debía tomar el Consejo de Ministros sobre los términos de las licitaciones públicas para los servicios considerados OSP y los títulos habilitantes para poder operar en los trenes comerciales. Asimismo, de la Orden Ministerial de Fomento sobre requisitos y condiciones exigibles para poder participar en las licitaciones.

El 28 de febrero, los secretarios generales de los 6 sindicatos de los dos CGE se reunían con el Secretario de Estado, el Sr. Catalá, para que les explicara el alcance de las medidas del RDL 4/2013 de 22 de febrero en el sector, y este les comunicaba que el Gobierno había autorizado un proceso gradual para la liberalización *“con el fin de dimensionarlo y ordenarlo en el tiempo”*. *“Primero quedarían liberalizados los trenes de servicios turísticos (mediante Orden Ministerial) y después el resto”* (nota de campo).

También les trasladaba que una vez *“estuvieran definidas las OSP de Avant y FEVE, se procedería a definir en su totalidad el Contrato-Programa RENFE Operadora con el Estado”*, aunque desde el Ministerio señalaba que su intención era que fuera RENFE la operadora de referencia y que les informarían de los avances en los próximos meses. De manera que les confirmaba que la liberalización se iba a consumir en breve y los sindicatos organizaron la respuesta frente a esta agresión sin precedente. Para UGT, con el RDL 4/2013 quedaban evidentes *“las pretensiones liberalizadoras del Gobierno”*. Sobre la reunión que el sindicato había mantenido con la Dirección de Organización y RR. HH. el 18 de abril, le dejó clara la posición del CGE respecto a la división de ADIF: *“Le manifestamos nuestro absoluto rechazo a cualquier modelo de empresa que contemple la segregación de Adif, un posicionamiento compartido por el resto de organizaciones sindicales. Asimismo, se ha exigido a la empresa que nos mantenga debidamente informados sobre cualquier novedad al respecto antes de que se tomen medidas legislativas”*. (Comunicado n.º 43 de UGT, 18/04/2013).

La estrategia empresarial continuaba y el 6 de mayo de 2013 la Dirección de SSLL se reunía con el CGE para informarles de las acciones que estaban llevando a cabo, sin haberles entregado a los sindicatos el mapa global de cobertura de las principales instalaciones logísticas que habían acordado en 2011. Se centraban en la continuidad de las externalizaciones Morrot y Can Tunis (Barcelona); en la prestación por concesión en Murcia, Mérida, Constantí (Tarragona), Granollers, Zaragoza-Plaza y Noaín (Pamplona); negociación de la instalación en Port Bou para el pase en régimen de auto-prestación y la internalización de la explotación en Irún y Bilbao.

Se quejaron de que muchas de esas acciones se habían hecho sin la suficiente negociación con la representación sindical y le exigían constituir la Comisión Mixta de Empleabilidad acordada en el II Convenio Colectivo. La Dirección establecía que la misma se constituiría el 20 de mayo y les dijo que les entregaría el Plan de viabilidad del área. En esa fecha se constituía la Comisión que se encargaría de tratar de forma global los problemas de empleo y las condiciones laborales del personal. La Dirección informaba que tenía previsto un déficit para 2013 de 280 millones € y que no preveía un incremento importante de los ingresos y les proponía actuar sobre dos frentes:

- 1.- Disminución de gastos de personal *“pagando menos o pagando a menos”*.
- 2.- Disminución de gastos por los servicios contratados *“dejando de hacer algunos trabajos o haciendo los trabajos externos con los medios de Adif”*.

Además, pretendía actuar sobre el modelo organizativo con acciones de movilidad geográfica y funcional.

Algunos sindicatos se mostraron disconformes: *“Entendemos que la deuda de Adif se debe fundamentalmente a la construcción de las líneas de alta velocidad impulsadas por Fomento, y no pueden recaer las consecuencias en los propios trabajadores/as”*. *“Parece que lo que se pretende es trasladar a nuestras empresas las nefastas políticas del Gobierno en cuanto a recortes, debilitamiento y desmantelamiento del sector público, a lo que nos vamos a seguir oponiendo”* (comunicado nº 24 SF, 21/05/2013). Los sindicatos vieron que “ese foro” era una *“oportunidad”* donde poder negociar el empleo y otras condiciones acordando mantener reuniones semanales.

El 23 de mayo de 2013, el Ministerio convocaba a una reunión a los sindicatos y a las Direcciones de ADIF y RENFE donde les hacía varias propuestas:

- 1.- El inicio de las negociaciones para acometer un ERE en cada empresa, de carácter voluntario y universal (donde podían acogerse todos/as los/as interesados/as, incluso el personal procedente de FEVE), sin concretar condiciones, plazos, etc.
- 2.- En la siguiente semana se reunirían para explicarles el “Plan Societario” con el que estaban trabajando para la división de RENFE Operadora en 4 sociedades. Dejándoles claro que su intención era llevarlo a efecto sin concretar fecha.
- 3.- Mantenían llevar a cabo la liberalización de viajeros el 1 de agosto de 2013.
- 4.- Informaron que la UE continuaba presionando al Gobierno para que ADIF se adaptase al sistema europeo contable SEC (lo que implicaba su división en 2 entes públicos empresariales: red convencional y red alta velocidad, trasladándoles la urgencia de realizarlo antes de enero de 2014).
- 5.- Manifestaron su preocupación por las mercancías y los SSLL, y les dijeron que el acuerdo entre DB y RENFE podía sentar las bases para desarrollar estrategias.
- 6.- Sobre las OSP, entendían la confusión que se había generado debido al gran número de actores implicados que generaban diversidad de opiniones, aunque manifestaron que no tenían intención de cerrar líneas, solo circulaciones y que iban a

contactar con las CCAA para acometer la 2.ª fase (Avant y Ancho Métrico), proceso del que formarían parte los sindicatos y que presentarían en el Consejo de Ministros antes del 30 de junio. Informándoles que en las próximas semanas les facilitarían los resultados de los estudios que estaban realizando sobre las OSP de Avant y FEVE.

Los sindicatos les dijeron que los datos facilitados eran escasos e insuficientes, pero que los estudiarían. Les pedían conocer el plan de viabilidad de las empresas antes de pronunciarse sobre las propuestas planteadas, ya que consideraban que la reducción de plantilla que les habían ofrecido debía ser una herramienta que garantizase el empleo y la sostenibilidad de RENFE y ADIF (teniendo en cuenta que los nuevos ERE que se negociasen no tendrían las características de los planes anteriores).

En la mesa de Empleabilidad del 30 de mayo, la dirección les entregaba su propuesta *“Plan de Empleabilidad de RR.HH.”* a los sindicatos. El objetivo era que todos/as contribuyesen con sus aportaciones para mejorar las cuentas de resultados y la productividad, lo que permitiría reducir el déficit. Para ello, había que aplicar un Plan de Viabilidad en ADIF con el consenso y participación de las partes. El plan debía internalizar servicios, racionalizar plantillas, modificar condiciones laborales, etc., con el objeto de garantizar la estabilidad en el empleo. Su propuesta se articula en 3 líneas:

1.- Medidas específicas en todas las áreas de actividad para mejorar la gestión de los recursos y la productividad. En Circulación, para atender las necesidades operativas, proponían equilibrar las existencias y asignar a los/as Responsables de Circulación de SSL que tuviesen dedicación exclusiva al área de Circulación. En Infraestructura proponían agrupar las bases de mantenimiento de red convencional, internalización de tareas, etc. En SSL implantar diferentes modelos de gestión, reducir el número de instalaciones, etc.

2.- Medidas transversales a corto y medio plazo (sin modificar la normativa laboral): internalizar tareas, racionalizar gastos, movilidad, reducir gastos fluctuantes, etc.; y a largo plazo (negociando la modificación de la normativa): jornadas, organización profesional, descansos, funciones, etc., movilidad geográfica y funcional; incentivos y retribución flexible voluntaria.

3.- Medidas complementarias: propuesta de un ERE universal y voluntario.

Muchas de las propuestas implicaban internalizar cargas, pero también suponían cierta desregulación de las condiciones laborales, racionalizar plantillas y retribuciones, etc.,

a lo que los sindicatos se posicionaron en contra y mantenían que, antes de abordar el Plan de Empleabilidad de RR. HH., debían tener claro dos temas que consideraban fundamentales: el futuro inmediato del Canal de Venta y la segregación de ADIF (le volvieron a reiterar que no compartían el modelo de fractura de la empresa al entender que no era necesario, ya que los preceptos normativos todavía no estaban aprobados en la Comisión Europea). Se trataba de cuestiones que consideraban eran necesarias conocer con claridad para iniciar unas negociaciones serias y responsables. Coincidían en señalar que esta reunión les había generado cierta preocupación por la indefinición con que los/as responsables plantearon sus propuestas y por los documentos entregados. Si bien esperaban que en la próxima reunión adoptaran acciones más concretas y “adecuadas” a la situación, ya que dichas “soluciones” podían chocar gravemente con las condiciones sociales del personal afectado.

En la reunión del 6 de junio, los sindicatos entregaron sus respuestas al “*Plan de Empleabilidad de RR.HH.*”. La mayoría mostró su desacuerdo con algunos de sus planteamientos y criterios, por ejemplo que el objetivo principal del documento se centrara en alcanzar balances económicos positivos en todas las áreas. Los sindicatos le dijeron que el servicio público ferroviario no podía ser medido como un negocio más y solo mediante criterios de rentabilidad económica, sino que debía medirse por su función y rentabilidad social. También se mostraron molestos por la escasez de información y datos que les había facilitado ante las medidas que pretendían llevar a cabo de tan importante calado, que debían argumentar y justificar de forma más precisa. Le manifestaron que existían cuestiones muy importantes que seguían sin dar respuesta Canal de Venta, SSLL, etc. (lo que estaba generando mucha incertidumbre desde hacía bastante tiempo y todavía no habían obtenido una respuesta) y no aceptaron que quisieran “hacerles creer” que con sus propuestas de recortes y desregulaciones se iba a arreglar el déficit de la empresa.

El 13 de junio se reunía la Comisión Mixta de Empleabilidad y la empresa trasladaba sus planes para los SSLL a los sindicatos, proponiéndoles el cambio de modelo de gestión (incentivaba la participación de empresas privadas, desdiciéndose con lo que les había dicho anteriormente, que esas acciones se efectuarían de forma puntual, voluntaria y temporal), y les entregaba tres documentos de trabajo:

1.- “*Plan de Medidas Estructurales para Sostenibilidad de Servicios Logísticos*”.

2.- *“Comparativa entre existencias administrativas y necesidades por categorías”.*

3.- *“Funciones de manipulación de unidades de transporte intermodal (UTI)”.*

La dirección expuso un panorama *“muy negro”* de la situación en que se encontraban los SSLL. Los sindicatos manifestaron que los pésimos resultados que les habían trasladado eran *“injustificables”* y que no tenían dudas de que se debían a una *“mala”* gestión intencionada desde hacía tiempo por los/as responsables que estaban al frente. Sostenían que había sido *“premeditada”* para *“cargárselos”* y buscar un modelo de terminales que se dedicasen exclusivamente a la gestión de espacios. *“Este proceso de desmantelamiento de los SSLL llevaba años; desde la etapa del PSOE ya se venía fraguando... Hubo un DG que lo dijo en algún momento y ahora, continuaban ese proceso con el PP”* (nota de campo: en opinión de varios sindicalistas).

En la lectura del primer documento, los sindicatos coincidían en señalar que lo que pretendía el Gobierno era privatizar las mercancías. El documento recogía un análisis de la situación con una previsión de impactos (en las instalaciones, recursos, medios y resultados económicos). En el 2012 el área tuvo un resultado negativo de explotación de 13 millones € y estimaban que en 2013 los resultados continuarían en negativos con 10 millones de €, pero a partir de 2014 esperaban obtener 74.000 € de beneficios y en 2015 sería de 2,3 millones de €. Para su logro, la propuesta empresarial era doble: por un lado debían efectuar el cambio de modelo de gestión (incentivando la participación privada y ajustando la oferta de instalaciones y servicios a la demanda), y por otro realizar numerosos ajustes, entre otros, reducir a 35 las instalaciones logísticas principales (de las 75 que había en 2012, dejarlas en 40 en 2015). Y de esas 35 instalaciones que se reducirían pretendían que su destino fuera: 24 pasaran a régimen de autoprestación, 2 a riego y ventura, 7 se integrasen dentro de una Instalación Logística Principal como complejo ferroviario y 2 se cerrarían. Disminuir un 35% la plantilla por la supresión de dichas instalaciones (de los 1.370 que había, 1.185 de ADIF y el resto, personal de contratas) y dejarla en 2015 con una plantilla total de 896. Recursos operativos en instalaciones logísticas: de los 903 trabajadores/as que se dedicaban a ello en 2013, pretendían que en 2015 fuesen 655.

Que los 127 agentes de SSLL dedicados a Circulación fueran trasvasados antes del 1 de octubre de 2013 al Área de Circulación y de los 155 agentes que se encontraban trabajando en las Gerencias, reducirlos a 114 en el 2015.

En cuanto al segundo documento, la empresa recogía un cuadro comparativo de forma detallada (desglosado por categorías e instalaciones las plantillas existentes, necesidades, excedentes/vacantes, no aptos, etc.).

En el tercer documento se establecían las normas de gestión laboral para el desempeño de las funciones, formación, acreditación, categorías afectadas, criterios de voluntariedad o rotatividad.

Los sindicatos le entregaron su propuesta unitaria elaborada por todos los sindicatos del CGE, que queda expuesta a continuación:

- 1.- *“El objetivo prioritario de la propuesta sindical unitaria es garantizar la estabilidad laboral, el nivel de empleo y el futuro de ADIF.*
- 2.- *Necesidad de conocer la información global y detallada de todas las áreas de actividad de la empresa y los objetivos concretos que se persiguen.*
- 3.- *Necesidad de conocer las cargas de trabajo de Canal de Venta y la situación en que se encuentra, ante la posible segregación de ADIF en dos empresas.*
- 4.- *Información detallada de los contratos externos, cargas de trabajo que podían ser internalizadas y las funciones que conllevaría.*
- 5.- *Compromiso de la empresa de no llevar a cabo medidas organizativas de forma unilateral y, en su caso, previo acuerdo en el seno de esta mesa; sería de manera puntual, voluntaria y temporal”.* (Propuesta Sindical Unitaria CGE de ADIF 2013).

Le dijeron que no compartían las pretensiones del Ministerio sobre los SSLL y apostaban por fortalecerlos de forma que ADIF fuese el ente independiente encargado de garantizar la transparencia y la igualdad entre los diferentes operadores.

A principios de junio se reunía la Comisión Mixta de Empleabilidad y la dirección les entregaba a la representación laboral su propuesta *“Reorganización de las Bases de Mantenimiento de la Dirección Adjunta de Explotación y Mantenimiento de Red Convencional”*, elaborada con la participación de las distintas subdirecciones territoriales y teniendo en cuenta una serie de criterios (nº de agentes, necesidades, nudos estratégicos, etc.). Suponía una importante reorganización en el ámbito de Mantenimiento de la Infraestructura y aseguraba que no habría sobrantes de personal en el área, pero se tenían que realizar acciones: reducir el nº de bases (de 607 que había en 2013 dejarlas en 334), lo que les permitía ahorrar costes fijos y fluctuantes (implantando nuevos turnos a negociar e internalizando actividades); movilidad (de los

3.200 agentes, 760 debían trasladarse a las bases con necesidades); cambios en la norma que eliminase la voluntariedad de las conducciones, fijando turnos y modificando el Acuerdo de Brigadas de Incidencias.

Los sindicatos le dejaron claras sus posiciones y, aunque valoraron favorablemente que la empresa les dijera que no “sobraba” nadie en el área y que había carga de trabajo para todos/as, no compartían reducir un considerable nº de bases de mantenimiento. Entendían que pretendían ocultar la falta de plantilla que llevaba tiempo sin cubrir, que las medidas propuestas eran limitadas y afectarían a la calidad del mantenimiento preventivo y correctivo (en los tiempos de respuesta de las averías) y no habían tenido en cuenta la sobrecarga de trabajo, formación especializada del oficio, etc.

El 27 de junio se celebraba el Consejo de Administración de ADIF con un orden del día repleto de contenido. Tras presentar la empresa el punto para la aprobación de las cuentas 2012 de FEVE, los sindicatos UGT y CCOO manifestaron que no estaban facultados para aprobar unas cuentas en las que no habían participado. Respecto a las cuentas de ADIF de 2012, se abstuvieron por la falta de rigor en los plazos en la entrega de la documentación (al recibirla horas antes); y por las decisiones del Ejecutivo aplicadas por ADIF en los recortes presupuestarios en las empresas externas (traduciéndose en un volumen importante de pérdida de empleo, recortes salariales, etc.). Se planteó la licitación de los parkings de Comfersa que los sindicatos decidieron no votar porque no lo vieron factible. Se aprobaba la emisión de bonos en la bolsa de Dublín por 3.000 millones de € (600 en julio de 2013 y el resto en diciembre) con el fin de acometer las tareas encomendadas por Fomento para los próximos 12 meses. Algunos/as responsables sindicales sostenían que con la aprobación de este punto *“nos explicamos las prisas” de la empresa por aprobar las cuentas, al ser un requisito para proceder a la emisión de dichos bonos*” (nota de campo).

También se aprobaba la financiación para la construcción del Anillo Ferroviario conectado a la red ferroviaria en servicio (donde se realizan pruebas con trenes a más de 500 km/h en un trazado de 58 km y de los cuales, solo existían 4 en el mundo: Alemania, República Checa, Japón y Estados Unidos).

Los sindicatos rechazaron las formas y buena parte del contenido que se trató en el Consejo. No estaban de acuerdo con el nivel de improvisación y la falta de rigor que

manifestó la empresa. Les reprocharon que no quisieran volver a encontrarse de nuevo con simple información que ni siquiera habían tenido tiempo de analizar y les exigieron participar activamente en las decisiones que afectasen al personal de ADIF.

El 28 de junio, en la Comisión de Empleabilidad, la Dirección de Estaciones de Viajeros entregaba a la representación sindical el Plan de Viabilidad de RR. HH. para trabajar que identificaba los servicios y definía las necesidades de plantilla, garantizando la cuenta de resultados. Informaba que la plantilla la componía un total de 1.415 agentes y que en los últimos años RENFE había llevado a cabo una serie de actuaciones (implantación del VCX, máquinas autoventa, venta por internet y a través del móvil), lo que había disminuido el número de clientes/as que realizan la compra de billetes en las taquillas. Diseñaron las necesidades de personal en dos escenarios (a corto y medio plazo).

1.- Manteniendo el horario comercial vigente (excepto Madrid-Atocha, Chamartín y Barcelona Sants) frente a las que pretendían establecer el horario comercial a partir del 26 de agosto de 2013, el volumen de plantilla necesaria era de 1.323 agentes.

2.- Implantación del horario comercial en venta presencial en estaciones: necesitaban contar con 1.262 agentes.

También pretendían reagrupar al personal de los centros con bajo volumen de trabajo a los que más tenían e internalizar contratos de servicios.

Los sindicatos les trasladaron algunas quejas, como el hecho de que la empresa estaba tomando decisiones unilaterales sin contar con ellos (incumpliendo la cláusula 3.ª del II Convenio), como su pretensión de implantar nuevos gráficos, horarios, jornadas partidas, etc. Seguía ralentizando las negociaciones (la representación laboral desde el primer momento le solicitaron un plan de RR. HH. global y conjunto de empleo y empleabilidad de toda la plantilla y no como lo venían haciendo de forma sesgada por áreas), lo que generaba incertidumbre y un mal clima. Le dijeron que dejaran de actuar de esa forma y dijeran las cosas claras. Les reiteraron su preocupación por el futuro del Canal de Venta, al igual que la división de ADIF y su afectación a las plantillas.

En la mesa de Empleabilidad para Circulación del 4 de julio, la empresa no solo dejó claro que en su área no sobraba nadie, sino que afirmaba que, después de “reordenar” a la plantilla, estaba dispuesta a recibir personal procedente de otras áreas. Reconocía

que la alta tecnificación de los puestos de regulación había ocasionado que un importante número de la plantilla de estaciones y clasificaciones se diera excedentes en sus residencias para ser recolocados en los PM, CRC, SIC, etc. Reclamaba seguir con la movilidad acordada (trasvase de 127 RC de SSLL el 1 de octubre de 2013); adecuar la Orden FOM 2872/2010 sobre las exigencias psicofísicas exigidas al colectivo de Circulación con el objeto de “frenar” el número de plantilla declarada inhabilitada para su puesto (que también reclamaban los sindicatos); nueva norma para que los/as “inhabilitados/as” en Circulación pudiesen ser asignados a otras áreas receptoras; obtener mayor flexibilidad y operatividad por parte de los SIC y permeabilidad funcional entre gabinetes de circulación, PM’s, CRC’s, PLO/PRO, SIC’s.

Los sindicatos sabían el trasfondo con que la empresa hacía todas estas peticiones al conocer que su forma de proceder era “pedir, pareciendo que se da”, lo que era muy típico, y le dijeron que sus peticiones las incluyeran en el plan global de viabilidad.

La mano “dura” de la empresa continuó; de hecho, en la reunión del grupo de trabajo del autoseguro de las contingencias profesionales del 10 de julio, la Dirección de ADIF planteó al CGE su intención de que ese mismo mes haría la comunicación a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de su cese en la colaboración en la gestión del autoseguro a partir del 1 de enero de 2014 y que iba a solicitar al CGE el preceptivo informe sobre sus planteamientos al respecto.

El CGE se reunía en los días siguientes y acordaban por unanimidad todos sus miembros emitir informe desfavorable a dicha petición. Los argumentos quedaban recogidos en el informe: *“Los trabajadores/as están satisfechos con el modelo vigente y no tenemos garantías de que la asistencia sanitaria mejore en una mutua, además de desconocer cuál sería la mutua para la prestación”. “No se produce un ahorro económico con la medida propuesta. No disponemos de la información necesaria para tomar una decisión y consideramos que no se ha agotado el proceso de negociación. Esta decisión supone una externalización de las cargas de trabajo, contraria a lo establecido en el II Convenio Colectivo de ADIF”.* (Comunicado del CGE de ADIF 18/07/2013).¹²⁶

El 18 de julio el CGE enviaba el informe desfavorable a la empresa y 3 meses después la Dirección de ADIF les comunicaba la resolución de la DG de Ordenación de la

Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la autorización de cese del régimen de autoseguro por ADIF a partir del 1 de enero de 2013. A partir de ahí, las situaciones de IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional quedaban en manos de la mutua Fraternidad-Muprespa.

El 11 de julio la dirección comunicaba al CGE su intención de implantar el próximo 26 de agosto nuevas jornadas partidas en las taquillas de Madrid y Barcelona-Sants.

Los sindicatos se posicionaron contrarios y pidieron que no se implantara por varios motivos: porque el *“horario comercial”* no se había discutido en la Comisión; además, la implantación de dicha jornada implicaba eliminar otros puestos (informador/a) y porque con esa jornada de trabajo que se iniciaba a las 9 h. y finalizaba a las 20 h. con una interrupción de 3 h. entre medias *“tiraban por tierra”* los avances en conciliación. Le reclamaron que para llevar a cabo la propuesta debía abrir el proceso de negociación en el ámbito de la Comisión Mixta de Empleabilidad e incluirla dentro del Plan de empleabilidad global.

Casi 5 meses después, el 12 de julio se aprobaba el Plan Anual de Seguridad en la Circulación ADIF (PASC 2013) en la Comisión General Extraordinaria de Seguridad que fue convocada tras su aplazamiento en la última sesión (porque la mayoría sindical denunciaba numerosas carencias y recortes en los presupuestos). La firma tenía lugar porque al lograr el compromiso entre la representación sindical y el nuevo Director de Seguridad en la Circulación de transmitir y defender ante la empresa 3 prioridades: que se destinasen los recursos económicos suficientes para atender las actuaciones más urgentes; que se dotase del número de plantilla para cubrir las necesidades (aprovechando la convocatoria de movilidad presentada el pasado mes de mayo) y debían seguir con la formación necesaria. Tuvieron presente la *“disposición”* de los/as

¹²⁶ En el contexto político, la situación se complicaba a mediados de julio de 2013 en medio de la profundización de la crisis y las medidas de recortes y ajustes del Gobierno (reforma laboral, pensiones, recortes en Sanidad, dependencia, etc.) que muchos/as etiquetaron como medidas *“antisociales”* y los medios de comunicación sacaban a la luz las declaraciones que hacía el extesorero del Partido Popular donde declaraba en sede judicial la financiación *“irregular y sobresueldos”* del Presidente del Gobierno y algunos/as responsables del partido. Se trataba (según sus declaraciones) de responsables políticos del PP que durante 2009 y 2010 reclamaban la aplicación de recortes y ajustes en los servicios públicos y sacrificios a los/as trabajadores/as. Muchos/as se mostraron perplejos y sorprendidos ante dichas acusaciones (aunque había que esperar a que se realizasen las correspondientes investigaciones y resolvieran los tribunales). Esta situación provocó un *“malestar general”* entre la ciudadanía que se extendió a nivel nacional, llevando incluso a convocar movilizaciones sociales y protestas donde pedían la dimisión del Gobierno y que se convocaran elecciones generales anticipadas.

responsables de Red Convencional y Alta Velocidad al trasladarles que no iban a darse restricciones en las acciones para acometer y subsanar las deficiencias que afectasen a la Seguridad en la Circulación. Se avanzaba con la integración de FEVE en las empresas, ya que el 23 de julio quedaban constituidos el Comité Central de Seguridad en la Circulación y el Comité Central de Seguridad y Salud Laboral de ADIF-RAM.¹²⁷

En la Comisión Mixta de Empleabilidad de julio, la empresa informaba a los sindicatos que el 1 de octubre de 2013 procedería a adscribir a 129 trabajadores/as de los SSLL donde realizaban funciones de Circulación a la DG de Explotación y Construcción. Los criterios para aplicar el transvase fueron acordados: en las instalaciones donde todo el personal sería trasvasado, se haría de forma inmediata; en aquellas donde existía más plantilla, se abría un período de consultas (desde el 29 de julio hasta el 31 de agosto para que los/as agentes manifestaran su voluntad de ser trasvasados y, en el caso de ser mayor el número de solicitudes que plazas disponibles, se aplicaría el criterio de antigüedad en la categoría, empresa y mayor edad) y se iniciaba ese mismo día.

Los sindicatos le entregaban su propuesta conjunta que habían elaborado desde el CGE sobre las acciones que se debían acometer en esa Comisión y que la empresa estudiaría: *“Defendemos un modelo de empresa única, por lo que rechazamos la división de Adif”. “Exigimos conocer el futuro del Canal de Ventas, paso fundamental para trabajar en el resto de áreas. Es necesario y prioritario que se nos facilite información específica y detallada de todas las áreas de actividad, de los contratos externos y cargas de trabajo que pueden ser internalizadas. Disponer de un Plan Integral de Empleabilidad y pactar con la representación laboral las medidas dirigidas a corregir posibles desequilibrios en las diferentes Direcciones. Acometer de forma inmediata los procesos de movilidad geográfica y funcional voluntarios. Elaborar un plan de formación para la adaptación a las nuevas realidades que se puedan producir. Abordar la adaptación del canal psicofísico de Adif a la Orden FOM 2872/2010, para recuperar al mayor número de trabajadores/as para el desarrollo de sus funciones y categorías”.* (Comunicado n.º 45 SF, 30/07/2013).

Por otro lado, y como consecuencia del grave accidente ferroviario ocurrido en Santiago de Compostela el 24 de julio de 2013¹²⁸ los días 8 y 9 de agosto comparecían

la Ministra de Fomento y los presidentes de ADIF y RENFE en la Comisión de Fomento del Congreso de los Diputados, donde dieron cuenta del mismo. Los argumentos que dieron se orientaron a defender y justificar que “todo” estaba correcto, tanto el material como la infraestructura. Entonces, *¿cuáles fueron las causas? ¿Quiénes fueron los/as responsables del fatal accidente?*

Los sindicatos ferroviarios defendieron desde el primer momento que la causa del mismo había que buscarla en las condiciones de circulación en el tramo previo a la curva de A Grandeira. Denunciaban que se debió a la falta de la señalización (el cartelón de anuncio de limitación de velocidad) y las medidas de seguridad redundantes necesarias (la correspondiente baliza). Sostenían que de haber estado ambas instalaciones instaladas y funcionando correctamente “posiblemente” hubiesen evitado el accidente (en opinión de varios responsables sindicales).

Informaba la ministra que desde Fomento se había constituido una Comisión de Investigación para analizar lo ocurrido y depurar todas las responsabilidades. Además, anunciaba que se iban a adoptar una serie de medidas orientadas a mejorar la seguridad para evitar que volviera a suceder. ADIF instalaba dichos cartelones y las balizas que los sindicatos venían reclamando que se instalaran desde hacía tiempo en dicho punto. Asimismo, reclamaban que dichas instalaciones que se instalaron tras el accidente para proteger la curva debían hacerlo de forma permanente en ese punto y también en otros de la red ferroviaria nacional (en aquellos puntos donde se dieran o se pudieran dar unas circunstancias similares). Al mismo tiempo reclamaban que se

¹²⁷ Tras la disolución de FEVE y su integración en las dos empresas ferroviarias, las diferentes comisiones emanadas del convenio colectivo comenzaron a funcionar. El 30 de julio de 2013 se reunía las Comisiones Paritarias de RENFE Operadora y de ADIF en el Ancho Métrico para tratar los temas pendientes (bolsa horaria de 2011 y 2012 que estaba todavía sin abonar, el rescate del Plan de Ahorro de Jubilación, necesidad de activar la jubilación parcial que recoge su convenio, etc.). Aunque los sindicatos reconocían que había buenas intenciones por parte de las empresas, les reclamaban que en las próximas reuniones se alcanzasen acuerdos sobre esos temas tratados, ya que la Dirección de FEVE, que había quedado integrada en la estructura de RENFE Operadora y ADIF, era conocedora de los mismos.

¹²⁸ El 24 de julio de 2013 se producía un terrible accidente ferroviario en Santiago de Compostela donde perdían la vida 80 personas (entre ellas, 2 trabajadores/as ferroviarios de la empresa Cremonini Rail Ibérica que prestaban el servicio de restauración a bordo del tren siniestrado) y 144 heridos. Todos/as los/as trabajadores de las empresas ferroviarias, a través de los CGE de RENFE y ADIF, les hacían llegar su pésame y solidaridad a las víctimas y familiares, la recuperación de los/as heridos/as, y convocaron un acto de homenaje a las 12 h. al día siguiente en todos los centros de trabajo, donde se guardó cinco minutos de silencio en su memoria.

paralizasen las externalizaciones y se internalizasen las tareas de mantenimiento de infraestructura para que fuese el personal de ADIF el que se encargase de garantizar el correcto estado de las instalaciones de seguridad de todas las líneas. Consideraban que para garantizar la seguridad del sistema se hacía imprescindible acometer una serie de medidas (paralizar la segregación de RENFE y la división de ADIF; incluso algunos/as proponían que se volvieran a juntar y anular la liberalización del servicio de viajeros).

En la mesa mixta de Empleabilidad del 5 de septiembre no hubo avances importantes. Les dijeron que las negociaciones con Fomento habían sufrido un parón debido al accidente y que los planes del Gobierno sobre la segregación y la división seguían.

El Consejo de Administración de ADIF aprobaba en octubre de 2013 la licitación del derecho de uso y gestión de más de 16.000 km de la red de fibra óptica, tanto de la Red Convencional como de la Red de Alta Velocidad, para un período mínimo de 10 años y un máximo de 20, cuyo importe era de 343 millones € para 10 años (hasta la fecha ADIF venía ingresando en torno a 50 millones € al año por el alquiler de la fibra óptica y lo que restaba lo dejaría de percibir a favor de las empresas privadas). También aprobaban la licitación del contrato de mantenimiento de la línea aérea de contacto (catenaria) y de subestaciones de las líneas eléctricas de la Red Convencional por un importe de 7,4 millones € (contrato que incluye el mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones para un período de 1 año).

Para los sindicatos, estas licitaciones eran actuaciones que incumplían lo acordado en la cláusula 3.^a del II Convenio, que recoge el compromiso de internalizar cargas.

En la Comisión Mixta de Empleabilidad de ADIF del 10 de octubre la dirección aplicaba la misma estrategia que Fomento (explicaba sus planes a desarrollar y su intención de negociarlos con los sindicatos, pero lo que realmente hacían sonaba más a imposición que a negociación). Mantenían sus intenciones de dividir ADIF, justificando la medida a las exigencias del SEC y porque el Gobierno había decidido que la deuda de la empresa no debía computar como déficit del Estado. Así lo explicaba un sindicalista: *“El proceso que querían llevar a cabo en Adif sobre la división en dos empresas era muy parecido al que habían aplicado en Renfe con la segregación”. “Es decir, no había negociación,*

unilateralmente el Consejo de Ministros “imponía” por decreto la división y luego nos decían que había que “negociarlo” cuando ya se había aprobado. Lo que realmente pretendían era que los sindicatos “validáramos” su desarrollo (nota de campo). También les trasladaron las dificultades que estaban teniendo para establecer la tasa de reposición del ERE porque la CECIR no autorizaba el número solicitado.

La empresa continuó con su prioridad de reestructurar las Bases de Mantenimiento y el 21 de octubre se constituía el grupo de trabajo para llevar a cabo la reubicación del personal. Reconocía que la situación en que se encontraba el colectivo se debía en parte a las decisiones erróneas que habían tomado en las últimas décadas (escasez de ingresos de personal, falta de concursos de movilidad, etc.). Su propuesta se centró en reducir el número de bases y sus costes. De las 607 bases que había, 59 podían ser susceptibles de internalizar cargas de trabajo, ya que la plantilla con la que contaban esas bases era superior a 10 trabajadores/as. Mientras que 167 quedarían inoperativas al tener una plantilla inferior a 3 trabajadores/as (teniendo que reubicarlos en las bases que quedaban operativas). Su propuesta implicaba aumentar las distancias y los tiempos de desplazamiento, modificar funciones y categorías (pretendían eliminar la especialidad de Instalaciones de Seguridad Mecánica) al concentrar la plantilla en las bases operativas, establecer turnos y reducir los costes.

Los sindicatos se mostraron dispuestos a negociar, aunque entendían que se debía hacer con coherencia y sentido común. Le dijeron que lo primero que debían hacer era desbloquear el concurso de traslados y ascensos voluntarios a nivel nacional que tenían paralizado (lo que les permitiría conocer la situación real) y después solicitaron que les entregaran los datos reales de la plantilla y las vacantes existentes (cuestión esta que se había negado hasta la fecha) y en base a ello, poder tomar mejor las decisiones para atender las deficiencias y desequilibrios.

En la mesa de Movilidad del 23 de octubre, los sindicatos le entregaban a la empresa sus peticiones: conocer la situación actual sobre las negociaciones de la división de ADIF. Conocer el futuro del Canal de Venta y el Plan de Viabilidad de los SSLL, así como el proyecto de impulso de las Mercancías. Sobre la propuesta empresarial de reunificación de las Bases de Mantenimiento, se posicionaron en contra de la forma

que pretendía llevarlo a cabo y querían saber cuáles eran las necesidades de personal para atender la internalización de cargas de trabajo que les había propuesto. Conocer el plan integral de empleabilidad y de formación previstos. Retomar los concursos de movilidad comprometidos que tenía “paralizados”, proponiéndoles llevar a cabo un solo proceso con distintas fases donde se debían publicar todas las plazas vacantes en todas las áreas (que incluyesen las plazas a resultas y las cubiertas con reemplazos, priorizando categorías y especialidades, estableciendo limitaciones por perfiles formativos y/o habilitaciones). En relación a esta última, la empresa les entregaba su propuesta que nada tenía que ver con la de los sindicatos.

A finales de noviembre, la mayoría de las peticiones sindicales seguían sin ser contestadas por la empresa, ya que se limitó a mantener su posición. En cuanto a la reubicación de las Bases de Mantenimiento, la empresa, además de mantener su posición, les proponía un nuevo tipo: “*bases terciarias*” (con ella pretendía atender las necesidades operativas de las líneas de menor afluencia de trenes con una plantilla que fuese polivalente respecto a las especialidades).

Durante el mes de diciembre de 2013 se desarrollaron las negociaciones de los ERE de ADIF y RENFE Operadora. El único que se cerró fue el de ADIF, que tras varias reuniones finalmente se dieron acercamientos y el 26 de diciembre de 2013 el ERE de ADIF salía adelante al ser avalado por la mayoría de CGE. Mientras que el de RENFE, las negociaciones continuaron hasta el 6 de febrero de 2014, cuando se alcanzaba el acuerdo (estos procesos se analizan en el apartado correspondiente).

Conforme al art. 44 del ET para la segregación de ADIF, en la reunión del 19 de diciembre de 2013 la empresa confirmaba a la representación sindical que serían 233 trabajadores/as los que pasarían a la nueva EPE (ADIF Alta Velocidad) y les entregaba la relación nominal de forma provisional (la lista definitiva sería por Orden Ministerial). Los sindicatos le solicitaron algunas aclaraciones, como la inclusión en dicha relación de trabajadores/as que estaban en situación de excedencia, incapacidad permanente temporal y los derechos del convenio colectivo en lo referente a beneficios sociales, servicio de prevención de riesgos, fondo social, campañas médicas, etc. Petición que

tendría que valorar la empresa. El resto de mesas se reunieron en las fechas previstas y las direcciones mantuvieron sus posiciones.

En RENFE Operadora y en ADIF, los procesos que acontecieron desde mediados del 2013 hasta finalizar el año se analizan con mayor detalle al final del capítulo con el estudio del caso de los Acuerdos de Garantías.

A principios del 2014 los procesos de negociación siguieron dificultándose. La mesa de Empleo y Competitividad de RENFE se reunía por segunda vez el 23 de enero, después de más de 6 meses, ya que la empresa tenía la necesidad de acometer actuaciones en materia de movilidad, planes de formación para la adecuación a las nuevas tecnologías y al futuro escenario, procesos de racionalización, etc., para alcanzar objetivos de viabilidad. El discurso empresarial seguía siendo el mismo y lo único que cambió fue el marco empresarial derivado del nuevo modelo de sociedades, Grupo RENFE. Además de lo que ya habían planteado, ahora proponía la reordenación de los centros de trabajo, movilidad geográfica y funcional dentro del Grupo, adaptar las retribuciones de los subgrupos profesionales al mercado y utilizar contrataciones para cubrir las necesidades productivas. Volvía a insistir en la necesidad de llevarlos a cabo en el marco del plan de reducción de costes. Los sindicatos analizaron sus propuestas y aportaron sus alegaciones.

En línea con el plan de reducción de costes, el 28 de enero tenía lugar la primera reunión de constitución del grupo de trabajo de seguimiento de las mutuas (desde el 1 de enero de 2014 serían estas las que se encargarían de gestionar la cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional de la plantilla del Grupo RENFE) y los centros médicos del Grupo seguirían realizando la vigilancia de la salud y la medicina preventiva. Las reuniones se realizarían con carácter mensual y participarían los/as delegados/as de prevención de los sindicatos, el Servicio de Prevención de Grupo y RR. HH., donde tratarían de resolver los problemas que pudieran surgir. La empresa transmitía tranquilidad y normalidad ante la nueva situación, ya que entendían que no debía suponer ninguna pérdida la calidad de la atención sanitaria. Los sindicatos le volvieron a manifestar su oposición al nuevo sistema y ejercerían una mayor vigilancia.

El día 30 de enero, Fomento convocaba a las organizaciones sindicales para presentarles el primer borrador del nuevo Reglamento de Circulación Ferroviaria y les hacía entrega del mismo (incluía muchos de los aspectos que habían reclamado: integración de las diversas reglamentaciones que existían, cartas circulares y consignas experimentales, etc.). En materia de Seguridad en la Circulación se hacía referencia a la Orden FOM 2872/2010 sobre responsabilidades y se actualizaba su nomenclatura a efectos de circulación. Asimismo, se alcanzaba un compromiso de modernización de las instalaciones de seguridad y de la señalización (suprimiendo normativa obsoleta, etc.). Recogía una diferenciación de responsabilidades entre el AI (Administrador de Infraestructura) y las EEFF (Empresas Ferroviarias), y mejoras que se irían analizando respecto a la adaptación del RCF a la normativa comunitaria.

En el turno de palabra, aunque algunos de los sindicatos se mostrasen satisfechos con el nuevo RCF, fueron en general críticos por la falta de participación en su elaboración, ya que reconocían que existían sistemas de gestión de la seguridad en la circulación plenamente establecidos, funcionales y con representación sindical, como la Comisión Central de Seguridad en la Circulación y las Comisiones Territoriales, y les dejaron meridianamente claro que la Seguridad en la Circulación era el aspecto que se debía priorizar en primer lugar para ofrecer un servicio seguro, público y de calidad.

Solo les ofrecieron la posibilidad de mejorar el borrador haciendo las alegaciones que estimasen en un plazo de un mes, ya que sus intenciones eran que el texto definitivo estuviese el próximo julio, lo que haría público a través de un Real Decreto.

En la mesa de Empleo y Competitividad del 3 de febrero, la representación empresarial proponía a los sindicatos tratar una serie de acciones independientemente de los resultados que se pudiesen obtener en las negociaciones del ERE (que se estaba llevando en esos momentos): adscripción a cuadros de servicio para la cobertura de las necesidades una vez se realizasen las solicitudes de baja en la empresa de los acogidos al ERE; acciones de movilidad y redistribución de cargas de trabajo.

Por un lado, UGT, SEMAF y CCOO, le trasladaron sus planteamientos sobre la primera y segunda petición (se debían adecuar e iniciar las peticiones de adscripción a cuadro de servicio de la forma que recogía el Acuerdo de Desarrollo Profesional y después se

debían llevar las acciones de movilidad a nivel de Grupo). Sobre la tercera petición, le reclamaron información detallada y la necesidad de acompañar a dichas acciones de una tasa de reposición en función de las necesidades detectadas y la internalización de actividades. Es decir, que la internalización de cargas de trabajo debía llevar aparejado un incremento de la plantilla que no tenía que ser el que suponía la tasa de reposición del ERE (ya que esta tasa se establece para corregir los desequilibrios por la falta de los/as trabajadores/as acogidos al mismo). Por otro lado, el resto de organizaciones sindicales aceptaban parte de las peticiones que hacían los sindicatos mayoritarios y en otras manifestaban sus peticiones.

Las respuestas que dieron por separado los sindicatos a la empresa hacían evidente que la unidad sindical que habían mantenido desde el CGE perdía fuerza con los planteamientos presentados en esta mesa.

A mediados de febrero, la Dirección del Grupo RENFE presentaba al CGE los resultados obtenidos en la consecución de los objetivos para hacer el cálculo de la Prima Variable (PV) de Fabricación y Mantenimiento correspondiente a diciembre de 2013 que se abonaba en la nómina de febrero. Los sindicatos le habían hecho llegar sus peticiones y esta aceptaba la modificación de los valores de absentismo y el mantenimiento de los niveles establecidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional para los Centros de Reparación de Componentes (CRC) y las Bases de Asistencia Técnica de Mercancías (BAT). Hay que tener en cuenta que en la anterior reunión la empresa les informaba de su intención de implantar el sistema de cálculo de la PV a partir de febrero de 2014, a lo que los sindicatos se posicionaron en desacuerdo al no estar consensuado. Por ello, el 18 de febrero los sindicatos le dijeron que les harían llegar las modificaciones necesarias (antes de que finalizase el plazo en junio) para que permitieran ajustar los diferentes indicadores a la realidad productiva (aplicar el mismo sistema a todo el personal que interviniese en el proceso productivo y de mantenimiento, desde los operarios hasta la estructura de dirección; dotar a los sindicatos de las herramientas para llevar el seguimiento y control del sistema). La empresa les entregaba la fórmula de aplicación para el cálculo de la PV de las BAT y los CRC y les comunicaba que los/as trabajadores/as de las BAT de Motor y Autopropulsado se adscribirían a las Bases de Mantenimiento cuya dotación prestaba servicio en mayor medida. Los sindicatos

manifestaron su rechazo a ambas propuestas al no haber sido negociadas (pretendían imponerlas) y le exigieron que abonase la PV como se venía haciendo hasta la fecha.

Se daban los primeros pasos para la aprobación del 4.º Paquete Ferroviario. El 26 de febrero de 2014 el Parlamento Europeo aprobaba en 1.ª votación las medidas contenidas en el mismo.¹²⁹ Aunque se habían moderado algunas de las propuestas de la Comisión Europea aprobadas el 30 de marzo de 2013, la decisión adoptada por el Parlamento Europeo continuaba lejos de las pretensiones de la Federación Europea de Trabajadores del Transporte, como afirmaban los sindicatos ferroviarios españoles (nota de campo).

Para el seguimiento del II Convenio de RENFE Operadora, el 19 de marzo de 2014 se celebraban tres reuniones:

1.- En la Comisión Paritaria del convenio se abordaba el tratamiento salarial de 2014 con base en la Ley 22/2013 de 23 de diciembre, Ley de PGE. La empresa se mostró

¹²⁹ Entre las medidas que se barajaban en el 4º Paquete Ferroviario en materia ferroviaria para que fueran aplicadas en los diferentes países miembros, en un comunicado que hacía UGT explicaba de forma más precisa (pero no estaban cerradas todavía). *“Los países que en la actualidad cuentan con un operador único en los servicios ferroviarios serán obligados a sacar dichos servicios a concurso público, o bien justificar su adjudicación directa a una única compañía ferroviaria, que en cualquier caso sería con límite temporal. Con ello se pretende avanzar hacia el escenario de la liberalización del ferrocarril a nivel europeo, promoviendo de forma descarada la competencia entre compañías, sin tener en cuenta las particularidades nacionales o locales, y donde primaría la rentabilidad económica por encima de los principios de universalidad y accesibilidad del transporte público. Dejan a decisión de los Estados el permitir mantener una única compañía, que sea a la vez operador y gestor de infraestructuras, o bien separar ambas gestiones. Se otorgan más competencias a la Agencia Ferroviaria Europea, entre las que se encontrarían la de ser el único organismo con potestad para expedir autorizaciones de vehículos y de seguridad a nivel europeo”*. Entre los puntos positivos, el sindicato señalaba que *“se encuentra el rechazo mostrado por el Parlamento Europeo a la enmienda que pretendía interferir en el derecho fundamental de huelga de los trabajadores/as ferroviarios/as a través de los servicios mínimos; así como la garantía de subrogación de los trabajadores/as en el caso de producirse un cambio en el operador”*. Mientras que, entre los puntos negativos, destacaba que *“aunque se han “suavizado” las medidas planteadas en un principio, seguimos considerando que el 4º Paquete Ferroviario, que sienta las bases de la liberalización, obvia las particularidades de cada Estado miembro al imponerse un modelo único y sigue sin garantizar los principios de accesibilidad y universalidad del transporte de viajeros/as por ferrocarril. La reducción de costes que conllevaría la competencia podría repercutir en los niveles de calidad en la prestación del servicio y en la seguridad, tanto de los viajeros/as como de los trabajadores/as, además de derivar en una destrucción de empleo y/o precarización de las condiciones laborales de los ferroviarios/as. A pesar de la votación de ayer, deberá ser la nueva composición de la Eurocámara que votemos en las elecciones europeas del mes de mayo la que decida de manera definitiva las medidas a adoptar, pudiendo incluso partir de cero a petición de una comisión y con acuerdo de la conferencia de los líderes europeos”*. (Comunicado n.º 27 UGT 27/02/2014).

Por tanto, habría que esperar a la votación al Parlamento Europeo del 25 de mayo de 2014 para conocer definitivamente la concreción de las mismas.

tajante en no efectuar ningún incremento salarial para el 2014, remitiéndose estrictamente a la legislación. Los sindicatos le solicitaron que explorase otras alternativas debido al incremento de la productividad en la mayoría de las áreas a pesar de las más de 150 bajas producidas en 2013 y le pedían analizar la posibilidad de realizar ingresos para mantener los índices de productividad y garantizar la competitividad del Grupo.

2.- Mesa de Empleo y Competitividad: los sindicatos reclamaban que los procesos de movilidad debían incluir a todos los subgrupos profesionales. La empresa manifestó que, en el caso de Fabricación y Mantenimiento, las necesidades las diría en 2 meses.

3.- La dirección convocaba al CGE para informarle después de haber realizado los procesos de adscripción a cuadros de servicio de los grupos profesionales de Conducción y Comercial, y le entregaba los borradores de las convocatorias de movilidad geográfica para esos colectivos. Los sindicatos presentarían sus alegaciones.

En la reunión con Fomento el 24 marzo, a la que asistían los responsables sindicales, les informaban del estado en que se encontraban las acciones que estaban desarrollando para la mejora del sector ferroviario. Los sindicatos se mostraron críticos por la falta de interlocución, ya que para su elaboración no los habían tenido en cuenta a pesar de que muchas de las acciones tenían una afectación directa sobre las plantillas. Les reclamaron su participación en su elaboración y que mejorase la interlocución. Entre las acciones que informaron, cabe destacar que el paquete de medidas sobre la mejora de la selección y capacitación del personal, así como de las medidas técnicas de ayuda, fueron objeto de debate. Los sindicatos manifestaron que todos los aspectos eran especialmente sensibles por la afectación a las plantillas, por lo que debían abordarse de forma consensuada y participativa, como el acceso a la profesión de maquinista a través de nuevas titulaciones dentro de la FP, revisión de los protocolos médicos y psicofísicos (modificación de la orden FOM 2872/2010) y el refuerzo de aspectos psicológicos de la conducción. Sobre el refuerzo de los sistemas de supervisión de la actividad profesional, su propuesta de grabación en cabina mediante vídeo, audio y registradores jurídicos (cajas negras), los sindicatos consideraron que debía llevar aparejado un estricto cumplimiento en cuanto al control de acceso a los archivos y no derivar en una labor fiscalizadora, sino que tras un

riguroso estudio de los accidentes e incidentes se debían extraer medidas correctoras de las instalaciones y del factor humano. Se habló sobre la publicación de la Resolución de la Circular n.º 3 en el Grupo RENFE¹³⁰ del uso adecuado de los dispositivos de comunicación, ya que su redacción estaba generando dudas sobre las actuaciones que se debían aplicar. Sobre los equipajes situados en los pasillos, etc., solicitaron que se habilitara una zona específica. También propusieron incrementar las primas del Seguro Obligatorio de Viajeros para las víctimas, donde se incluyera al personal de servicio en el tren, cuestión que debía estudiar el Ministerio. Les informaban del estado en que se encontraba el nuevo RCF, del cambio en la regulación de la Comisión de Investigación de Accidentes Ferroviarios¹³¹ y que crearían en 2014 la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria.

El 19 de julio de 2014, se publicaba el RD 623/2014 de 18 de julio que regula la investigación de los accidentes e incidentes ferroviarios y la Comisión de Investigación de Accidentes Ferroviarios (CIAF). Esta se encargaría a partir de ahora de investigar los accidentes e incidentes ferroviarios, determinar y esclarecer las causas que los hubiesen provocado y dispondría las “recomendaciones” necesarias para que el Administrador Ferroviario y las EEFF evitasen riesgos a la hora de prestar los servicios. A los sindicatos el RD 623/2014 les generaba cierta “intranquilidad” al señalar que contenía algunos conceptos como “recomendaciones” que no eran vinculantes y, por lo tanto, pudiesen no concretarse en medidas que corrigieran las incidencias. Siempre han defendido que la Seguridad en la Circulación es el pilar fundamental del transporte ferroviario y, por lo tanto, no se debía “escatimar” ningún esfuerzo para mejorar los

¹³⁰ Resolución Circular n.º 3 *Uso adecuado de dispositivos de comunicación y dispositivos electrónicos durante la conducción de trenes y maniobra*. RENFE 28/02/2014. DG Seguridad, Organización y RR. HH.

¹³¹ La CIAF ya había iniciado su actividad el 11 de diciembre de 2007 tras la aprobación del RD 810/2007 de 22 de junio, por el que aprobaba el Reglamento sobre Seguridad en la Circulación de la REFIG, incorporando al ordenamiento jurídico español la Directiva 2004/49/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la seguridad de los ferrocarriles comunitarios. El RD en su Título III regula el establecimiento de un órgano específico para la investigación de los accidentes ferroviarios, CIAF. Esta se conformaba como un organismo independiente para la investigación técnica de los accidentes e incidentes ferroviarios que se produjesen en la REFIG, con el objetivo principal de mejorar la seguridad ferroviaria. Con anterioridad, era la Dirección General de Ferrocarriles la encargada de realizar dichas investigaciones, de conformidad con las competencias que le atribuía el Reglamento del Sector Ferroviario, aprobado por el Real Decreto 2387/2004, de 30 de diciembre.

objetivos fijados anualmente en los planes de seguridad. Reclamaban a las empresas que tenían que invertir en el adecuado mantenimiento de las instalaciones y en los vehículos (ASFA digital, ERTMS, etc.) y no llevar una gestión limitando la velocidad en numerosos tramos; eliminar bloqueos obsoletos o reducir los bloqueos telefónicos. Mantenían que la dinamización y mejora del sector es un objetivo que solo se podría lograr con la implantación de una política de gestión de la seguridad adecuada y suficiente que contase con los medios humanos y materiales suficientes y necesarios, y con inversiones en conservación de la infraestructura y especialmente una verdadera voluntad del Gobierno de apostar por un ferrocarril seguro, social y de calidad.

El 2 de abril se reunía la Comisión Negociadora de Ancho Métrico del Grupo RENFE, donde asistieron UGT, CCOO, SF, SEMAF y CGT. La Dirección del Grupo RENFE les planteaba, como consecuencia del ERE, llevar a cabo una convocatoria de movilidad geográfica para conducción conforme a la normativa de RENFE y con obligación de participación de los agentes con residencia provisional. La dirección entendía que sería una convocatoria “flexible” que no suponía “perjuicios” a los/as trabajadores/as y les solicitaba que hicieran un esfuerzo para alcanzar el acuerdo.

Los sindicatos le manifestaron su malestar porque no había solucionado los temas pendientes (habilitaciones, homologaciones, certificaciones, bolsa horaria, etc.) y le exigieron que antes de nada debían dar solución a esos problemas. Sobre la propuesta de movilidad geográfica, le reclamaron que debía incluir a los Jefes de Maquinistas y que la hiciera extensiva al resto de categorías del Grupo RENFE RAM. Le dijeron que la convocatoria no se ajustaba a la Normativa Laboral de Ancho Métrico, exigiéndole que fuera voluntaria y rechazando la movilidad geográfica forzosa. Le manifestaron que acudirían a la próxima reunión con la intención de buscar el mejor acuerdo para el personal, lo que harían desde la unidad sindical, ya que consideraban que era necesaria para que se produjera la total integración del ancho métrico.

La Comisión Negociadora de Ancho Métrico del Grupo RENFE se reunía el 11 de abril donde los sindicatos, tras analizar las circulares de Conducción y Agente Comercial y Trenes (ACT), le reclamaban que debían realizarse en base a la Normativa Laboral vigente que regulaba las relaciones laborales de la plantilla de Ancho Métrico. La dirección posponía las circulares, ya que entendía que los sindicatos debían

estudiarlas más a fondo, y les informaba que iban a realizar un estudio riguroso sobre las necesidades y cargas de trabajo en las sociedades de Viajeros, Mercancías y Fabricación y Mantenimiento que les presentarían en breve con el fin de llegar a acuerdos mediante la negociación.

Los sindicatos entendían el planteamiento de la dirección y se mostraron partidarios de llegar a acuerdos, pero siempre que se ajustase a las necesidades reales y permitiera avanzar en la integración del personal. Por ello, le exigían que agilizara las gestiones para obtener las habilitaciones y homologaciones del personal.

Respecto a los temas pendientes, la empresa les comunicaba que en el concepto plus de vacaciones variables se incluiría el plus de incidencias; y las guardias de Jefes de Maquinistas y Talleres se harían con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2014 y los gastos de viaje se abonarían en el próximo mes. Acordaban un calendario de reuniones para solucionar los temas y seguir trabajando de cara a la plena integración.

Se acordaba el proceso de movilidad geográfica para los grupos profesionales de Conducción y Comercial, el 22 de abril entre la Dirección del Grupo y los sindicatos CCOO, SEMAF y UGT, derivado del Despido Colectivo voluntario 13/2014 que se había realizado y de los posteriores procesos de adscripción a cuadros de servicio. El acuerdo mantenía las particularidades funcionales y operativas de cada subgrupo de Comercial en las convocatorias y se fijaba el plazo para presentar las solicitudes (desde el 23 de abril hasta el 5 de mayo) y la fecha límite establecida para la toma de posesión de las plazas adjudicadas (31 de diciembre de 2014).

Los sindicatos firmantes reconocían que habían impulsado este proceso (con ello los/as trabajadores/as de los subgrupos profesionales de Operador Comercial Especializado N1 y los/as Interventores/as SSB AVE-Euromed podrían optar al traslado y cumplir sus aspiraciones profesionales). Valoraron positivamente el acuerdo al permitirles atender las demandas de estos trabajadores/as. Mientras que los sindicatos que no lo firmaron consideraban que no cubría todas las necesidades.

El 28 de mayo de 2014, los sindicatos ferroviarios CCOO, UGT, SEMAF y CGT participaban en la Subcomisión de Estudio y Análisis del Sistema Ferroviario Español, constituida en el seno de la Comisión de Fomento del Congreso de los Diputados, que

fue creada tras el accidente ferroviario del 24 de julio de 2013 en Angrois (Santiago de Compostela), donde expusieron sus planteamientos sobre la política ferroviaria. En el desarrollo de esta subcomisión también participaron representantes de empresas (fabricantes de material ferroviario, constructores de infraestructuras), responsables y ex responsables políticos y de las empresas ferroviarias, expertos/as y especialistas del sector ferroviario, etc. La pretensión de la misma era que, con base en las conclusiones extraídas de todos los/as participantes, se elaboraría un informe que reflejase la situación en que se encontraban las instalaciones ferroviarias, recoger las diferentes propuestas para mejorar el sistema ferroviario con el fin de lograr mayores niveles de seguridad, prevención, competitividad, cohesión y vertebración territorial.¹³²

En la reunión del CGE y la Dirección del Grupo RENFE del 11 de junio (fecha que las partes se habían dado para cerrar un acuerdo sobre la PV de Fabricación y Mantenimiento), les entregaba los datos técnicos correspondientes al mes de abril que se iban a abonar en la nómina de junio. Las cantidades se habían incrementado: *“la media de las cantidades era incrementada notablemente; esto se debió a las negociaciones que mantuvimos algunos sindicatos con la empresa”*. *“Era evidente que habían analizado con mayor interés los parámetros que les habíamos propuesto que tuvieran en cuenta para el cálculo de la prima”* (notas de campo). Los sindicatos le solicitaron mantener esta Comisión de seguimiento hasta el 31 de diciembre de 2014, según lo acordado, al considerar que durante ese tiempo podrían lograr alcanzar un acuerdo que tuviera en cuenta todos los parámetros de medición para la PV que

¹³² En las intervenciones de la representación sindical, todos coincidieron a la hora de señalar las principales dificultades y problemáticas que venían denunciando durante estos años en el sistema ferroviario español, entre ellas: pérdida de la cuota de mercado de las mercancías ferroviarias, falta de plantillas, externalización de cargas de trabajo, futuro incierto del Canal de Venta, SSLL, etc. También manifestaron sus propuestas: mantenimiento del carácter público e incluso reunificando ADIF y RENFE, rejuvenecer las plantillas con nuevos ingresos, internalización de cargas de trabajo para garantizar el empleo y el futuro de las empresas, inversiones en infraestructuras especialmente en las líneas convencionales y en el material ferroviario, intermodalidad, modernización de los sistemas de seguridad, reconocimiento de la profesión y experiencia como un “valor clave” en materia de seguridad, formación tecnológica continuada, plena integración del personal de FEVE, mantenimiento de derechos, condiciones laborales y salariales, adecuación de las jornadas laborales en los puestos con elevada responsabilidad en la circulación que llevan aparejado un elevado nivel de fatiga incrementando con ello el riesgo de incidente, independencia del órgano que se encargase del análisis de los accidentes ferroviarios, etc. Finalmente, el Informe de la Subcomisión de Estudios y Análisis del Sistema Ferroviario Español era aprobado en la sesión de la Comisión de Fomento del día 30 de junio de 2015.

favoreciese los intereses de los/as trabajadores/as. Lo que aceptaba la empresa y al mismo tiempo les decía que para el cálculo del absentismo su pretensión era de excluir las enfermedades comunes de larga duración a partir de 180 días. Los sindicatos le habían reclamado que estas enfermedades no computasen desde el primer día, por lo que consideraron excesiva la cifra y se mostraron en contra. A pesar de ello, la mayoría valoraba el avance de estas negociaciones y reconocían que el proceso era lento.

A fecha 11 de junio de 2014, el proceso de integración del personal procedente de FEVE seguía sin cerrarse y continuaban los viejos problemas sin ser resueltos.

Algunos/as afirmaban que *“en su día, cuando el Gobierno decidió integrar los servicios de FEVE en RENFE y ADIF, el proceso generó buenas expectativas entre sus trabajadores/as, pero lo cierto era que con el paso del tiempo se han convertido en decepción y frustración”*. (nota de campo). Los sindicatos coincidían en señalar que llevaban año y medio sin alcanzar ninguna respuesta de las empresas en las mesas de negociación que afectaba a las plantillas y barajaron la posibilidad de judicializar las cuestiones que estaban pendientes (plan ahorro de jubilación, dietas a más de 150 kilómetros que suponían deudas al personal de hasta 2.000 €, etc.). El poco “interés” mostrado hasta la fecha por los/as responsables para resolver estas cuestiones se extendía en los procesos de adaptación, habilitaciones, homologaciones, cuyas respuestas seguían demorándose demasiado. Por todo ello, los sindicatos exigieron a la empresa que se formasen las mesas de trabajo para adaptar el Desarrollo Profesional de RENFE a las categorías profesionales de Ancho Métrico y avanzar en la integración.

Mientras que el proceso para la liberalización del transporte ferroviario de viajeros avanzaba como tenía previsto el Gobierno, a pesar de que las directrices europeas habían previsto efectuar dicha liberalización en el 2019. El Gobierno se “adelantaba” y aprobaba el 13 de junio de 2014 en el Consejo de Ministros dar el primer paso autorizando la licitación del concurso de la línea AVE Madrid-Levante.

Los sindicatos habían mostrado su rechazo frontal a esta liberalización al considerar que el transporte ferroviario es un servicio público que había sido construido con los impuestos de todos los/as ciudadanos/as y que en ningún caso debía regirse por

criterios de rentabilidad económica. Afirmaban que la apertura a la competencia no garantizaría los niveles de calidad y seguridad del servicio que se venía prestando. Ante esta nueva “imposición”, los sindicatos trataron de buscar alternativas para enfrentarse al nuevo escenario, como hacía UGT: *“Como ya hicimos en diciembre del año pasado, ante la implantación de las segregaciones de ADIF y RENFE, ante las que, tras diversas movilizaciones y huelgas, conseguimos abrir la interlocución a nivel político y firmar en el Ministerio de Fomento los Acuerdos de Garantías”. “Estos recogieron nuestras propuestas, orientadas a garantizar la estabilidad en el empleo y las condiciones laborales y sociales de los trabajadores/as en ambas empresas, además de garantizar la titularidad pública de las sociedades del Grupo RENFE. Gracias a estos acuerdos, que han proporcionado estabilidad ante una situación a priori confusa, ahora partimos de una situación menos insegura de cara a la liberalización. En cualquier caso, haremos un seguimiento exhaustivo del proceso y desde UGT contactaremos con las posibles operadoras ferroviarias para abordar la negociación de un convenio de sector de operadoras. Así podremos establecer las normas de ‘juego’ y garantizar unos mínimos para que la competencia se realice únicamente desde la gestión empresarial y no a costa de los trabajadores/as”.* (Comunicado n.º 64 UGT, 13/06/2014).

En las negociaciones de la tasa de reposición para el próximo ERE en el Grupo RENFE durante el mes de junio, se dieron diferencias entre las partes sobre el número de contrataciones, lo que llevó a algunos sindicatos a plantear Comisión de Conflictos.

El 15 de julio el Ministerio de Fomento convocaba a una reunión informativa sobre el borrador del nuevo RCF a las organizaciones sindicales con representación en los CGE y a los directores de Seguridad en la Circulación de las dos empresas. El documento recogía parte de las alegaciones presentadas por los sindicatos y les dijeron que habían seguido las directrices de la Agencia Ferroviaria Europea (ERA), quedando estructurados los aspectos de obligado cumplimiento -que serían comunes a todos los actores del sistema ferroviario- y unos códigos de buenas prácticas que serían observados para su cumplimiento por la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria¹³³ y pretendían que el RCF quedase aprobado en diciembre de 2014.

Las organizaciones sindicales mostraron su preocupación por el hecho de que el texto dejaba un margen amplio en materia de seguridad a las operadoras. Todos los sindicatos les dejaron claro que la Seguridad en la Circulación era el objetivo prioritario en la prestación de los servicios: *“Todos creemos que el R.C.F. debe aglutinar todos los criterios necesarios de gestión de la seguridad y limitar lo máximo posible las competencias de seguridad de las operadoras”*. *“Consideramos necesario que la aprobación y los plazos de implantación y aplicación del nuevo R.C.F. sean lo suficientemente amplios, ya que habría que acometer las medidas de formación y seguridad necesarias para los agentes implicados con el fin de garantizar el objetivo prioritario del servicio que prestamos: la seguridad en la circulación”* (Comunicado n.º 78 UGT, 15/07/2014).

La empresa convocaba al CGE el 16 de julio para tratar las modificaciones de liquidaciones y cuotas de la Seguridad Social, y la convocatoria de movilidad para Conducción y Comercial. El primero afirmaba que estaba prevista su implantación obligatoria para todas las empresas a partir del 1 de enero de 2015 (hasta la fecha la empresa daba a la Seguridad Social las bases de cotización calculadas; a partir de julio de 2014 le facilitaría los datos al organismo que sería quien los calculase). Les

¹³³ El Gobierno aprobaba en el Consejo de Ministros del 19 de diciembre de 2014 el RD 1072/2014 por el que se creaba la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria y su estatuto. De esta forma, la AESF sucedía a la Dirección General de Ferrocarriles... *“la Agencia ejercerá a nivel estatal las funciones de autoridad responsable de la Seguridad previstas en la normativa ferroviaria y, en particular, la ordenación, inspección y supervisión de todos los elementos del sistema ferroviario, tanto en infraestructuras, material rodante y personal ferroviario como en operación ferroviaria. Asimismo, llevará a cabo las funciones relacionadas con la interoperabilidad del sistema ferroviario de competencia estatal y le corresponderá el otorgamiento, suspensión y revocación de licencias a las empresas ferroviarias”*.

Su presidente sería el titular de la secretaría general de Infraestructuras, que junto a su consejo rector conformarían sus órganos de gobierno. El R.D. entraba en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, salvo la disposición final primera, que entraría en vigor el 1 de abril de 2015. Esta última recoge *“constitución efectiva. 1. La efectiva puesta en funcionamiento de la Agencia se producirá el día 1 de abril de 2015, con la constitución del Consejo Rector. En la misma sesión constitutiva se nombrará al Director de la Agencia, a los titulares de sus órganos y a su personal directivo”*. Entre sus competencias cabe destacar: *“Velará por el mantenimiento de la Seguridad sobre la Red Estatal Ferroviaria de Interés General”*. *“Autorizará la puesta en servicio de líneas y vehículos, y expedirá certificados y autorizaciones de seguridad, licencias de conducción para maquinistas y homologaciones de centros relacionados con el personal ferroviario y de mantenimiento de material rodante. Propondrá la elaboración y desarrollo del marco normativo de seguridad y supervisará su cumplimiento por los distintos agentes del sistema ferroviario. Además, asistirá y participará en los grupos de trabajo de la Agencia Europea Ferroviaria y en otras organizaciones nacionales e internacionales relacionadas con la seguridad o interoperabilidad del transporte ferroviario. Ejercerá la potestad sancionadora en materia de seguridad ferroviaria”*. (Nota de prensa: Ministerio de Fomento 19/12/2014).

entregaba la resolución provisional de la convocatoria de movilidad para conducción y comercial; y el borrador con los/as jefes de tren-maquinistas con residencia transitoria y la asignación de residencia definitiva.

Los sindicatos aceptaban los cambios en la norma de la Seguridad Social al ser de carácter obligatorio y respecto a la convocatoria de movilidad consideraban que el número era insuficiente (73 en Conducción y 38 en Comercial N1 y SSB).

Al día siguiente, la empresa publicaba unilateralmente la resolución provisional de la convocatoria de movilidad para conducción sin contar con el apoyo de los sindicatos. SEMAF entendía que la medida no daría una respuesta adecuada a las necesidades y la actitud intransigente de la dirección le llevó a hacer un llamamiento al colectivo para “no colaborar” con la empresa.

El 30 de julio la empresa entregaba a los sindicatos la resolución definitiva de las convocatorias de movilidad geográfica para Conducción (con residencia transitoria y definitiva) y las de Operador Comercial Especializado N1 y SSB AVE-Euromed.

Los sindicatos se mostraron insatisfechos, puesto que ambos concursos de movilidad no cubrían las necesidades suficientes de plantillas para cubrir los servicios (a pesar de que la empresa retrasó la salida de algunos/as trabajadores/as que se habían acogido al ERE). Por ello volvían a reclamarle nuevos procesos para estos colectivos.

Se avanzaba en los títulos y habilitaciones para los/as trabajadores/as procedentes de FEVE debido a la presión sindical a nivel político. Como afirma una responsable de CCOO: *“Nos confirmaban desde Fomento que se estaba trabajando en el borrador de la Resolución Ministerial para los títulos y habilitaciones, y la previsión que nos dieron era que en septiembre de 2014 se iniciaría el trámite parlamentario, como así sucedió”*. También lo confirma UGT: *“la resolución incluiría el título B de Conducción de Ancho Métrico y las habilitaciones de los trabajadores/as de Circulación, auxiliares de operaciones de tren, cargadores, auxiliares de maniobras, etc. Dicha resolución recogerá la formación del curso puente para obtener el título B de los trabajadores/as de Conducción, para poder optar a realizar sus funciones en las líneas donde operan Renfe Viajeros, Renfe Mercancías o Adif”*. (Comunicado n.º 89 UGT, 5/8/2014).

El 21 de agosto se reunían los miembros del Comité Ejecutivo de SEMAF y acordaban convocar huelga en RENFE Operadora, Renfe Viajeros y Renfe Mercancías para el 12 y 15 de septiembre desde las 00:00 h a las 24:00 horas, afectando a todo el personal de Conducción a nivel nacional por los siguientes motivos: *“por la decisión unilateral de la Dirección del Grupo adoptada en la reunión del 30 de julio, publicando los listados de la resolución definitiva de la convocatoria de movilidad geográfica para Conducción PO 1/14, sin acuerdo con el Comité General del Grupo”. “Esta decisión va a provocar no cubrir las necesidades reales en algunas residencias en materia de recursos humanos, con la consiguiente incidencia en la producción de manera inmediata y futura”.* (Comunicación de convocatoria de huelga de SEMAF al DG de Trabajo de Madrid, Presidente del Consejo Adnº RENFE Operadora, Presidente del Consejo de Adnº RENFE Viajeros SA y Presidente del Consejo Adnº de RENFE Mercancías SA).

Ante el anuncio del conflicto, el 4 de septiembre se reunían responsables del Grupo RENFE y el Comité de Huelga de SEMAF alcanzando el siguiente acuerdo:

1.- Con el objeto de atender las necesidades de los servicios ferroviarios, se establece un procedimiento ordenado para cubrir las necesidades de personal para que *“en el medio plazo permita la cobertura de las necesidades de aquellos trabajadores/as que realizan su actividad en cuadro de servicios en línea producidas por jubilaciones, fallecimientos, revocación de las licencias por no cumplir los requisitos psicofísicos exigidos, las originadas por incremento de la actividad y por asignación a las Áreas de Seguridad y Formación en el colectivo de Conducción, en aquellas residencias cuya productividad se encuentre por encima de la ratio del 85% de la media de los parámetros que conforman la prima variable de Conducción PV-1, realizados en el ejercicio anterior en el ámbito de las residencias que presten igual tipo de servicio, siempre que no sea inferior al del ejercicio tomado como referencia 2013. La sustitución de los trabajadores/as para los casos anteriores, una vez se haya realizado un reparto de las cargas de trabajo, será siguiendo la secuencia:*

1- Movilidad por adscripción a cuadro de servicio.

2- Movilidad geográfica voluntaria de ámbito estatal.

3- Contratación de trabajadores/as, previa autorización del organismo competente, en las residencias en las que, una vez finalizados los procesos anteriores, se generen vacantes, siempre que se supere la ratio definitiva indicada en el primer párrafo.

4- En las residencias que [...] no alcancen el nivel mínimo de minutos de conducción efectiva que se determine para su sostenibilidad, se analizarán las alternativas que permitan mejoras de productividad a los trabajadores/as de las mismas”.

2.- Para el personal procedente de Ancho Métrico y tras la entrada en vigor de la Orden Ministerial de modificación de la Orden FOM 2872/2010, *“se posibilitará que el personal de Ancho Métrico en posesión de la titulación o certificación requerida para la conducción de vehículos ferroviarios por la REFIG pueda participar en los procesos señalados en el punto anterior, en cuyo caso se establecerá la fórmula para su incorporación a la regulación normativa aplicable a los cuadros de servicio del Grupo”.*

3.- Se agiliza el proceso formativo para obtener las habilitaciones a los contratados/as.

4.- Se contratarían 15 maquinistas.

5.- SEMAF se compromete a presentar una propuesta que aumente el tiempo de permanencia de los/as maquinistas de entrada y maquinistas (como quería la empresa). Y el sindicato desconvocaba las huelgas anunciadas.

(Acta reunión 4/09/2014.Acuerdo desconvocatoria huelga 12-15 septiembre 2014).

En la mesa de Empleo del 18 de septiembre, la dirección proponía a los sindicatos modificar las condiciones económicas, de acceso y el tiempo de permanencia en los subgrupos profesionales para el personal de nuevo ingreso. Aunque muchos/as se negaron, exigiéndole que acometiera un plan de empresa para todo el grupo y que les informara de forma más precisa de las cargas de trabajos (estables y fluctuantes), le dijeron que antes de modificar las condiciones para las nuevas contrataciones debía llevar a cabo los planes sociales comprometidos. Como afirmaban *“todos los sindicatos presentes en esa mesa, le reiteramos que se debía apostar por el empleo estable y de calidad, como siempre le hemos exigido y ha existido en nuestra empresa”.* *“Le dejamos claro, y la empresa era conocedora, que existían necesidades de contratación urgentes en todos los grupos profesionales, y se estaban subcontratando muchas actividades. Le dijimos que podrían asumirlas el personal de Renfe haciendo uso de las modalidades de contratación vigentes, de tal forma que permitiera cubrir las necesidades productivas y supusieran con el tiempo contrataciones indefinidas”* (notas de campo). Todos/as coincidían en señalar que para alcanzar la viabilidad del Grupo se

debía contar con una plantilla ferroviaria propia y fuerte, y no debilitarla a través de subcontrataciones.

Ese mismo día las partes trataban la convocatoria de movilidad de Conducción PO 1/14, derivado del acuerdo de desconvocatoria de huelga de SEMAF (permitiendo desbloquear algunos de los procesos y llevar a cabo una mayor redistribución de los recursos donde se concretaron los compromisos):

- Se efectuaría la contratación de 15 maquinistas de entrada que se incorporarían a principios de octubre de 2014. Se acordaba que las 49 contrataciones en Conducción (incluía las 15 señaladas y las ya realizadas el pasado 1 de agosto) se incorporarían con residencia transitoria, como era habitual.
- SEMAF aceptaba la ampliación de los períodos de permanencia como maquinista de entrada hasta 4 años y de maquinista hasta 5 (en vez de los 3 años que había) para las futuras contrataciones, pero siempre y cuando la empresa desarrollase un sistema de recursos humanos que posibilitase la cobertura de las vacantes existentes mediante nuevas contrataciones estables.
- Se ampliaba la movilidad para Conducción (de los 69 movimientos que recogía la resolución de movilidad del 31 de julio de 2014, pasaban a 113) y se abría un plazo para las reclamaciones y posibles renunciaciones.

La mayoría sindical del CGE lo valoró de forma favorable, ya que beneficiaba al personal. Asimismo, le solicitaron que cumpliera con la movilidad para el resto de grupos. Los sindicatos que no se sumaron al acuerdo consideraban que los logros eran escasos e insuficientes y su posición era de no “colaborar” con la empresa.

El nuevo Presidente del Grupo RENFE, el Sr. Pablo Vázquez,¹³⁴ tenía su primer encuentro con las organizaciones sindicales del CGE el 7 de octubre y, tras su presentación, les decía que la empresa se encontraba en un momento crucial

¹³⁴ El 2 de octubre de 2014, el Sr. Julio Gómez Pomar dejaba el cargo de Presidente de RENFE Operadora al ser nombrado Secretario de Estado de Infraestructuras, Transportes y Vivienda, y en su puesto el Gobierno nombraba al Sr. Pablo Vázquez Vega como Presidente de RENFE Operadora. El Sr. Vázquez había sido presidente de INECO (empresa/consultora pública de ingeniería dependiente del Ministerio de Fomento), cargo que ocupó desde abril de 2012. Es licenciado en Derecho y doctor en Economía. Fue subsecretario del Ministerio de Sanidad y Consumo en 2004 y trabajó en el gabinete del presidente del Gobierno de Aznar durante el período 1996-1998, y entre 2000 y 2002 trabajó como asesor. Fue director ejecutivo de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) entre 2005 y 2012.

(inminente liberalización y futura expansión del Grupo RENFE a nivel internacional). Afirmaba que en el 2015 se iban a abrir más de mil kilómetros y que entre los objetivos previstos estaba *“situar las sociedades del grupo en un entorno competitivo y trabajar para que la empresa mejorase en aspectos que a la sociedad le importan, especialmente en la calidad del servicio, donde la profesionalidad, señaló, es un “valor” que aporta mucho en ese sentido”*. (Nota de campo: en opinión de un asistente). Asimismo, reconocía la elevada edad media de la plantilla (entorno a los 54 años) y su intención era mantener la negociación y el consenso con los/as representantes de los/as trabajadores/as. Y los sindicatos le trasladaron sus principales preocupaciones.

En noviembre, ambos CGE acordaban por unanimidad denunciar los convenios colectivos que finalizaban el 31 de diciembre de 2014 y sus propuestas se orientaron a tratar de lograr tres objetivos:

- 1.- Recuperar el poder adquisitivo perdido de los/as ferroviarios/as por la congelación salarial (reclamando la devolución de la paga extra de Navidad de 2012 y recogiendo en las tablas salariales el posible incremento salarial para los/as trabajadores/as de la Función Pública).
- 2.- Consolidar el objetivo prioritario que era la estabilidad en el empleo.
- 3.- Generar empleo (era fundamental que hubiera ingresos de plantilla) para asumir las cargas de trabajo actuales y futuras, lo que reduciría la media de edad.

Ambos convenios deberían ser de aplicación (en caso de llegar al acuerdo antes de que terminase la vigencia del XIX Convenio Colectivo de FEVE) a los/as trabajadores/as del Ancho Métrico a partir del 1 de enero de 2016.

El 30 de diciembre se publicaban en el BOE los PGE para 2015 y en su Disposición Adicional duodécima recoge *“recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012”* y establece la forma de su abono.¹³⁵ Los sindicatos ferroviarios se mostraron contrarios a la forma de devolución de la paga recogida en la norma y presionaron para que se devolviera de forma íntegra.

En ADIF también se desarrollaron a lo largo del 2014 algunos de los procesos que estaban en marcha (con muchas dificultades y conflictividad) como el pase del

autoseguro a la mutua, la negociación del ERE, el desarrollo del II Convenio, la división de ADIF para adaptarse al nuevo sistema ferroviario, etc.

Sobre el pase del autoseguro a partir del 1 de enero de 2014, la mutua Fraternidad Muprespa se encargaría de gestionar las situaciones de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional, ya que los sindicatos no pudieron evitarlo (consiguieron prolongarlo un año más) debido a que la empresa tenía la potestad exclusiva en este tema. Consideraban que esta opción no era la más adecuada para el colectivo (al ser muy especializado y variado, con características específicas que fuesen debidamente “entendidas” por estos organismos colaboradores). De forma que informaban al personal de los recursos con los que podían contar a partir de ese momento, así como la función de control que asumirían. Lograban un compromiso de reuniones tripartitas periódicas entre la Subdirección de Prevención de ADIF, la mutua y los representantes sindicales del CGE para ejercer el control, comunicar y solucionar los problemas.

A finales de enero de 2014, en la Comisión de Seguimiento del ERE de ADIF (que había sido firmado el 26 de diciembre de 2013), donde participaban los firmantes del mismo, aprobaban las 250 solicitudes.¹³⁶

¹³⁵ Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de PGE para 2015, en su Disposición Adicional Décima Segunda recoge la devolución de la paga extra de diciembre de 2012 y especifica la forma de su abono.

“Dos. Recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público estatal.

1. Durante el año 2015, el personal del sector público estatal definido en las letras a), d) y e) del apartado Uno del art. 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de PGE, para el año 2012, así como el personal de las sociedades, entidades y resto de organismos de los apartados f) y g) de dicho precepto que pertenezcan al sector público estatal, percibirá las cantidades previstas en el apartado Uno. 2 de esta disposición.

2. La recuperación de la paga extraordinaria y pagas adicionales a que se refiere el número anterior se efectuará con arreglo a las siguientes reglas:

a) El personal incluido en los puntos 1 y 2 del art. 3 del R.D.L. 20/2012 percibirá la parte proporcional correspondiente a los primeros 44 días de la paga extraordinaria y pagas adicionales o equivalentes del mes de diciembre de 2012 que fueron suprimidas. (...) A los efectos previstos en el párrafo anterior, para el cálculo de las cantidades correspondientes a los primeros 44 días, en relación con el número de días totales que comprenden la paga extraordinaria y pagas adicionales o equivalentes del mes de diciembre de 2012 que fueron suprimidas, se utilizarán las reglas de cómputo aplicables a cada tipo de personal de acuerdo con su régimen jurídico en vigor en el momento en que se produjo la supresión. Siempre que la normativa aplicable no disponga otra cosa, el número de días totales a que se hace referencia en el párrafo anterior será de 183.

b) Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 519 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, el personal incluido en los puntos 3, 3 bis, 3 ter y 4 del art. 3 del R.D.L. 20/2012 percibirá 24,04 por ciento de los importes dejados de percibir por aplicación de dichos preceptos”.

Respecto al proyecto de reorganización de las bases de mantenimiento que la empresa pretendía aplicar, se dieron diferencias entre los sindicatos. Por su parte, CGT, que se había negado a esta propuesta al considerar que iba en contra de la cláusula 3.^a del II Convenio, mantenía que con la firma de los acuerdos de la división de ADIF y del ERE que se habían alcanzado *“iban implícitas otras medidas... esos acuerdos llevaban implícita la necesidad de implantar una serie de medidas complementarias para, según los firmantes CC.OO, UGT, S.F y ADIF, adecuar los RR.HH. a las necesidades reales de la empresa”*, entre ellas reorganizar las bases de mantenimiento con movilidad geográfica y funcional a la *“carta”*, y presentaba en la Mesa de Empleo una recogida de firmas de los afectados que no lo aceptaban. (Comunicado CGT n.º 4, 21/01/2014).

La Subdirección de RR. HH. de la DG de Servicios al Cliente y Patrimonio implantaba de forma unilateral un curso de formación para que la revisión e inspección visual de los trenes fuera realizada por personal de SSLL de ADIF (ayudantes ferroviarios, etc.) y de esa forma obtener la capacitación necesaria para realizar dicha actividad (lo que no recogía la Normativa Laboral). Estas funciones correspondían a los visitantes de Renfe-Mercancías (era el personal específicamente formado y capacitado para ello con una formación mayor que las 80 horas con las que querían impartirlo para el personal de ADIF). No fue el único curso de formación previsto, ya que se aplicaba de la misma forma el de *Mantenimiento Básico para Estaciones* para el personal de Estaciones Comerciales. Lo importante de la medida, además de la escasez de horas formativas, era que esta asignación de nuevas funciones implicaba una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y, derivado de ello, también de responsabilidades que debían negociarse en el CGE.

Los sindicatos se manifestaron en contra de la forma empleada por la dirección y le reclamaron que se debía negociar en el CGE. Así, CGT, que se había posicionado muy crítica en los procesos de segregación de las empresas, y en relación a ello, el 3 de diciembre de 2013 había enviado un escrito a esa misma dirección en la que denunciaba *“la pérdida de cargas de trabajo en la Terminal de Abroñigal al comprobar*

¹³⁶ La negociación del ERE de ADIF firmado el 26 de diciembre de 2013 entre la dirección, CCOO y UGT se analizará en el apartado correspondiente; no obstante, en este primer análisis se reflejan algunos de los principales avances.

que la empresa que gestiona las grúas entregaba un documento a sus trabajadores/as en el que se incluían trabajos propios del personal de Playa de Adif” (nota de campo).

De manera que ADIF seguía externalizando cargas e incumpliendo los acuerdos.

Con su propuesta de inspección visual de vagones, pretendía asumir cargas en aquellas instalaciones logísticas en las que Renfe Mercancías no contase con personal propio para desarrollarlas y les dijo que ambas empresas estaban negociando para identificar las instalaciones. En cuanto a su intención de que fuese el personal de ADIF el que llevase a cabo esas tareas, a pesar de no tener cerrado el acuerdo, manifestó que la formación iba a seguir adelante y que la fecha de inicio para realizar estas funciones sería el 1 de abril de este mismo año.

Los sindicatos le solicitaron información sobre el desarrollo de esas negociaciones y la necesidad de garantizar su encaje normativo; se debía analizar el impacto en terceros, responsabilidades, funciones, condiciones laborales, etc. Igualmente, le manifestaron que no estaban de acuerdo con que había iniciado la formación sin previa información al CGE. De forma que no solo se posicionaron en contra de la forma en que estaba impartiendo la formación, sino que además le manifestaron que para asumir cualquier tipo de nueva funcionalidad añadida era “imprescindible” su traslado al CGE para ser negociado (se trataba de materias extensas y complejas que no podían ser impartidas en un curso de 80 horas, sino que requerían un número mayor).

El Plan Anual de Formación PAF 2014 era aprobado el 28 de enero de 2014 en el Consejo de Formación de ADIF al recoger buena parte de las peticiones sindicales. Todos los sindicatos votaron a favor, excepto CGT, que alegaba “insuficiente” financiación teniendo en cuenta que se debía llevar a cabo la formación adicional para el proceso de reorganización, por la desigualdad en el número de horas para el personal de RAM (solo 10 horas) y por la incompatibilidad de horarios para su realización.

El 12 de febrero tenía lugar la 1.ª reunión del CGE de ADIF Alta Velocidad (punto 3º del Acuerdo de Garantías), donde se trataron varios temas:

1.- Fondo de ayudas sociales y Comisión Mixta de Política Social: Se acordaba la división del Fondo de Política Social existente en la proporcionalidad según el número

de perceptores, creando uno específico para ADIF Alta Velocidad; y la Comisión Mixta de Política Social de ADIF se encargaría de gestionar el fondo de política social de ADIF Alta Velocidad (con la contabilidad separada) según la normativa vigente.

2.- Prima del personal administrativo: Tras un intenso debate entre las partes, se acordaba la aplicación del parámetro CMRF de ADIF para el cálculo de la prima del personal administrativo de ADIF Alta Velocidad.

3.- Servicio de prevención de ADIF Alta Velocidad: La empresa proponía externalizar el servicio de prevención, lo que fue rechazado por los sindicatos (al entender que la encomienda de gestión publicada en el BOE del 11 de febrero de 2014 “permitía” que la empresa continuara prestando el servicio).¹³⁷ No obstante, en el supuesto de que no fuera posible, proponían crear un servicio de prevención mancomunado entre ADIF y ADIF AV (el reglamento de los servicios de prevención no contemplaba esta situación). La empresa realizaría la consulta al Ministerio de Empleo para que diese la orientación y los pasos a seguir, aunque con la prioridad de seguir con la actividad internalizada.

En la sesión del Comité General de Seguridad y Salud de ADIF del 25 de marzo, la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales aceptaba algunas de las peticiones sindicales, ya que habían “amenazado” con no apoyar el Plan de Prevención de ADIF 2014. Por eso, incluía el control y seguimiento periódico de la actividad de la mutua y la gestión preventiva centralizada de ADIF en relación a ADIF AV. La mayoría sindical reconocía el esfuerzo que la subdirección había hecho al recoger algunas de sus propuestas para llegar a un mínimo de consenso en este tema y apoyaron el plan, pero no aceptaron la planificación preventiva al quedar problemas por resolver (corregir el déficit de participación sindical en el diseño de los objetivos a la hora de cuantificar: costes del plan, planificación descentralizada de las Direcciones Generales con un cronograma de acciones que debía ser informado a los respectivos Comités de Seguridad y Salud; programas específicos para tratar problemas de amianto, etc.).¹³⁸

Aun así, velaron para que se desarrollase y trataron de mejorar sus resultados.

¹³⁷ Hace referencia a la Resolución del 28-01-2014 de la Secretaría de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Administración de ADIF AV, donde se acuerda encomendar la realización de determinadas tareas a ADIF, BOE 11-02-2014.

En el contexto general continuaron las movilizaciones sociales contra las políticas de austeridad y los recortes aplicados por los gobiernos. El 3 de abril de 2014, los/as ferroviarios/as participaron en las manifestaciones que tuvieron lugar en España y en Bruselas para defender el sector público y contra dichas políticas y recortes.¹³⁹

A nivel interno se avanzaba en ADIF (RAM), ya que el 8 de abril se constituía la mesa de Empleabilidad recogida en el XIX Convenio Colectivo. La dirección dijo a la representación sindical que el empleo estaba garantizado y que la negociación que tendría lugar en los próximos días determinaría la nueva configuración y la ubicación del personal de Circulación. Los sindicatos coincidían en señalar que a través de la

¹³⁸ Con respecto a la existencia de amianto y la repercusión que podía tener para la salud de los/as trabajadores/as, algunos/as delegados/as sindicales de prevención en los últimos años en el grupo de Medioambiente y la Comisión Técnica venían recogiendo información y datos de los puntos en los que estaba o había estado presente dicho elemento tras conocer varios casos de trabajadores/as con cáncer que pudiera deberse al manejo de materiales con ese componente. Por ello, solicitaron a la empresa que se realizaran exploraciones analíticas a los/as que podrían ser afectados/as para determinar los contenidos y, en caso afirmativo, adoptar las medidas preventivas necesarias (cartillas de salud, catálogo de identificación de puntos donde pudiese existir o haber existido este elemento, EPI's específicos, etc.).

¹³⁹ Como recoge CCOO, al igual que el resto de sindicatos, que participaron en estas movilizaciones, se manifestaban para protestar *“contra las políticas de cesión a la empresa privada de aquellas prestaciones estratégicas que el Estado tiene la obligación de garantizar para cumplir con el objetivo de la justa redistribución de la riqueza generada esencialmente por la fuerza del trabajo. Las marchas por la dignidad reclamaron los cientos de miles de voces que llegaron a Madrid desde toda España [...] También en Bruselas los trabajadores/as han dado un nuevo ejemplo de que la lucha va a ser inagotable contra las políticas de austeridad que solo afectan a la clase trabajadora, mientras las rentas del capital continúan incrementándose. Por ello, en Bruselas, a principios de abril, los sindicatos europeos dieron una “muestra” de que no están dispuestos a consentir el empobrecimiento de la clase trabajadora a costa del incremento de las grandes fortunas. Miles de trabajadores/as de Europa se dieron cita en lo que fue una “demostración de unidad sindical” contra las políticas de agresión a lo público y de consolidación de las políticas de austeridad en perjuicio de la justicia social que todo Estado está obligado a garantizar y a no permitir que se deteriore”*. La manifestación de Bruselas había sido convocada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en la que reclamaban un cambio de rumbo para salir de la crisis (contra las políticas de austeridad y recortes que estaban aplicando los Gobiernos en la UE y a favor de un plan de inversiones para crear empleo estable y de calidad, impulsando el cambio aprovechando las elecciones al Parlamento Europeo que iban a producirse el 25 de mayo de 2014. Asistieron una veintena de sindicatos europeos con representantes de CCOO, UGT, USO, CGT, etc, y numerosas organizaciones civiles y ciudadanas (unas 40.000 personas según CES que la consideraron de “exitosa” y 25.500 según la Policía de Bruselas, y se dieron enfrentamientos entre manifestantes y la policía) también, el sector ferroviario ya que *“[...] por entonces, se acaba de aprobar en el Parlamento la directiva 34/2012 que liberaliza completamente el tráfico ferroviario de viajeros y, con ello, todo el tráfico ferroviario (mercancías y viajeros). También se aprobaron enmiendas al Reglamento 1370/2007 sobre servicios públicos por Ferrocarril y Carretera. Las reformas, naturalmente, van más encaminadas a conceder a la iniciativa privada “negocio” a costa del servicio a la ciudadanía, que se verá afectado por falta de rentabilidad social”*. (Boletín CCOO del Sector Ferroviario Estatal n.º 36 abril 2014).

negociación se podrían corregir los desajustes sin que implicara medidas “traumáticas” que provocasen el desarraigo de los/as trabajadores/as y esperaban que la empresa se mostrase receptiva para alcanzar acuerdos que satisficieran a ambas partes sin desestabilizar la paz social. Asimismo, aquella les proponía llevar a cabo una serie de medidas para solucionar los desajustes ocasionados por el ERE: movilidad geográfica y funcional en Circulación, implantación de un servicio de incidencias en Circulación y redimensionar las Brigadas de Mantenimiento. Informaba que la primera medida que adoptaría sería aplicar la consigna Serie C sobre la salida de los trenes en las estaciones donde se establece que no es necesario el personal en las estaciones de origen y destino cuando exista un sistema de bloqueo automático establecido, a lo que los sindicatos se mostraron disconformes.

En la mesa de Empleabilidad de finales de abril se trataron las convocatorias para MMII en Circulación convencional y AV; convocatoria para CT en Patrimonio; y la inspección visual de trenes. Respecto al primero, la empresa había tenido en cuenta algunas de las peticiones sindicales, pero actuó de forma unilateral al sacar dichas convocatorias.

Los sindicatos no la apoyaron al entender que las plazas que había ofertado no se correspondían con las necesidades reales e incumplía con la macro-convocatoria con varias fases para todos los colectivos donde debían “aflorar” todas las vacantes y ajustada a la normativa que garantizase el empleo y la empleabilidad de todos los/as trabajadores/as, llevando aparejado un plan de formación como había acordado. No concebían que se acometiera un proceso de movilidad sin esclarecer antes el futuro del Canal de Venta y SSLL. De manera que les reclamaron una convocatoria universal y promoción profesional para todos los/as trabajadores/as (especialmente para los que llevaban décadas sin promocionarse y que incluyera al personal proveniente de FEVE). Al día siguiente, la empresa publicaba las convocatorias para Supervisor de Circulación de Regulación y Gestión (N2), Supervisor de Control de Seguridad en la Circulación (N2) y CT de Administración de Inventario (N1) que afectaban a Circulación y Patrimonio.

Los sindicatos impugnaban las convocatorias alegando porque impedían al personal de Infraestructura poder participar en las mismas “llevándoles” a una reestructuración de las Bases de Mantenimiento sin el acuerdo del CGE (ocasionándoles desarraigos,

mermas en las retribuciones, etc.); porque se dieron incoherencias en la convocatoria de Supervisor de Control en la Circulación N2; porque seguían olvidando al colectivo del Canal de Venta al no clarificar el futuro de más de 1.000 trabajadores/as a los que seguían externalizando sus actividades, etc. Entendían que las convocatorias no se correspondían con las necesidades “reales” de la empresa y de sus trabajadores/as y “rompían” con el consenso que se había logrado. La forma de actuar de la Dirección “descolgándose” de los compromisos y actuando unilateralmente al convocar acciones de movilidad sin el apoyo del CGE sorprendía a algunos/as: *“En esa reunión la empresa nos informaba que iba a realizar movilidades funcionales y geográficas forzosas para el colectivo de infraestructura con el fin de llevar a cabo la reagrupación de las bases de mantenimiento, así como convocatorias de movilidad forzosas para los excedentes”* (nota de campo: miembro de CGT). De forma que la empresa pretendía tras realizar esas convocatorias, llevar a cabo un proceso de movilidad general para el personal excedente para cubrir las vacantes y, de seguir habiendo, las cubrirlas con movilidad forzosa.

Respecto a la inspección visual de trenes, les informaba del contrato que había firmado con RENFE para realizar la prestación de dicho servicio con el objeto de adquirir nuevas cargas de trabajo en algunas terminales de SSLL y reducir el número de excedentes.

Los sindicatos tampoco lo apoyaron al entender que lo que buscaba era ampliar contenidos y funciones a ciertas categorías en dependencias y residencias donde tenía falta de personal desde hacía tiempo. Lo que suponía un cambio sustancial de las condiciones laborales y quería hacerlo sin ninguna contraprestación que beneficiase a los/as afectados/as. De forma que para su propuesta de reorganización de las Bases de Mantenimiento contaba con la oposición frontal del CGE, cuyas alegaciones había desoído, y la justificación que daban para hacerlo era el ahorro económico. Mientras que los sindicatos consideraban que lo que debían realizar era llevar una gestión correcta de los medios disponibles donde se priorizara el mantenimiento preventivo frente al correctivo, coordinando y contando con otras áreas con el objetivo de optimizar los tiempos de las bandas de mantenimiento e internalizar cargas de trabajo, introduciendo previamente un plan de movilidad voluntario y universal y una formación que permitiese adaptar a las plantillas a las nuevas exigencias productivas. Así lo explicaba uno de los sindicatos que reflejaba el sentir del resto: *“La empresa pretendía con su propuesta aplicar traslados “forzosos” a 150 trabajadores/as en las*

Bases de Mantenimiento sin tener en cuenta los efectos que la medida podía tener sobre las plantillas". Con esa medida... "no iba a solucionar el verdadero problema que tenía, que era que no disponían de trabajadores/as suficientes para realizar las tareas necesarias de carácter preventivo y correctivo que requiere la red ferroviaria". (nota de campo: opinión miembro CCOO). CGT, además de coincidir con el resto de sindicatos sobre las intenciones empresariales en estos asuntos, proponía que se actuara desde el CGE y planteaba llevar acciones unitarias. "El C.G.E., por unanimidad, ha decidido interponer una Comisión de Conflictos por todas las cuestiones a las que la empresa no da la respuesta conveniente y respecto a las asambleas conjuntas y movilizaciones tendrán que elevarlas a la consulta interna..." (Comunicado CGT n.º 79, 8/05/2014).¹⁴⁰

De forma que el CGE convocaba Comisión de Conflictos por las decisiones unilaterales de la empresa de imponer medidas en varios ámbitos sin el apoyo de este órgano. La reunión se producía el 22 de mayo y no se alcanzó acuerdo al no haber entendimiento entre las partes y la Dirección decidía continuar con sus planes.

La representación sindical mantuvo sus posiciones y desde el CGE instaron a que la Dirección de RR. HH. cambiase su actitud y sus decisiones. Pretendían *"reconducir el modelo de relaciones laborales hacia la negociación, los acuerdos y el consenso, en un proyecto de futuro global para la empresa, así como acabar con el inmovilismo". "Con este fin, el C.G.E. ha dirigido una carta a los responsables de RR.HH. de la empresa instándoles a la paralización de las medidas tomadas unilateralmente, para relanzar una negociación urgente que evite una situación de conflictividad y el recurso a las acciones". (Comunicado CGE ADIF, 22-05-2014).*

Esta actitud prepotente de la dirección también la aplicaban ese mismo día en la mesa de Empleabilidad ADIF RAM con su propuesta de reorganizar los Servicios de Circulación y Vías-Obras, al tratar de implantar la figura del trabajador indefinido no fijo. Es decir, que los/as trabajadores/as que hasta la fecha se habían promocionado, trasladado y consolidado sus residencias, a partir de ese momento pretendía que no participasen en convocatorias o, de hacerlo, sería en último lugar y de forma precaria. Los sindicatos lo consideraron inconcebible y un "disparate" más aún cuando esos trabajadores/as habían participado en procesos anteriores como trabajadores/as fijos. La respuesta de todos los sindicatos fue de absoluto rechazo y se posicionaron para buscar una solución entre todos y acabar con esta situación. Asimismo, la empresa

pretendía adaptar el sistema de trabajo del personal procedente de RAM al de ADIF en un corto período de tiempo y sin costes.¹⁴¹

El Gobierno continuaba con su hoja de ruta en el sector a pesar del “descalabro” electoral sufrido en las elecciones europeas del 15 de mayo de 2014. Unos días después, el 13 de junio, el Consejo de Ministros privatizaba parcialmente AENA y autorizaba la entrada de operadores privados en la línea pública ferroviaria Madrid-Levante. Al mismo tiempo y a nivel interno, la Dirección de ADIF sacaba a concurso la licitación del mantenimiento de la señalización de la Red Convencional y de Ancho Métrico por un importe de casi 6 millones € (mantenimiento preventivo, correctivo y obras auxiliares que afectaban a más de 12.800 Kms de vías y consecuentemente se estimaba empleo de unos 1.000 trabajadores/as). Esta medida de licitar el concurso del mantenimiento de la señalización de ambas redes se llevaba a cabo a pesar de que ADIF contaba con recursos de plantillas y materiales para su realización.

Los sindicatos entendían que esta decisión política afectaría al empleo, a la seguridad y no se correspondía con los intereses de los/as ferroviarios/as, ya que mientras la Dirección de ADIF se apresuraba en continuar con sus planes de reorganización de las bases de mantenimiento para, según ella, “*internalizar cargas de trabajo*”, paralelamente decidían licitar actividades (una parte del servicio de electrificación ya

¹⁴⁰ El 6 de mayo de 2014, la Audiencia Nacional daba la razón a los sindicatos sobre los complementos por IT, puesto que el CGE había iniciado un conflicto colectivo en la Audiencia Nacional frente a ADIF al venir aplicando descuentos en las nóminas en situaciones de IT en aplicación al RDL 20/2012. También, el 7 de mayo de 2014, la Audiencia Nacional volvía a pronunciarse en el mismo sentido en el conflicto colectivo, pero con las particularidades propias del personal de ADIF procedente de FEVE. Estimando la demanda presentada y dictando sentencia favorable a los/as trabajadores/as y condenando a la empresa a abonar en todos los casos de IT cualquiera que sea la contingencia, de acuerdo al Convenio Colectivo de FEVE. Aunque ambas sentencias no eran firmes, ya que cabía recurso de casación ante el Tribunal Supremo por parte de la empresa, aun así desde ese mismo momento ADIF debería empezar a aplicar los criterios fijados en la sentencia, ya que era declarativa (sería ejecutiva desde que se dicta, con independencia de su firmeza). Y en el supuesto de que el Tribunal Supremo confirmase de nuevo dicha resolución, ADIF debería regularizar los abonos con carácter retroactivo.

¹⁴¹ Por entonces, el 28 de mayo de 2014 los sindicatos ferroviarios participaban en la Subcomisión de Estudio y Análisis del Sistema Ferroviario Español constituida en la Comisión de Fomento del Congreso de los Diputados que se había creado tras el accidente ferroviario del 24 de julio de 2013 en Santiago de Compostela, donde expusieron sus planteamientos respecto a la política ferroviaria con el objeto de mejorar el sistema.

se encontraba externalizado). Así, CGT se posicionaba muy crítica y aseguraba que la nueva licitación perjudicaba a la plantilla y al sistema ferroviario de forma significativa y para tratar de evitarlo proponía llevar acciones unitarias desde el CGE, pero al mismo tiempo, reprochaba que muchos de los problemas que existían en esos momentos se debían a los acuerdos que habían firmado otros sindicatos. *“Se trata de una decisión que impacta directamente en la línea de “flotación” del área de Infraestructura, concretamente al Sector de Instalaciones de Servicio Eléctrico, por suponer una inminente pérdida de puestos y cargas de trabajo, trasladándolos a la empresa privada que precariza el empleo y verá aumentados sus beneficios. A esta intervención la llaman “colaboración” de empresas especializadas para determinados trabajos puntuales. CGT ya avisó que esto iba a ocurrir en cuanto se abrió la mesa de empleo y la empresa planteó la mal llamada “reorganización de las bases de mantenimiento”. Es claro que agrupar supone dejar sin cobertura muchos Kms de vía con innumerables instalaciones que precisan del mantenimiento preciso (accionamiento y calefactores de agujas, señales luminosas y de fibra óptica, sistemas de Asfa, líneas aéreas, centros de transformación y seccionamiento, etc.), todas ellas imprescindibles para garantizar la Seguridad. Entendemos que la medida para garantizar el mantenimiento de las citadas instalaciones es la de adecuar la plantilla (ingresos) a las singularidades de cada línea en cada territorio y no trasladar esta tarea de tanta cualificación a cualquier empresa privada. Esto conllevará un impacto negativo en la Seguridad, como ocurrió en Inglaterra cuando privatizaron un ferrocarril que era puntero en esta materia en toda Europa. [...] CGT ha solicitado una convocatoria extraordinaria del CGE para consensuar acciones unitarias contra las actuaciones de la empresa; no es la primera vez que lo hacemos y, desde luego, de no darse una respuesta contundente del CGE, desde CGT no esperaremos más tiempo para actuar. El resto de organizaciones tendrán que decidir si se suman...”* (Comunicado n.º 104 CGT 16/06/2014).

El proceso para la integración del personal de RAM continuaba y en la mesa de Empleabilidad del 5 de junio de 2014, los sindicatos, tras estudiar la documentación, coincidieron en señalar que la empresa pretendía implantar el mismo modelo organizativo que había en Circulación de ADIF, pero con una diferencia fundamental: querían hacerlo solo en unos meses y además, señalaban que por su condición de

“indefinidos no fijos” querían que no participaran en los concursos de ascensos al considerar que sus plazas eran provisionales, como manifiesta un miembro de CCOO.

“Sí, quería aplicar el mismo modelo organizativo en Circulación que en Adif que llevábamos años desarrollando en RAM; pretendían hacerlo de manera precipitada, en apenas unos meses. Y la dirección mantuvo su propuesta, su propuesta inicial donde solo disminuían 3 SIC's en Bilbao, reubicando 1 en Santander y 2 en El Berrón. De esa forma como quería hacerlo, obligaba a un número importante de trabajadores/as a efectuar traslados forzosos. Los sindicatos le entregamos las diferentes propuestas... donde todas ellas permitían hacer un desarrollo normal del servicio y evitaban el desarraigo. Entre ellas le pedíamos implantar un CTC en Santander y otro en el Berrón. Ya que cerraba 21 estaciones, algunas con importantes cargas de trabajo y el número de averías e incidencias diarias era día sí y día también. Además le dijimos que debía mantener personal en determinadas estaciones debido a sus especiales características como en Candas, Laviana, etc. El personal del SIC de RAM debía regirse por la misma normativa que la de Adif, ya que este servicio no estaba regulado en la normativa de RAM. Los sindicatos le dejamos claro a la dirección que al personal de RAM no se les estaba tratando según su normativa laboral, y le advertimos de que si continuaba... nos llevaría a plantear medidas de confrontación. Todos teníamos claro que el proceso se debía llevar con el mayor consenso posible, le presentamos las propuestas antes de hacer nada”.

Entrevista n.º 22. Sindicalista de CCOO (02-10-2019:6).

Los recortes continuaron aplicándose, ya que la dirección en la reunión con el CGE del 25 de junio manifestaba su intención de recortar considerablemente el presupuesto destinado al Programa de Ayuda a la Drogodependencia y Alcoholismo (PACDA) y a las campañas de prevención médico-sanitarias. Lo que justificó al señalar que la Subdirección General de Gestión de Retribuciones y Puestos de Trabajo *“ha resuelto que los gastos de acción social se consideran masa salarial, y que éstos no pueden superar el 50% del importe total autorizado para el 2012, según recoge la Ley 17/2012 y la Resolución de la CECIR del 1 de febrero de 2013”*.

Los sindicatos rechazaron esta medida al considerar que el nuevo recorte era una nueva “agresión” para la salud de los/as trabajadores/as y que había sido acordado en el Convenio. Por ello, el 1 de julio el CGE se reunía para consensuar de forma conjunta la respuesta, como lo manifestaban varios sindicalistas... *“No íbamos a consentir que la gestión de los recursos económicos de Adif se redujese a costa de la salud de los trabajadores/as y así se lo advertimos en las reuniones con la empresa. Y lo defendimos*

todos desde el CGE. Y en la reunión del 1 de julio le volvimos a decir a la empresa que cumpliera con lo acordado en el Convenio y le exigimos que no dejase sin partida presupuestaria al Fondo de Política Social". "Ante la oposición de todos los sindicatos, la empresa tuvo que recular" (notas de campo). Ante el rechazo frontal de los sindicatos, la empresa se "comprometía" a buscar una salida que permitiera alcanzar una partida de gasto suficiente para acometer el programa y las campañas de prevención.

Por otra parte, tras la consulta que se habían hecho a la Dirección General de Empleo sobre el Servicio de Prevención de ADIF Alta Velocidad, la empresa les comunicaba que la opción más factible era la de contratar un servicio ajeno. Esta solución fue rechazada de forma unánime por los sindicatos, ya que consideraban que se trataba de una "recomendación no vinculante", lo que permitía mantener el sistema o adaptarlo a un servicio mancomunado.

La empresa continuó con las políticas de imposición¹⁴² y el 1 de julio entregaba al CGE su propuesta de movilidad "*Acción de movilidad para el acoplamiento de excedentes de personal operativo*" que no compartieron y que pidieron su retirada, al valorar que su propuesta era "irracional" y llevaba al desarraigo a muchos/as trabajadores/as y sus familias. Consideraban que no seguía una gestión ordenada y coherente basada en criterios "lógicos". Convocatorias universales de movilidad geográfica y funcional, y mantenían que estas acciones dificultaban el funcionamiento de la empresa, crispaban el ambiente, no alcanzaban los objetivos de ahorro en costes laborales, ni incrementaban la productividad. Asimismo, se posicionaron de forma unitaria en que,

¹⁴² La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional daba la razón de nuevo a los sindicatos, ya que el 1 de julio de 2014 se celebraba el juicio del conflicto colectivo que había sido interpuesto por UGT sobre las compensaciones económicas que no habían sido abonadas por ADIF del descanso de 20 minutos diarios correspondientes al bocadillo para toda la plantilla que, por circunstancias del servicio, no podían disfrutarlo y reclamaban percibirlo con la correspondiente compensación económica cuya cuantía sería proporcional a ese tiempo y como mínimo al valor de la hora ordinaria calculada según el acuerdo del 10 de septiembre de 2012 ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Hay que decir que a este conflicto que había sido iniciado por UGT se adhirieron con posterioridad CCOO, SCF y CGT, y la Audiencia Nacional "*estimaba íntegramente la demanda y condenaba a ADIF a ingresar a los trabajadores/as afectados las cuantías calculadas según dicho acuerdo suscrito ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional –autos 193/2012*". Aunque la sentencia no era firme, puesto que cabía recurso de casación ante el Tribunal Supremo, la empresa debía aplicar desde ese momento los criterios recogidos en la sentencia y, en el caso de que el Tribunal Supremo confirmase dicha resolución, aquella debería regularizar los correspondientes abonos con carácter retroactivo". (Comunicado n.º 73 UGT, 7/7/2014).

antes de llevar ningún proceso de movilidad, las empresas debían solucionar los problemas más acuciantes (canal de venta, adoptar con urgencia un criterio de explotación uniforme; paralizar la reorganización de las bases de mantenimiento y la inspección visual de trenes que había puesto en marcha sin contar con el apoyo sindical).

En la reunión extraordinaria del CGE del 10 de julio, todos los sindicatos decidieron llevar adelante la conflictividad laboral ante las continuas agresiones e imposiciones que venía sufriendo la plantilla, ya que la empresa se reafirmaba en su postura de mantener la convocatoria de movilidad solo para los excedentes. Como lo confirmaban algunos/as responsables sindicales, *“la dirección mantuvo su inmovilismo e insistió en la imposición, en vez de buscar soluciones que permitieran dar viabilidad a los problemas de los/as ferroviarios/as y que rebajasen el clima de conflictividad, y no dio opción a la negociación. Por su actitud y sus decisiones unilaterales, no nos quedó otra que seguir con la conflictividad. No se trata de un ataque aislado de la empresa, sino que ha supuesto la gota que ha colmado el vaso”* (nota de campo).

Los sindicatos estimaron que había motivos (movilidad forzosa para los excedentes, déficit de personal, actitud “caciquil” de las direcciones, incumplimientos de acuerdos, etc.). De forma que por unanimidad convocaban dos jornadas de huelgas ininterrumpidas en plena operación de verano, el 31 de julio y 1 de agosto de 2014 (entre las 01:00 y las 00:00 h. para el 1.º y entre las 00:00 h y las 23:00 horas para 2.º). Según CCOO, estimaba una falta de plantilla de unos 5.000 trabajadores/as en ADIF y 1.139 en RENFE, y manifestaba que entre las dos empresas la plantilla era la más reducida de Europa, *“rozando límites insostenibles, por lo que se resiente el servicio y la seguridad de los trenes”*, etc. (Fuente: LIBREMERCADEO LM/Agencias 10/2014).

Pero la forma que había elegido para llevar a cabo sus proyectos fue el “detonante” a la hora de convocar los paros. Todos los sindicatos del CGE afirmaban que, mientras persistiese la actitud de la empresa con imposiciones e ignorando la vía de la negociación, continuarían combatiendo. *“Todos estos procesos se están realizando por la vía de la “imposición” de forma unilateral por parte de la empresa, sin tener en cuenta las propuestas y alternativas que los sindicatos les habíamos aportado, y sin valorar las consecuencias presentes y futuras en nuestra empresa”*. *“Es por ello que el C.G.E. de ADIF entiende que existen argumentos más que suficientes para dar*

una respuesta firme y frenar la actitud y decisiones de la empresa, retomando la vía del diálogo, la negociación y los acuerdos, fundamental en nuestra opinión para asegurar el futuro y viabilidad de ADIF y sus trabajadores/as.[...] El CGE no descarta futuras acciones”. (Comunicado CGE ADIF 10-07-2014).

El 16 de julio se celebraron dos reuniones: una, debido a las comisiones de conflictos que habían sido interpuestas por UGT y CGT; y otra de la mesa de Empleabilidad de ADIF (RAM). En la Comisión de Conflictos, la dirección mantuvo sus planteamientos en sus propuestas y actuó (como afirmaban algunos/as) con la misma soberbia y prepotencia que había tenido durante todo este tiempo. Una actitud de *“no importarle nada”* los problemas de la plantilla. Es más, incluso *“amenazaba”* con aplicar los arts. 40 y 41 de ET y se saltaba el Convenio colectivo (a pesar de saber que este prevalecía y era de obligado cumplimiento). Los sindicatos esperaban que la presión de la huelga convocada por el CGE de ADIF, que incluía los problemas en el Ancho Métrico, surtiera efectos no solo en el contenido de las propuestas empresariales, sino también en su actitud hacia los/as trabajadores/as del Ancho Métrico, que eran trabajadores/as de ADIF de pleno derecho, pero no fue así.

La empresa lograba *“romper”* la unidad sindical, puesto que el 25 de julio UGT y ADIF alcanzaron un acuerdo tras intensas negociaciones para intentar solucionar los temas objeto de conflictividad.

El sindicato consideraba que el acuerdo alcanzado era *“suficiente”* para desconvocar los paros, ya que contemplaba soluciones y compromisos para dar salida a los asuntos que les llevaban a la conflictividad. Los principales puntos del acuerdo eran:

1.-Estaciones de Viajeros: ADIF tenía que negociar y acordar con RENFE la transferencia del personal del Canal de Venta y esta sería con carácter voluntario.

2- Convocatorias de movilidad: *“La empresa se compromete a acometer únicamente la fase voluntaria de dicho proceso de acuerdo con la normativa y la declaración de “exceso de personal” será a los exclusivos efectos de participación en dicha convocatoria. A partir de septiembre se negociarán las acciones de movilidad voluntaria en los niveles del 3 al 6 del personal operativo”.*

3.-Servicios Logísticos: *“Conseguimos que se garantice el nivel de empleo y las actuaciones que se lleven a cabo en el área se realizarán garantizando la empleabilidad de los trabajadores/as afectados. Además, en caso de producirse cambios en el modelo*

de gestión, se realizará “con carácter previo” un período de negociación con la representación laboral con el fin de analizar la situación específica del centro y la afectación a los trabajadores/as, así como acordar las medidas a acometer con el objetivo de garantizar las condiciones laborales que permitan dotar de seguridad en el empleo a los afectados/as”.

4.- Infraestructura: La empresa pretendía cerrar las bases de mantenimiento en función del menor número de su plantilla (con 3 o menos trabajadores/as) de forma inmediata y sin contemplar ninguna posibilidad. Con el acuerdo para esa situación se paralizaban las acciones hasta el 30 de septiembre (aunque el margen de tiempo era escaso, el sindicato consideraba que se podría buscar otra mejor solución).

5.- RAM: *“No se realizará movilidad forzosa durante este año con el fin de agotar las posibilidades que permitan eliminar la movilidad forzosa o reducirla al mínimo. En septiembre se abrirá una mesa específica para la “plena integración” de los trabajadores/as de RAM. En cuanto al personal “indefinido no fijo”, la empresa propondrá al órgano correspondiente un proceso de consolidación de empleo. Además, se agilizarán los trabajos para dotar de habilitaciones al personal de RAM”.*

La conversión en fijos de los “indefinidos no fijos” habría que esperar que resolviese el órgano correspondiente. Se lograba un cierto tiempo antes de acometer la movilidad forzosa y se avanzaría en la integración y en la concesión de las habilitaciones.

6.- Inspección visual de vagones: *“La empresa iniciará de forma inmediata las acciones con Renfe para que los ayudantes ferroviarios de Adif dejen de realizar las funciones de la inspección visual de vagones de Mercancías”.* (Comunicado nº 89 UGT, 5/08/2014).

Para el sindicato, el acuerdo recogía sus propuestas y parte de las acordadas desde el CGE, por lo que lo consideró un “éxito”, ya que garantizaba el empleo y las condiciones laborales de los colectivos afectados; a cambio, desconvocaba los paros por su parte. Manifestaba que había actuado con responsabilidad agotando la vía de la negociación y lograba lo que parecía imposible: *“reconducir”* la situación. (nota de campo).

Para ADIF, el acuerdo con UGT le posibilitó “romper” la unidad de acción sindical que se había forjado a través del CGE y, a cambio, tenía que hacer algunas concesiones. Aún tenía que articular su estrategia para dar respuesta al conflicto que mantenía el resto.

Ese día se reunía el CGE de ADIF con carácter urgente para valorar el documento que les había entregado la empresa con el objeto de desconvocar las huelgas. Todos los sindicatos excepto UGT coincidieron en señalar que el documento no “atendía” los motivos que les habían llevado a convocar los paros y que se trataba de una “mera declaración de intenciones” sin dar solución a los problemas. No solo rechazaron la propuesta empresarial, sino que además, tras la votación, decidieron continuar con el conflicto con 9 votos a favor de CCOO, SF., CGT y SCF. Y hacían un llamamiento a toda la plantilla de ADIF y del Grupo RENFE a secundar masivamente las huelgas. Por tanto, las huelgas se realizarían en las fechas previstas. Este conflicto llevó al Ministerio a “mover ficha” y convocaba a las partes a una reunión el 28 de julio para tratar de mediar y desbloquear esta situación. A la misma asistieron la ministra, el secretario de Estado de Transporte, la secretaria general de Transporte y las respectivas direcciones de ADIF y del Grupo RENFE y las organizaciones sindicales representativas de ambas empresas. Fomento, en su intervención, mostró su interés por conocer de primera mano los puntos del conflicto e instó a las partes a que acercasen posturas para desbloquear la situación y evitar la conflictividad. En ADIF, el CGE había ratificado continuar con los paros con los votos de la mayoría y en el Grupo RENFE también convocaban huelga (CCOO el 31 de julio de 23 horas y entre las 1:00 horas del 31 de julio hasta las 00:00 h. del 1 de agosto para manifestar su rechazo al incumplimiento de aspectos esenciales del convenio, por falta de personal y por no cumplir los compromisos de movilidad, sumándose a la huelga de ADIF y el resto de sindicatos mantuvieron los paros en las dos empresas, excepto UGT).

Fomento manifestó su compromiso a mantener el carácter público y el nivel de empleo y reconocía la necesidad de solucionar el problema del Canal de Venta (como recogía el acuerdo firmado entre la empresa y UGT). Los representantes recordaron a las partes que la vía de la negociación “*siempre había dado buenos resultados*” y pusieron de ejemplos los convenios logrados en ADIF, RENFE Operadora y FEVE, los Acuerdos de Garantías firmados en diciembre de 2013 derivados de la implantación del modelo de sociedades en RENFE y la segregación de ADIF en dos EPE.

En las intervenciones, CGT y SF hicieron un discurso alejado de la desconvocatoria; CCOO mantuvo un discurso ambiguo y UGT reafirmaba su postura (defendió el acuerdo alcanzado con la empresa). Los sindicatos aprovecharon el encuentro para

volver a reclamar a los/as responsables la generación de empleo suficiente y de calidad para asumir las cargas de trabajo actuales y previstas para los próximos años. Finalmente, no se dio ningún avance en la línea que reclamaban los sindicatos y mantenían el conflicto. El Ministerio decretaba los servicios mínimos del 77% para los trenes AVE y de larga distancia, entre el 50% y el 75% para las cercanías en horas punta y para los media distancia del 63% y 65% para las jornadas de huelga convocadas por el resto de sindicatos en RENFE y ADIF para el jueves 31 de julio y el viernes 1 de agosto. En ADIF los servicios esenciales se situaron en el 20,86% de los puestos de trabajo.

CCOO recoge los principales motivos que les llevaron al conflicto: la actitud de la empresa “desentendiéndose” de los problemas ferroviarios/as y actuando de forma arbitraria con sus propuestas, incumpliendo los acuerdos y por su “mala” gestión durante los últimos años, el déficit de plantilla en todas las áreas en las dos empresas. Denunciaba que la situación que se estaba dando en las empresas estaba provocando la destrucción del servicio público: *“La actitud de ADIF ha llevado a un callejón sin salida a los sindicatos del Comité de Empresa, que han decidido por unanimidad convocar huelga el 31 de julio y el 1 de agosto”. “UGT, tras pactar con la empresa no sabemos qué, se descolgó de la convocatoria. Del mismo modo, los incumplimientos y la gestión han provocado una situación ya insostenible en Renfe, cuyo escenario de falta de recursos humanos, de liberalización improvisada, de falta de integración plena de personal de la antigua FEVE y de deterioro de la gestión como en ADIF, ha llevado a CC.OO. a reaccionar convocando huelga el 31 de julio. Una huelga que no persigue perjudicar a los usuarios/as, sino denunciar una situación que destruye la empresa pública y el servicio de calidad”.* (Boletín Sector Ferroviario Estatal CCOO n.º39 julio-agosto 2014).

Los datos de seguimiento de los paros distaban entre las partes. Por un lado, RENFE situaba el segundo día del paro en el 1,8% frente al 60% y 70% según los sindicatos. Las partes coincidieron en señalar que las jornadas de huelga transcurrieron sin incidentes con cierta normalidad y cumpliéndose los servicios mínimos. Junto a los paros, se desarrollaron concentraciones en Madrid y en diferentes provincias.

A mediados de septiembre, UGT afirmaba que algunos de los temas que habían firmado en el acuerdo se estaban cumpliendo, como el concurso de movilidad con carácter voluntario o la carta remitida por ADIF al Grupo RENFE donde comunicaba *“la no renovación”* del contrato de la Inspección Visual de Trenes a partir de las 24 h. del 31 de diciembre de 2014 (reconociendo de esta forma la empresa que no se había concebido de forma correcta esta situación y, lejos de llevarlo a cabo con imposiciones, debían de negociar con los sindicatos los términos). Mientras, algunos de los sindicatos no firmantes no solo criticaban el acuerdo, sino que emprendieron una campaña preelectoral basada en descalificaciones y *“tirando por tierra”* estos logros e incluso afirmando que las negociaciones que se estaban dando eran fruto del conflicto.

UGT afirmaba que el resto de sindicatos no quisieron entrar en el acuerdo (aunque CCOO participó en la redacción del preacuerdo). *“En su día ofrecimos al resto de sindicatos sumarse a un buen acuerdo. Lo rechazaron y decidieron seguir por otro camino, y desde UGT nos mantuvimos en el nuestro. Hoy, apenas 2 meses después, es el único que está dando resultados”*. (Comunicado n.º 98 UGT, 24/09/2014).

En materia de igualdad apenas hubo avances durante el transcurso del 2014, como afirmaba la representación sindical en la reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de ADIF del 7 de octubre,¹⁴³ donde analizaron los indicadores para ver la evolución. Era un requisito indispensable para aportar a la Comisión Mixta de

¹⁴³ La Jornada Mundial por el Trabajo Decente se celebraba el 7 de octubre, que en el contexto socioeconómico del momento adquiriría una elevada importancia debido a las políticas neoliberales aplicadas por los Gobiernos (de reducción de gastos y recortes) en la mayoría de los países europeos, ocasionando reducción de la calidad de los servicios públicos, deterioro de las condiciones laborales y derechos sociales, etc. En lo que respecta al sector público ferroviario, los/as trabajadores/as venían sufriendo sus consecuencias al haberse empeorado las condiciones laborales y salariales. Además, y en paralelo a esa ofensiva neoliberal, se estaba llevando a cabo una campaña para tratar de desacreditar a las organizaciones sindicales donde se cuestionaron algunos derechos fundamentales como el derecho a la huelga. En el sector ferroviario, la elevada afiliación y el compromiso de sus plantillas (con la unión del conjunto de los/as trabajadores/as) permitieron reducir en cierta medida los efectos negativos de las imposiciones de los Gobiernos y las consecuencias de la crisis. También algunos casos de *“presunta”* corrupción salían a la luz en los medios de comunicación, como las tarjetas *‘black’* en el Consejo de Administración de Caja Madrid, etc., cuestión que *“salpicaba”* a responsables empresariales y sindicalistas. No obstante, las organizaciones sindicales afectadas actuaron de acuerdo a sus procedimientos internos, como afirmaban algunos/as: *“donde las “malas” prácticas de algunos/as no pueden poner en duda la honradez, ni la profesionalidad de todos/as los/as implicados/as”*. *“Para no dañar a la organización, se le suspende cautelarmente de la militancia... hasta que se aclare el tema o se le expulsa si se da el caso”*. (Notas de campo).

Igualdad, iniciativas y compromisos para su mejora. Los resultados, aunque fueron favorables, evidenciaban la necesidad de mejorar en formación en igualdad de género (cuestión que había estado condicionada por la falta de iniciativas empresariales y de la Administración), pudiéndose mejorar en los próximos meses.

En la reunión extraordinaria del CGE del 21 de octubre analizaron la situación de las negociaciones; además, tenían que posicionarse sobre la denuncia o prórroga del II Convenio Colectivo de ADIF y RENFE (finalizaban el 31 de diciembre). En relación a este último, acordaban enviar una carta a las empresas para conocer su postura. La mayoría manifestaba que, fuera una opción u otra, exigirían la devolución de la paga extra de Navidad de 2012; buscarían fórmulas para incrementar las plantillas; tratarían de incluir en las tablas salariales el “posible” incremento salarial para el personal de la función pública. En cuanto al primer punto, no se pusieron de acuerdo.

Se avanzaba en materia de prevención al aprobarse el Procedimiento Operativo de Prevención POP-3 en el Comité General de Seguridad y Salud del 29 de octubre. Incluía 3 antiguos procedimientos y pasaba a denominarse *“Gestión del accidente de trabajo”*. Los sindicatos entendían que con esta refundición de documentos preventivos básicos de ADIF y la aceptación de algunas de sus propuestas centradas en la defensa de los derechos de participación e información de los/as trabajadores/as a través de sus representantes en los Comités de Seguridad y Salud, reforzaban sus funciones de análisis de la accidentalidad y así como formular propuestas de solución para los/as trabajadores/as propios y ajenos, lo que permitiría mejorar el sistema. Aunque el proceso de negociación fue complicado por varios motivos (las prisas que tenía la empresa para aprobarlo y las reticencias de la Subdirección de Prevención en admitir un postulado que para los sindicatos era fundamental y que habían exigiendo en numerosas ocasiones en los Comités de Seguridad y Salud, que les entregaran a los/as delegados/as de Prevención los informes de investigación de accidentes realizados a petición de las Autoridades Laborales, Administrativas o Judiciales. Algunos/as coincidían en que su importancia *“era necesario que los/as delegados/as de Prevención pudiéramos disponer de estos informes para conocer las causas de los accidentes, el diseño y la realización de las actuaciones preventivas aplicadas posteriores en las que*

debíamos participar desde el primer momento para que de esa forma ser conocidas y aplicadas por todos los/as trabajadores/as” (nota campo: delegada de prevención SF).

Pero de nuevo la dirección volvía a actuar por su cuenta y publicaba el 9 de octubre una circular de traslados para los factores de circulación de ADIF (de ancho métrico) y se “saltaba” lo acordado con UGT (teniendo este que interponer conflicto colectivo para que se reconociera el derecho a participar al colectivo en la convocatoria de movilidad con los derechos inherentes a la condición de sobrantes). El sindicato entendía que la empresa debía rectificar anulando la circular y ajustándola a las reglas de la normativa laboral. Y actuaron: *“Esperábamos que la vía judicial reconociera a los trabajadores/as afectados el derecho a participar en ella, y en ese camino estuvimos trabajando, como así fue”*. (Nota de campo: opinión de un miembro del sindicato).

El CGE se reunía con la dirección el 23 de octubre para debatir cuestiones sobre Ancho Métrico y constituir la Mesa de Integración acordada en el acuerdo de desconvocatoria de UGT. Los sindicatos solicitaban que la Comisión Negociadora de ADIF RAM fuese parte de estas negociaciones (no solo como asesores, como algunos/as pretendían) y lo haría en función de la representatividad establecida en el XIX Convenio Colectivo de FEVE. Entendían que era importante que estuvieran en esa Comisión, ya que se tratarían las condiciones de la integración. Para tratar de solucionar la problemática de los/as “indefinidos no fijos” que se encontraban con una mayor incertidumbre como consecuencia de las decisiones que se habían tomado, algunos de los sindicatos contactaron con grupos parlamentarios para que incluyeran una enmienda a los PGE del 2015 que permitiera dar solución a esta situación y esperaban que el resto de grupos políticos lo respaldasen.

En la mesa de Empleabilidad del 30 de octubre, la mayoría del CGE apoyaba la propuesta de UGT de renegociar la inspección visual de trenes en función de criterios que eran irrenunciables (formación según las necesidades de los/as afectados/as, funcionalidad, delimitación de responsabilidades y compensación económica). Lo que la empresa aceptó. A finales de diciembre se reunían de nuevo y se avanzó en el procedimiento operativo para la prestación del servicio (se anulaba la responsabilidad

de los/as trabajadores/as que realizasen dichas funciones y se ampliaba la formación). Mientras que el componente económico se negociaría en 2015.

Los sindicatos se prepararon para el nuevo proceso de elecciones sindicales que estaba previsto para el día 3 de marzo de 2015 (incluía a los/as trabajadores/as de RAM). Siguiendo el calendario previsto al efecto, el 28 de noviembre acordaban las circulares de elecciones que recogían los aspectos técnicos (plazos, procedimientos, modelos, etc.) para el correcto desarrollo de los procesos. El 1 de diciembre se registraban los preavisos en los distintos territorios; y el 22 de enero de 2015 se constituirían las Mesas Centrales dando inicio a los procesos. Al mismo tiempo y debido a las medidas adoptadas por el Gobierno en materia de derechos sindicales, el 28 de noviembre de 2014 se alcanzaban acuerdos en ADIF, ADIF AV y Grupo RENFE donde se establecía una considerable reducción de recursos sindicales asignados a todas las organizaciones sindicales.¹⁴⁴

Los dos CGE acordaban por unanimidad denunciar los convenios colectivos. Los nuevos convenios debían aplicarse a los/as trabajadores/as de RAM a partir del 1 de enero de 2016. El 30 de diciembre se publicaban en el BOE los PGE para el 2015 (Ley 36/2014, de 26 de diciembre) y en su Disposición Adicional duodécima establecía los criterios de pago para la recuperación de la paga extra y adicional de diciembre de 2012. Pero, con la fórmula legal, no se hacía una devolución total de la paga como pedían los sindicatos.

I Convenio Colectivo del Grupo RENFE (2015-2018).

A mediados de febrero de 2015 se alcanza el *Acuerdo de Nuevos Derechos Sindicales* entre la Dirección del Grupo RENFE y CCOO, SEMAF y UGT (se trataba de un acuerdo similar al firmado en ADIF). Los sindicatos que no los suscribieron en ese momento criticaban las “prisas” que se habían dado los sindicatos mayoritarios y las

¹⁴⁴ En uno de los informes de ADIF recoge los motivos que llevaron a alcanzar estos acuerdos: “Una parte significativa del año 2014 ha estado centrada en la necesidad de adecuar los derechos sindicales al Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, y a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado sobre esta materia, así como en la preparación del proceso de elecciones sindicales a celebrar en el primer trimestre de 2015”. (Informe relativo al cumplimiento de las obligaciones de carácter económico-financiero (art. 129.3 LGP. Ejercicio 2014. ADIF).

empresas para cerrar estos acuerdos antes de las próximas elecciones sindicales, al considerar que era materia de convenio colectivo y que dichos acuerdos debían haber sido negociados por la representación sindical que hubiese salido del proceso de elecciones sindicales que se celebraba el 3 de marzo de 2015.

Entre los aspectos acordados se garantizaba a CCOO, SEMAF y UGT 68 delegados/as sindicales, 40.000 horas anuales en vales hora y 60.000 horas anuales en una bolsa de horas para completar los créditos sindicales de los/as delegados/as que obtuviesen. Al mismo tiempo se eliminaban 105 delegados/as de los Comités Provinciales y recortaban el número de horas que eran desviadas a una bolsa de horas para las cúpulas sindicales.

El 20 de febrero, el Presidente del CGE del Grupo RENFE solicitaba reunión de la Comisión de Conflictos. La conflictividad afectaba al personal de Administración y Gestión, Estructura de Apoyo, Conducción y Comercial de Renfe Viajeros SA y Renfe Mercancías SA. El motivo, la falta de información previa a la representación sindical al efectuar movilidad forzosa a unos agentes *“el incumplimiento empresarial del art. 64 del E.T. respecto a la falta de información a la representación legal de los trabajadores/as de distintos ámbitos provinciales (Madrid, Barcelona, Salamanca, Valencia, Asturias, Sevilla y Pontevedra), ni al C.G. del Grupo, ni comunicación a los trabajadores/as en tiempo y forma enterándose los trabajadores/as de Estructura de Apoyo por sms de la Seguridad Social, actuando la empresa con hechos consumados, entendiendo desde nuestra posición una mala fe negocial al traspasar los contratos de mantenimiento de Renfe Viajeros S.A. y Renfe Mercancías S.A. a Renfe Fabricación y Mantenimiento S.A., dando por hecha una movilidad forzosa en el Grupo RENFE”*. (Escrito del CGE de RENFE a la Secretaria de la Comisión de Conflictos. Dirección de Relaciones Laborales del Grupo RENFE, Madrid 20/02/2015).

Esta forma de actuar de la empresa llevaría a SEMAF el 23 de febrero a solicitar la constitución de la Comisión de Conflictos con el objeto de conseguir acuerdos que posibilitasen cubrir las necesidades de personal sobrevenida en los cuadros de servicios de conducción en Renfe Viajeros SA y Renfe Mercancías SA en diferentes residencias debido a las bajas vegetativas, jubilaciones, declaraciones de “no aptitud” psicofísica o por el incremento de la carga de trabajo.

El 3 de marzo de 2015 se celebraban las elecciones sindicales en ADIF y en el Grupo RENFE, donde el nivel de participación fue elevado (casi del 90%) y los resultados fueron los siguientes: SEMAF obtenía 132 delegados/as; CCOO 102; UGT 100; CGT 43 y SF 28. El Comité General del Grupo RENFE quedaba constituido por 4 miembros de SEMAF, 3 de CCOO, 3 de UGT, 2 de CGT y 1 del SF. Este órgano seguía manteniendo el mismo número de miembros (13) que en el proceso anterior (2011), mientras que el número de delegados/as se reducía (al elegir 410 frente a los 479 del proceso de 2011, lo que suponía una reducción de 69 delegados/as en casi todos los sindicatos tras el recorte pactado como consecuencia de la reducción de recursos sindicales aprobada por el Gobierno). De tal forma que CCOO perdía 27, UGT 17, CGT 15, SEMAF 11 y SF mantenían lo mismo (1). De nuevo, SEMAF era el sindicato más votado al obtener el respaldo del 30% de los/as trabajadores/as que ejercieron el voto, renovando su mayoría en el Grupo RENFE.

La Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE se constituía el 9 de abril de 2015 y su composición se fijó en 12 representantes por cada parte (por la parte social: 4 de SEMAF, 3 de UGT, 3 de CCOO, 1 de CGT y 1 de SF y un máximo de 8 asesores; manteniendo el mismo número para la parte empresarial). Se conformaban las mesas técnicas de trabajo (económica, empleo, socio-laboral, integración del RAM y normativa).

Todos los sindicatos coincidían en que no había que dilatar las negociaciones más de lo necesario, sino que más bien había que centrarlas en dar respuesta a los objetivos que se habían marcado (iniciar la recuperación del poder adquisitivo incluyendo la devolución íntegra de la paga extra de 2012; reforzar la garantía y estabilidad en el empleo que recogía los Acuerdos de Garantías; creación de empleo; integración plena de la plantilla de Ancho Métrico, etc). Tras exponer las prioridades sindicales, la empresa les pedía “*responsabilidad*”, a lo que aquellos le respondieron que era ella la que debía haberla asumido a la hora de gestionar el gasto. Algunos denunciaban el clima de conflictividad que la Dirección de RR. HH. mantenía, lo que dificultaba una adecuada participación en la negociación colectiva, no solo por el recorte de los derechos sindicales, sino también por mantener reuniones con algunos sindicatos al margen del órgano de representación.

El 14 de abril se reunían los CGE de ambas empresas para constituir los nuevos CGE resultantes del proceso electoral. En ADIF, tras la aprobación del acta anterior, el nuevo órgano quedaba constituido con 4 miembros de UGT, 4 de CCOO, 2 de SCF, 2 de CGT y 1 de SF. Seguidamente elegían al presidente y secretario entre las dos propuestas presentadas por los sindicatos mayoritarios, siendo elegida la de UGT. En la del Grupo RENFE, el nuevo CGE quedaba constituido con 4 miembros de SEMAF, 3 de CCOO, 3 de UGT, 2 de CGT y 1 de SF. Se elegía al presidente y al secretario entre las dos propuestas presentadas por SEMAF y CCOO, siendo votada la de SEMAF.

En la 2.ª reunión de la Comisión Negociadora del 16 de abril, se alcanzaba acuerdo sobre la dinámica de negociación: serían 4 mesas técnicas (económica, empleo y sostenibilidad, integración y normativa), constituyéndose en la siguiente semana. Cada una estaría compuesta por 8 miembros de cada parte (en la parte social correspondían 2 CCOO, 2 SEMAF, 2 UGT, 1 SF y 1 CGT y 1 asesor/a por organización). Se reunirían según se decidiese en el seno de cada mesa y se levantaría acta de las sesiones que presentarían para su conocimiento a la Mesa del Plenario (cuando se concretase algún acuerdo, se reuniría para ratificarlo).

Se avanzaba en materia de homologación profesional, ya que el 20 de abril de 2015 el BOE publicaba la Orden/FOM 679/2015 que regula las condiciones que deben tener los profesionales ferroviarios/as para ejercer su actividad. Se trata de una norma de obligado cumplimiento que en España ha permitido, entre otros aspectos, equiparar a los maquinistas provenientes de la extinta FEVE con los del Grupo RENFE, al establecer las condiciones para incorporarse al sistema ferroviario nacional.

En otro orden de cosas, el Consejo de Administración del Grupo RENFE se reunía el 28 de abril y aprobaba iniciar el proceso de búsqueda y selección de un socio industrial para Renfe Mercancías. La representación sindical se posicionó en contra de esta medida, aunque se dieron diferencias entre ellos. A pesar de la posición en contra de la mayoría sindical, la propuesta fue aprobada en el Consejo de Administración y algunos sindicatos manifestaron que actuarían en consecuencia en el caso de CCOO y SEMAF.

El Consejo de Administración aprobaba la prórroga de 6 meses de los contratos de servicios auxiliares en tierra adjudicados a Ferroser y V2 Complementos Auxiliares. Se ampliaban servicios de actividades auxiliares y venta de billetes en algunas estaciones de Rodalies de Catalunya, a cargo de la empresa Avanza, ampliándose su ámbito de actividad de 48 a 59 estaciones.

El CGE del Grupo se reunía con la dirección el 29 de abril para tratar el seguro colectivo de vida y la política disciplinaria. En cuanto al primero (que había sido prorrogado cuatro meses tras finalizar su vigencia el 31/12/2014), la empresa les comunicaba la nueva adjudicataria, National Nederlanden, y que el período de cobertura se iniciaba el 1/05/2015 hasta el 31/12/2016 y la póliza se había ampliado al incluir las prestaciones por defunción recogidas en los art. 537 y 538 de la Normativa Laboral a instancias de la IGAE (que serían abonadas por la empresa aseguradora) y que la retribución en especie derivada del pago de la póliza tendría una pequeña variación. Los sindicatos le reclamaron que al personal de RAM integrado en RENFE le siguiesen manteniendo las garantías recogidas en su normativa laboral.

En cuanto a la política disciplinaria, la empresa les informaba de las faltas muy graves cometidas en los últimos 5 años, señalando que no se habían producido incrementos ni en el número de faltas ni en el baremo de sanciones. La representación sindical le pedía que aplicara una política disciplinaria menos sancionadora y más dialogante, así como que invirtiera en prevención y en formación. Le trasladaron que era el momento para unificar el régimen de faltas, sanciones y premios, lo que abordarían en la negociación del I Convenio Colectivo del Grupo.

Ese mismo día se reunía la mesa económica donde los sindicatos le solicitaban a la empresa que le facilitaran diversa documentación con el fin de analizarla y realizar una propuesta de negociación. Le manifestaron que su objetivo era la recuperación progresiva del poder adquisitivo que se había perdido como consecuencia de la congelación salarial, lo que incluía la devolución de la paga extra de diciembre de 2012 y el incremento salarial correspondiente al IPC.

Por su parte, la empresa les comunicaba que les entregaría la información solicitada a la mayor brevedad y les “advertía” que debían tenerse en cuenta lo establecido en la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de PGE en sus artículos 20.2, 20.4 y 25.2, con

referencia a las negociaciones de convenios colectivos que se llevasen a cabo en 2015, revisiones salariales o acuerdos colectivos de empresas. Algunos sindicatos opinaban: *“Dichos artículos coartan la negociación colectiva –cuestión que se ha denunciado desde UGT– ya que intentan impedir la posibilidad de que exista incremento alguno de las retribuciones, ni de la masa salarial con respecto a 2014, hasta el punto de que para dar comienzo a la negociación de convenios se necesita la autorización previa de la masa salarial por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas”.* *“Consideramos que hay fórmulas y alternativas que debemos explorar y desarrollar para poder conseguir recuperar el poder adquisitivo perdido”.* (Comunicado n.º 41 UGT, 29/04/2015).

Aunque la Dirección había informado a la representación sindical que a principios de abril procedería a publicar las convocatorias de ingreso de personal laboral fijo para cubrir puestos de maquinista de entrada, lo cierto es que no lo hizo. Los sindicatos se mostraron indignados y preocupados, especialmente SEMAF, ya que después de varios intentos fallidos para dar solución a las peticiones que le llevaron a solicitar la Comisión de Conflictos el 23 de febrero de 2015, ahora la empresa se negaba a cumplir el acuerdo. El 6 de mayo se reunía la Comisión Ejecutiva de SEMAF y acordaban, después de un amplio debate, convocar huelga para el día 19 de mayo de 2015 de 24 horas de duración, afectando al personal de Conducción (5.000) de RENFE Operadora, Renfe Viajeros SA; Renfe Mercancías SA y Renfe Fabricación y Mantenimiento SA. Los motivos que alegaban comprenden los siguientes puntos:

1.-*“Conseguir acuerdos que posibiliten dar cobertura a las necesidades de recursos humanos sobrevenidas en los cuadros de servicio de Conducción de Renfe Viajeros S.A. y Renfe Mercancías S.A., en distintas residencias, consecuencia de bajas vegetativas, jubilaciones, declaraciones de no aptitud psicofísica o incrementos de las cargas.*

2.- *Adscripción unilateral por parte del Grupo Renfe a la Sociedad de Fabricación y Mantenimiento S.A. de personal perteneciente a la Estructura de Apoyo y al grupo profesional de MM.II./Jefe de Maquinista en posesión del título de conducción, generándoles un grave perjuicio profesional por no ser esta sociedad una empresa ferroviaria y, por lo tanto, no poder ejercer las funciones para las que se encuentran*

cualificados, ocasionándoles la pérdida de la validez de todas sus habilitaciones de vehículos e infraestructuras.

3.- Adscripción unilateral por parte de la Sociedad Renfe Viajeros S.A. de personal perteneciente al grupo profesional de MM.II/Jefe de Maquinistas a un área de actividad operativa diferente de aquella en la que venían desarrollando sus funciones, sin el preceptivo proceso de movilidad geográfica y/o funcional, de acuerdo a lo establecido a la normativa laboral vigente, aun cuando dicho proceso quedó en expectativa de realización a la espera de un estudio por parte de las sociedades del Grupo Renfe, según acta de la reunión entre la Dirección del Grupo Renfe y el Comité General del mismo, de fecha 22 de diciembre de 2014". (Escrito: registro de la convocatoria de huelga de SEMAF para el 19 de mayo de 2015).

En la mesa de integración del 7 de mayo, la empresa comenzaba la reunión recordando a la parte social no solo las limitaciones y condicionantes a la negociación impuestas por la Ley General de Presupuestos Generales y la congelación de la masa salarial que la misma recogía, sino también que las decisiones que se adoptasen en esa mesa afectarían al resto de mesas técnicas y les dejaba “caer” que la integración plena no iba a ser inmediata. En relación a esto último, los sindicatos le manifestaron que había transcurrido el tiempo suficiente desde la extinción de FEVE para acometer la integración de su plantilla en el Grupo RENFE y le recordaban que la misma debía ser plena a la firma del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE y en ningún caso posterior al 1 de enero de 2016 (fecha que expiraba la vigencia del XIX Convenio Colectivo de FEVE). Esa misma actitud de la dirección la mantuvo en las siguientes reuniones, ya que tampoco se avanzó en las mesas del 21 de mayo y 10 de junio.

Ante la negativa de la empresa para atender las reivindicaciones sindicales, algunos sindicatos decidían actuar en solitario y el 12 de mayo el Sector Ferroviario de UGT solicitaba Comisión de Conflictos donde exigía la generación de empleo de forma urgente en todos los grupos profesionales del Grupo RENFE.

“Desde hacía más de un año que veníamos avisando todos los sindicatos a la empresa que necesitaba personal en prácticamente... todos los grupos profesionales para poder asumir las cargas de trabajo que existían en 2013, 2014 y las previstas para el 2015. Pero la crisis era la excusa perfecta para no hacer nada... solo ajustes y recortes del gasto, de las inversiones,

congelaciones salariales. ¿Qué pasa? Pues... que, llegado el año 2015 la situación era insostenible y por ello en febrero de ese año nos dirigimos al Ministerio de Fomento y la Secretaría de Estado de Infraestructura, Transporte para trasladarles la gravedad de la situación, y les pedimos... que activaran el empleo pero como siempre, nos ofrecían buenas palabras, pero, no se hacía nada o se hacía muy poco. La deficiente gestión de los recursos públicos por parte del Gobierno y de Fomento, estaba impidiendo la creación de empleo provocando a su vez una reducción de la calidad del servicio, lo que ponía en peligro la viabilidad de la empresa y el futuro de toda su plantilla. Por eso tuvimos que actuar”.

Entrevista n.º 16. Responsable de UGT (2-10-2019:5).

Respecto al conflicto planteado por SEMAF, el 15 de mayo la DG de RR. HH. y el sindicato llegaban a un acuerdo que llevó a la desconvocatoria de la huelga prevista.

El Acuerdo recoge una planificación de la política de RR. HH. para Conducción en el corto y medio plazo que se concretaba en ingresos y salidas:

1.- La empresa se comprometía a contratar 81 trabajadores/as en dos fases: primero, el 1 de junio y después, el 15 de septiembre, para cubrir las necesidades de mayor prioridad en los cuadros de servicio de conducción. Y para su contratación utilizaría la lista de espera de la oferta de empleo de maquinista de entrada del 30 de julio de 2014, siguiendo la relación ordenada de los/as candidatos/as.

2.- Empresa y sindicato se comprometían a negociar y acordar antes del 31 de julio de 2015 un despido colectivo que, al menos, afectase al colectivo de conducción, haciéndose efectiva la desvinculación laboral del personal que se acogiera al mismo dentro de los 2 primeros meses del ejercicio 2016, permitiendo con ello rejuvenecer al colectivo (la media de edad se situaba en 54 años). Para cubrir las necesidades de personal derivadas del despido colectivo y de las nuevas necesidades que se pudieran generar, primero se cubriría con los/as candidatos/as que quedasen de la relación ordenada de la oferta de empleo de maquinista de entrada del 30 de julio de 2014 y después, con el resto de aspirantes que tuviesen el título B de conducción tras negociar un procedimiento de selección para su ordenación.

3.- La empresa se comprometía a realizar las gestiones necesarias para la estabilidad en el empleo y de la contratación indefinida del personal de Conducción, empezando por la regularización de las contrataciones temporales que existían.

Este acuerdo de desconvocatoria de huelga del 19 de mayo de 2015 fue valorado favorablemente por el sindicato al considerar que el mismo, junto a los acuerdos de

desconvocatoria que alcanzaron en el mes de septiembre de 2014, les permitiría crear una sólida base para mantener el nivel de empleo y establecer un proceso ordenado de entrada y salida en Conducción.

Mientras que al no alcanzarse acuerdo en la Comisión de Conflictos del 18 de mayo, UGT convocaba huelga para el 22 de junio desde las 00:00 a las 23:00 h en el Grupo RENFE, Renfe Viajeros SA, Renfe Mercancías SA, Renfe Fabricación y Mantenimiento SA y Renfe Alquiler de Material SA. El principal motivo... *“existe una imperiosa necesidad de recursos humanos en la E.P.E. RENFE Operadora [...] al haberse producido en los últimos años innumerables bajas vegetativas, jubilaciones voluntarias y despido colectivo voluntario en todos los grupos profesionales. Y en todas y cada una de las sociedades [...] Que a día de hoy no ha habido posibilidad de llegar a ningún acuerdo con la Dirección del Grupo Renfe sobre los puntos que originan el conflicto, ni en la Comisión de Conflictos del pasado 9 de febrero, ni en la del 18 de mayo del 2015”*.

Las necesidades de ingresos de personal eran una prioridad en esos momentos; por eso el sindicato reclamaba que ingresaran 950 trabajadores/as a jornada completa y que la empresa cumpliera con los acuerdos. (Preaviso de la convocatoria de huelga de UGT 19/05/2015).

En la mesa de Empleo del 20 de mayo, la dirección adoptaba la misma actitud y volvía a recordarles las limitaciones de la Ley de Presupuestos. Asimismo, les planteaba que, de producirse nuevas contrataciones, debían estar dispuestos a realizar modificaciones en las condiciones laborales y los/as nuevos contratados/as debían tener unas condiciones “flexibles”. Sobre el plan de viabilidad les dijo que estaba dispuesta a que participasen en su diseño, pero dependería de las concesiones que estuviesen dispuestos a hacer. Esta posición de la empresa de no atender los problemas más graves (acogiéndose a que *“los límites estaban puestos en la Ley de PGE”*) la repitió en las siguientes reuniones. Además, el estilo “duro” que mantuvo en las negociaciones aportó mayor complejidad y un clima de crispación entre las partes.

Tras el anuncio oficial de huelga por UGT para que se generase el empleo necesario, afirmaban que habían mantenido en el último mes reuniones y contactos con el Presidente del Grupo y la dirección de RR. HH. para acercar posiciones, pero no se

dieron avances. *“A pesar de los intentos para acercar las posturas, al menos por nuestra parte, no se dio una apuesta por el empleo por parte de la dirección, y le dijimos que, de continuar con esa cerrazón, de hacer “oídos sordos” a las necesidades de plantilla que le exigíamos, no nos quedaría otra que ir hacia un clima de confrontación laboral que iría aumentando. De persistir su posición y actitud, le dijimos que iríamos a más. Pero, en esos días, se estaba negociando al nivel de las Confederaciones y las Patronales un nuevo acuerdo de negociación colectiva que nos limitaba en nuestras líneas de actuación y no nos quedaba otra que asumir”*¹⁴⁵(nota de campo: responsable de UGT).

Finalmente, en la noche del 10 de junio, se lograba un acercamiento de las posiciones entre las partes, de tal forma que el día 11 firmaban un acuerdo donde se materializaba uno de los principales objetivos sindicales: la generación de empleo y otros esenciales; a cambio, el sindicato desconvocaba el paro previsto.

Al día siguiente, la empresa presentaba al CGE una propuesta (en base a los acuerdos firmados con SEMAF y UGT) que recogía soluciones a los puntos que habían llevado a los sindicatos a convocar huelga y que era ratificada por el órgano, cuyo contenido era:

1. Generación de empleo: a los 75 nuevos ingresos que la empresa cerraba con UGT (50 en julio y 25 a finales del 2015 para cubrir puestos en Talleres, Comercial y Gestión)

¹⁴⁵ El 8 de junio de 2015 se firmaba un nuevo acuerdo entre CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, el *“III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva AENC 2015, 2016 y 2017”*. (Resolución, 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017). La finalidad del acuerdo es orientar la negociación de los convenios colectivos durante esos tres años. El mismo parte de la base de que el diálogo social y la negociación colectiva son los métodos idóneos para el funcionamiento del sistema de las relaciones laborales y para poder realizar reformas, cambios y adaptaciones en las empresas y sectores productivos. Establece criterios en diferentes materias: empleo y contratación, formación y cualificación profesional, procesos de reestructuración, estructura salarial y determinación de incrementos salariales, instrumentos de flexibilidad, incapacidad laboral, absentismo, ultractividad y proceso negociador, etc.

Recoge una subida salarial del 1% para 2015; 1,5% para el 2016 y para 2017 se concretaría cuando se conociese el PIB de 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para ese año.

Dichos incrementos eran analizados desde una doble óptica: desde el punto de vista de los/as que estaban a favor del acuerdo, se trata de incrementos orientados a lograr el “mantenimiento y/o la creación de empleo”; otros/as muchos/as entendían que en el fondo suponía “más moderación y congelación salarial”. Esta doble óptica se proyectaba en cada uno de los aspectos. Desde una visión más crítica destacaban que *“plantea la distribución irregular de la jornada y tiempo de trabajo; propone racionalizar los complementos de la prestación pública por IT; permite la inaplicación de las cláusulas del convenio y de la ultraactividad; incide en la flexibilidad interna y la movilidad funcional, etc.”* Por el contrario, los partidarios mantenían que con su aplicación se permitiría impulsar la recuperación y el crecimiento. (Notas de campo: opiniones de varios/as responsables empresariales).

había que sumarle 81 nuevos contratos cerrados con SEMAF para Conducción, lo que suponía un total de 116 (tendrían prioridad el personal de RAM con contrato de relevo y que contasen con sentencia de despido improcedente). Se acordaba que, para facilitar el proceso a las nuevas contrataciones para maquinistas de entrada, se seguiría el orden de prelación de la lista de espera de la convocatoria de Oferta de Empleo del 31 de julio de 2014.

2.- Paralización de las externalizaciones de cargas de trabajo que estaban previstas en Fabricación y Mantenimiento con el compromiso de la empresa a elaborar los Planes de viabilidad según los criterios del Acuerdo de Garantías de diciembre de 2013.

3.- Establecimiento de las bases para la generación masiva de empleo a medio y largo plazo en todo el Grupo. Es decir, se debía alcanzar con los sindicatos un plan de recursos humanos que comprendiera, entre otros, un plan de empleo de incorporación de nuevos/as trabajadores/as que permitiera rejuvenecer la plantilla y la integración plena del personal de FEVE.

Asimismo, la empresa se comprometía a agilizar las negociaciones para el I Convenio Colectivo del Grupo RENFE. Y se acordaba el *Anejo al Acuerdo de Adecuación de los Órganos de Representación del Grupo RENFE Operadora*, que era firmado por todos los sindicatos del CGE.

La empresa estimó el impacto que podía ocasionar la huelga de UGT del 22 de junio en plena operación de vacaciones de verano y la “amenaza” de su continuidad, además de que podían adherirse el resto de sindicatos, lo que influyó en su cambio de posición, llevándola a negociar con UGT. Aunque el sindicato le reclamaba la creación de 950 puestos, finalmente la empresa (que reconocía el volumen de plantilla que necesitaba) lograba firmar un volumen menor (116) y se comprometía a negociar un volumen mayor a medio y largo plazo. De esa forma, obtenía un cierto margen de tiempo para poder negociarlo de forma más precisa. Aunque “*para los nuevos contratos que se realicen después del Plan de Recursos Humanos que se pacte, serán de aplicación las nuevas condiciones de acceso que se acuerden en el mismo*”. (Acta de reunión Dirección del Grupo y Comité General Grupo RENFE, 11 de junio de 2015).

Para UGT, el acuerdo logrado era un importante paso, ya que les permitiría retomar la vía de la negociación y de esa forma poder garantizar el futuro de la empresa, de los/as trabajadores/as y se recuperaba la paz social. Se trataba de bienes que tenían un

importante “valor” para los sindicatos. Por ello, valoraron favorablemente el acuerdo y a cambio desconvocaba la huelga, superando así la conflictividad.

En la Comisión Mixta de Política Social del 18 de junio, la empresa informaba del estado en que se encontraba la campaña de medicina preventiva (que había sido cancelada en septiembre de 2014), donde a partir de mayo de 2015 el gabinete médico del Grupo reanudaba este servicio. La Comisión daba prioridad a la lista de espera que estaba paralizada (1.800 trabajadores/as). A lo que los sindicatos se mostraron satisfechos.

De nuevo, a mediados de julio, la dirección de las empresas seguía bloqueando las negociaciones de los convenios y pretendía mantener la congelación salarial (que venían sufriendo desde hacía 5 años) y modificar las normas laborales que implicaban retrocesos y pérdidas en derechos. Pretendían realizar ingresos a través de contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos, becarios, etc., implantar la distribución irregular de la jornada, ampliación de funciones, implantar la retribución flexible (lo que suponía flexibilizar el salario; una parte del mismo sería en efectivo y la otra en especies mediante productos o servicios). Y en cuanto a las prejubilaciones, pretendían llevar despidos colectivos manteniendo las mismas líneas que habían aplicado en RENFE en febrero de 2014 y en ADIF en diciembre de 2013.

Ante esta situación, algunos sindicatos planteaban elaborar desde ambos CGE una plataforma unitaria de mínimos para los convenios y el compromiso de defenderla ante las empresas, así como exigir planes de prejubilación dignos para mostrar de forma conjunta la oposición sindical a los planes empresariales. Es decir, había que recuperar la estrategia de unidad sindical.

Durante los meses de junio y julio se produjeron numerosos contactos bilaterales entre la dirección y las organizaciones sindicales. Se desarrolló un proceso de reuniones que culminaba el viernes 31 de julio, donde participaron todos los secretarios generales y el Presidente del Grupo. El lunes 3 de agosto, la dirección de la empresa concretaba su propuesta en un documento que nada tenía que ver con los acuerdos alcanzados con los sindicatos. Hay que decir que durante este proceso de reuniones la dirección fue cambiando sus planteamientos de tal forma que a principios

de agosto lo había cambiado radicalmente, al desechar la posibilidad de impulsar un plan de recursos humanos a través de la negociación de ERE's que facilitasen la salida de los/as trabajadores/as y la incorporación de personal más joven que renovara la plantilla de forma ordenada y progresiva, como le reclamaban. Tampoco mostró ningún interés por avanzar en la negociación del convenio colectivo donde había temas "enquistados" sin resolver desde hacía tiempo. Su nueva propuesta no tenía ningún "atractivo" para los/as que querían marcharse, para los/as que querían entrar, ni para los/as que permanecían, ya que suponía una pérdida de derechos inasumible que los sindicatos no iban a permitir. Además, estaban incumpliendo sin ningún pudor los diferentes acuerdos alcanzados.

Los sindicatos se mostraron indignados con el nuevo escenario de negociación...

“El problema de personal que había en esos momentos era un problema del Grupo Renfe que afectaba a toda la empresa y estaba claro que todos/as teníamos que aportar algo para poder resolverlo, pero lo que no íbamos a aceptar era que su resolución recayera exclusivamente en los mismos de siempre, en los trabajadores/as que era lo que quería la empresa, quedando por su puesto, excluidos de cualquier beneficio que se generase por ello. Le dijimos claro... que no íbamos a seguir negociando con esas nuevas premisas, que nada tenían que ver con lo acordado, y que actuaríamos en consecuencia y que íbamos a agotar la vía de la negociación”.

Entrevista n.º 45. Sindicalista de CGT (04-06-2020).

Durante los primeros días de agosto continuaron reuniéndose las partes, para explorar las posibilidades de acuerdo en materia de recursos humanos y convenio. Respecto a lo primero, las posiciones estaban muy distantes, ya que la empresa pretendía modificar aspectos relevantes en materia de salarios, contratación, promoción, etc., que para la representación sindical eran inasumibles (como introducir importantes ajustes en los salarios para las categorías de ingreso, aplicar las modalidades de contratación temporales, modificar el sistema de promoción al pretender ampliar los tiempos de permanencia en cada subgrupo profesional). También las posiciones estaban muy distantes sobre la modificación de la Norma Marco de Movilidad y en la definición de un proceso ordenado de salidas para el personal con opciones de acceder a la jubilación con carácter voluntario.

Respecto al convenio, la dirección decidió dilatar las negociaciones, ya que no planteó ningún tipo de propuesta, ni respondió a las cuestiones de los sindicatos.

La posición intransigente de la empresa y el nuevo bloqueo de las negociaciones llevó a SEMAF a convocar Comisión de Conflictos el 4 de agosto, por los siguientes motivos: incumplimiento de los acuerdos de la desconvocatoria de huelga del 14 de mayo de 2015; incumplimiento sistemático de Renfe Mercancías SA del Acuerdo de Desarrollo Profesional del personal de Conducción incorporado al II Convenio Colectivo de RENFE Operadora sobre modificación de los días de trabajo, descanso del personal, etc., y por la ausencia de avances en las negociaciones.

Ante la falta de acuerdo, SEMAF convocaba huelga de 24 horas los días 4, 11, 14 y 15 de septiembre de 2015.

La estrategia de la empresa continuó en septiembre y se reunía con los secretarios generales el día 2 para retomar las negociaciones donde las había dejado el 4 de agosto, donde no solo no se alcanzó ningún acuerdo, sino que las posiciones quedaron más enfrentadas. Ante los anuncios de paros por los sindicatos, le dijeron que si pretendía buscar soluciones a los problemas, debía llevarlos al marco de la Comisión de Conflictos y abordarlos en los Comités de Huelga.

Esa misma tarde, SEMAF era convocado en el marco del Comité de Huelga a una reunión con la empresa donde les quedaba claro que la dirección no tenía voluntad de solucionar los problemas que motivaban el conflicto. A pesar de ello, los paros previstos continuaron en las fechas señaladas. La conflictividad laboral se iniciaba el día 4 de septiembre. Así mismo, además de la huelga de 24 horas de SEMAF, para ese mismo día CGT convocaba una huelga de 23 horas y también CCOO paros parciales de 2 horas de duración por turno.

Con ella, CGT denunciaba el abandono de las líneas convencionales, falta de personal, externalización de las cargas de trabajo y la amenaza de cierre de los talleres. Por su parte, CCOO reclamaba un plan para contratar trabajadores/as (estimaba un déficit de más de 1.000), que se renunciara a vender la filial de Mercancías, que Fomento estableciera una moratoria para la liberalización del transporte de viajeros (como se estaba haciendo en Europa) y que el Gobierno apostara por el transporte convencional. Asimismo, denunciaba que los presupuestos del 2016 para las compañías que habían hecho público tanto el Presidente del Grupo RENFE como el de ADIF eran insuficientes para garantizar el servicio y mucho menos para garantizar el futuro de las empresas.

Pero, a última hora, CCOO desconvocaba los paros al recibir una respuesta de la empresa a una de sus peticiones: *“Renfe se comprometía por escrito a aplicar la enmienda introducida en el art. 20 de la Ley de Presupuestos, incluyendo a las empresas ferroviarias como sector prioritario, junto a otros sectores, a la hora de reponer las bajas de personal en la empresa, con una tasa de reposición del 100% en las áreas de seguridad y operaciones, y del 50% en el resto”*. (Treneando 5/09/2015). Aunque el sindicato no daba por superado el conflicto, consideraba que ese compromiso suponía dar un importante paso para alcanzar el principal objetivo que reclamaban todos los sindicatos: la creación de empleo en las empresas ferroviarias. Además, esperaba *“sentarse a negociar aspectos que puedan concretar el compromiso de un futuro de fortalecimiento del empleo en el Grupo Renfe y, por extensión, en Adif”* y no descartaba convocar paros. De hecho, *“precisamente, dado el “ingente número de cuestiones de calado por resolver”, CC.OO. ha decidido convocar paros parciales todos los viernes entre el 18 de septiembre y el 23 de octubre, tanto en Renfe como en Adif”*. (Fuente: El Mundo 04/09/2015).

Los servicios mínimos decretados por el Ministerio para el 4 de septiembre de 2015 se situaban entre un 20% en el caso de los trenes de mercancías y el 75% en las cercanías en hora punta y del 72% de los AVE y larga distancia.

Los paros del 4 de septiembre de SEMAF y CGT se desarrollaron sin incidentes y los datos que ofrecía la empresa de su seguimiento los situaba en el 4%, mientras que los sindicatos lo elevaron al 90%.

La empresa conseguía reducir el nivel de conflictividad laboral al lograr que SEMAF desconvocara todos los paros. El día 11 el Comité de Huelga estuvo reunido con la dirección, donde alcanzaban una serie de acuerdos que permitirían desbloquear las negociaciones del Plan de RR. HH. y del Convenio colectivo al concretar un calendario de reuniones. El 16 de septiembre se acordaría un plan de rejuvenecimiento para Conducción y el compromiso empresarial era que se haría mediante un ERE voluntario y/u otro mecanismo que permitiera la salida de los/as maquinistas que lo solicitasen y reponer al 100% dichas salidas con la incorporación de nuevos maquinistas.

En 2015, la edad media del colectivo de conducción se situaba en torno a los 54 años de edad y la mayoría contaba con más de 30 años cotizados a la Seguridad Social que,

como reconoce un responsable de SEMAF, se trataba de una plantilla envejecida que requería su reposición con nuevo personal (nota de campo).

Antes del 30 de octubre deberían estar cerradas las negociaciones del nuevo convenio y además se alcanzaron otros aspectos para Conducción:

- En cuanto al desarraigo, *“en los turnos contenidos en los cuadros de servicio que superen 29 horas desde la hora de inicio en residencia a la hora de finalización en la misma se le abonará un almuerzo o cena”*.
 - En cuanto a la formación adaptativa, *“se considerará como tal la formación que realice el personal para la obtención de habilitaciones/certificados para el material e infraestructura, no computado, por tanto, como trabajadores/as medios durante los períodos formativos para el cálculo de la variable”*.
 - Sobre la integración de los/as maquinistas y maquinistas principales procedentes de FEVE, *“se incorporarán al nivel de maquinista del Acuerdo de Desarrollo Profesional, debiendo negociarse una variable específica para este colectivo”*. Y el diseño de una prueba de acceso que deberían pasar quienes, tras recibir la correspondiente formación de conducción, quisieran pasarse a maquinistas.
 - La empresa se comprometía a publicar en breve *“una convocatoria de MM.II. Jefes de Maquinistas nivel A y una convocatoria de movilidad geográfica del personal operativo de conducción”*.
 - La empresa convocaría *“las pruebas de selección y ordenación para el personal en posesión del Título B de Conducción que quiera optar a incorporarse al Grupo Renfe antes del 30 de septiembre de 2015”*.
 - La Dirección de Mercancías se comprometía a cumplir estrictamente el Acuerdo de Desarrollo Profesional y a recoger el refrigerio en los cuadros de servicio.
 - Convocatoria inmediata de la Comisión Negociadora del I Convenio del Grupo RENFE y alcanzar acuerdo antes del 30 de octubre (Comunicado 2015-15 SEMAF 11/09/2015). A cambio, SEMAF desconvocaba los paros del 11, 14 y 15 de septiembre.
- El sindicato valoró de forma favorable el acuerdo, ya que sentaba las bases para iniciar acuerdos globales en materia de plantilla y del convenio.

La conflictividad continuaba, ya que la empresa seguía *“sin mover ficha”* al no cumplir los acuerdos ni resolver los problemas más inmediatos. En previsión de ello, el CGE

del Grupo RENFE decidía el 9 de septiembre emprender un calendario de movilizaciones unitarias (en ADIF ya se había acordado el 3 de septiembre) que incluía la realización de asambleas en los centros de trabajo, manifestación en Madrid el 12 de septiembre y paros parciales en septiembre y octubre todos los viernes (18 y 25 de septiembre y 2, 9, 16 y 23 de octubre) desde las 00:00 a las 02:00 h, de 13:00 a 15:00 h y de 20:00 a 22:00 h. Este nuevo calendario de paros se aplicaba también en ADIF al estar respaldado por todos los sindicatos con representación en el Grupo RENFE y ADIF (CCOO, UGT, CGT, SF y SCF), excepto SEMAF, que aunque no participó, los apoyaba. Eran numerosos los motivos que les llevaron a retomar la estrategia de unidad de acción: bloqueo de las negociaciones para los convenios, incumplimientos de acuerdos, planes empresariales que nada tenían que ver con las propuestas de los sindicatos, arbitrariedad de las direcciones, etc.

El Ministerio de Fomento decretaba los servicios mínimos (que incluía a FEVE) para garantizar que los servicios de cercanías serían de entre el 50% y el 75% en horas punta y entre el 33% y el 50% el resto; para media distancia de entre el 62% y el 65%; y del 72% en AVE y larga distancia. Para ADIF, los servicios mínimos establecían el número de trabajadores/as necesarios que permitían cumplir con dichos servicios.

Ante este nuevo *“frente sindical”*, las direcciones buscaron fórmulas para tratar de *“romperlo”*, ofreciéndose a negociar ciertos temas con los sindicatos que estimaron les generaría menos costes. Algunos se quejaban de que la unidad sindical conformada desde ambos CGE *“parecía”* que iba perdiendo fuerza, pero trataron de reconducirla, como afirmaba SF, que no *“entró”* a negociar con las empresas. *“Estamos constatando las dificultades y las piedras que aparecen en el camino: Adif imponiendo un nefasto ERE que vuelve a discriminar a los ferroviarios/as; sindicatos que firman acuerdos unilaterales con la empresa volviendo a recortar derechos como el ingreso de nuevos trabajadores/as en condiciones discriminatorias [...]”. Además, en algunas provincias las asambleas unitarias comprometidas no se han realizado, ante la negativa de la mayoría de las organizaciones sindicales a realizarlas. ¡Así no vamos bien! La situación es muy grave y juntos debemos reconducirla. Es necesaria una unidad de acción real y no virtual como sucede en estos momentos. Ante la falta de negociación, desde el SF seguiremos las cuestiones acordadas unitariamente, plasmadas por escrito y que*

transmitimos a la Dirección de las empresas” (Comunicado n.º 44 SF, 23/09/2015).

De nuevo, el 17 de septiembre la dirección volvía a incumplir lo acordado con SEMAF (en la modalidad de contratación). Uno de los puntos de la desconvocatoria de la huelga del 14 de mayo recogía que el próximo 15 de septiembre la empresa debía contratar 24 nuevos trabajadores/as para Conducción con un contrato en prácticas durante el período formativo correspondiente a la habilitación de los vehículos e infraestructuras. Lo cierto es que a estos nuevos/as trabajadores/as les ofrecieron un contrato a tiempo parcial y se negaron a firmarlo alegando que no se ajustaba a los criterios que recogía el acuerdo que motivó su contratación. Aunque el sindicato de maquinistas trató de reconducir la situación, no fue posible y amenazó con emprender nuevas movilizaciones, presentando Comisión de Conflictos y emprendiendo una campaña de “no colaboración” con la empresa, por la que hacía un llamamiento a los/as afiliados/as. En un comunicado, SEMAF expresaba cuáles eran las “verdaderas” intenciones de la empresa en este tema: *“Estos 24 compañeros/as han sido valientes mostrándose unidos para hacer frente al atropello que suponía la modificación de sus condiciones de contratación”. “Quizás alguien pueda pensar que esta modificación solo les afectaría a ellos, pero la realidad es que, utilizándoles a ellos, han intentado modificar las condiciones sociales, laborales y económicas de todos los maquinistas, porque lo que intentan es introducir en nuestra profesión el trabajo a tiempo parcial con jornada partida, lo que supondría que un maquinista estaría obligado a, por ejemplo, trabajar de 6 a 9 de la mañana y de 3 a 6 de la tarde cobrando por ello solo el 75% del salario. Es evidente que no podemos permitirlo y tenemos que luchar con todas nuestras fuerzas para impedirlo, demostrándoles a estos 24 compañeros/as, y a quien pueda interesar, que somos un colectivo unido y que jamás nos van a doblegar cuando se trata de defender a un compañero/a, a 24 o a 5.000 que sufran una agresión a sus derechos, y más aún, cuando se trata de cuestionar su puesto de trabajo”.* (Comunicado 2015-16 SEMAF 17/09/2015).

La conflictividad continuó con los paros parciales convocados en septiembre y octubre (SEMAF no los secundó y aplicaba una campaña de “no colaboración” con la empresa).

A principios de octubre la situación seguía igual (a pesar de las reuniones entre las partes), ya que la estrategia de las direcciones parecían “jugar” a dejar pasar el tiempo y “desgastar” la fuerza sindical no dando soluciones a los problemas ferroviarios.

En la noche del 8 de octubre, los sindicatos de ambos CGE sacaban un comunicado conjunto donde informaban de la desconvocatoria de los paros parciales del 9 de octubre (por una decisión circunstancial con el fin de ocasionar un menor perjuicio a los/as usuarios/as debido a un corte de la fibra óptica en la línea AVE en Cataluña que llevó a las empresas a interrumpir el servicio durante 3 horas, afectando a 40 trenes y 13.000 viajeros/as). Esta actuación sindical evidencia el sentido de responsabilidad con el que han actuado los sindicatos ferroviarios en las empresas.

Durante esa semana se dieron dos reuniones, pero la actitud de las empresas seguía inamovible, al igual que sus propuestas. El 20 de octubre se volvían a reunir y la dirección mantuvo su posición con sus propuestas de recortar derechos al personal de nuevas incorporaciones y para los/as que dejarasen las empresas (alegando que se trata de cuestiones económicas y que tenía que ver con la “cuenta de resultados”).¹⁴⁶ Finalmente, los paros parciales convocados todos los viernes desde el 18 de septiembre hasta el 23 de octubre se desarrollaron sin grandes incidentes (salvo el 9 de octubre, suspendido por una situación circunstancial) y se cumplieron los servicios mínimos. Los datos de seguimiento seguían siendo dispares (los sindicatos los situaban por encima del 80% y las empresas en torno al 20%, el 23 de octubre).

A finales de octubre, el SF se quejaba al enterarse a través de la prensa que RENFE había planteado a los sindicatos un plan de ajuste de plantilla que afectaría a 650 trabajadores/as. El sindicato que no tenía ninguna información al respecto y hacía unos días se había reunido el CGE con la dirección, donde esta les hizo una propuesta

¹⁴⁶ Por entonces, el Tribunal Supremo resolvía el recurso que la Dirección de RENFE había presentado contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional el 4 de octubre de 2012, donde esta daba la razón a los sindicatos en las situaciones de IT. *“Los casos de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia determinante de la misma, se abonarán conforme a lo regulado en el Convenio Colectivo”*. Ahora de nuevo el Tribunal Supremo en la sentencia dictada el 23 de septiembre de 2015 desestimaba el recurso de la empresa y volvía a dar la razón al conflicto colectivo presentado por los sindicatos en este asunto. Sentencia que la empresa acataba y abonaba las cantidades correspondientes que afectaban al personal del Grupo Renfe y a las comercializadoras de Mercancías (Irion, Multi y Contren).

de Plan Social que fue rechazada, le sorprendía la noticia y se dirigió a la empresa para que le aclarase su veracidad, que se limitó a decir... *“que se trataba de informaciones falsas y que ellos no habían difundido nada y que podría haberlo hecho algún sindicato”* (notas de campo: miembros del SF).

El 30 de octubre la dirección se reunía con el CGE donde les entregaba su propuesta *“Líneas estratégicas del Plan de Empleo del Grupo Renfe”* que recogía las mismas medidas que habían anunciado los medios de comunicación días antes (y que aquella había negado al SF) para su análisis y tratarla en las próximas reuniones.

Después de un largo y complicado proceso de negociaciones, el 6 noviembre de 2015 se alcanzaba un acuerdo del Plan de RR. HH.¹⁴⁷ con los votos favorables de UGT, SEMAF y la Dirección del Grupo. Mientras CGT y SF votaron en contra y CCOO se abstenía. El plan de salidas ordenadas se haría a través de un plan de desvinculación voluntario debido a que los ministerios competentes no autorizaron el ERE que había solicitado la empresa y se optaba por aplicar esta nueva fórmula.

La conflictividad continuaba ya que CGT convocaba huelga el 18 de diciembre (desde las 00:00 a las 23:00 h.) para mejorar los convenios que se estaban negociando (las propuestas de la empresa no se ajustaban a sus peticiones que buscaban *“garantizar la viabilidad de las empresas y la estabilidad de las plantillas”* y para que se rewertiera la *“deriva privatizadora”* de los servicios ferroviarios más rentables (fibra óptica, etc.), y por la necesidad de sacar OEP's para rejuvenecer las plantillas en las empresas.

La fecha fue elegida estratégicamente al estar las navidades *“en las puertas”* y, además, las elecciones generales del 20 de diciembre de 2015.¹⁴⁸ Ante el nuevo conflicto se decretaron los servicios mínimos que en cercanías circularían hasta el 75% en hora punta y un 50% en el resto; en media distancia hasta el 65% y el 78% en los AVE y larga distancia. En ADIF, los servicios mínimos establecían el número de trabajadores/as que garantizaba la circulación de los trenes incluidos en los servicios mínimos. Pero CGT desconvocaba los paros en ambas empresas al alcanzar acuerdo.

¹⁴⁷ La negociación del Plan de Desvinculaciones del Grupo RENFE firmado el 6 de noviembre de 2015 entre la Dirección, SEMAF y UGT se analizará en el apartado correspondiente al final del capítulo; no obstante, en este primer análisis se avanzan algunos de los resultados.

El 17 de diciembre de 2015 se alcanzaba el preacuerdo del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE, que era suscrito por la Dirección, SEMAF y UGT, siendo ratificado días después por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas y el resto de organismos competentes. CCOO y SFF-CGT manifestaron que debían someterlo a consulta de sus órganos internos. El SF-Intersindical, aunque había manifestado su desacuerdo con la mayoría del contenido y ante la vinculación de su firma a poder formar parte de las diferentes mesas, señaló que la decisión debía ser tomada por el Pleno de Representantes. Los sindicatos firmantes del preacuerdo del convenio y los documentos que le acompañan (Prima Variable, Modificación del Sistema de Promoción y Plan de Empleo 2016) afirmaban que recogía los aspectos que consideraban fundamentales (Plan de Empleo, integración del personal de FEVE en el I Convenio del Grupo y se regirían por la Normativa Laboral con alguna salvedad).

Los principales aspectos que recoge el preacuerdo del convenio:

- 1.- Su duración sería para 4 años, desde el 1-1-2015 hasta el 31-12-2018 (excepto para los/as trabajadores/as procedentes de FEVE, donde la vigencia del presente convenio se iniciaría el 1-1-2016 y finalizaría el 31-12-2018).
- 2.- Tratamiento económico: el determinado en las respectivas leyes de PGE de cada ejercicio. De forma que el incremento salarial para el 2016 era del 1% y la posibilidad en 2017 y 2018 de incrementos adicionales y específicos a los establecidos en los PGE y en los acuerdos de la Mesa General de la Función Pública (pero sería si diera una evolución positiva de la cuenta de resultados del Grupo RENFE).
- 3.- La jornada teórica anual de todos los/as trabajadores/as del Grupo RENFE sería de 1720 o 1728 horas, distribuidas en 215 o 216 días de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en las regulaciones específicas de jornada establecidas.

¹⁴⁸ El 20 de diciembre de 2015 se celebraban las elecciones generales y los resultados obtenidos arrojaban cambios en el terreno electoral. Aunque el Partido Popular ganaba las elecciones al obtener 123 escaños (frente a los 186 logrados en 2011), perdía casi 3,5 millones de votos. El PSOE se mantenía como segunda fuerza al obtener 90 escaños y perdía más de un millón y medio de votos.

Hay que recordar que las elecciones municipales ya se habían celebrado el pasado domingo 24 de mayo. Mientras que las fuerzas políticas emergentes irrumpían con mucha fuerza. Podemos lograba muy buenos resultados y entraba en el poder legislativo al obtener 69 escaños (en coalición con fuerzas menores: en Galicia - En Marea-, Valencia -Compromís- y Cataluña -En Comú Podem-). También Ciudadanos entraba en el Congreso al lograr 40 escaños. Otros partidos como UPyD eran laminados, Unión Democrática de Cataluña y el Bloque Nacionalista Galego al no obtener ningún escaño.

Lo que suponía una nueva etapa política que se iniciaba con la necesidad de llegar a acuerdos y con mucha incertidumbre. De hecho, el PP tuvo dificultades para formar Gobierno y gobernar, aunque finalmente lo lograba.

4.- Cláusulas de carácter social: se constituiría una Comisión de Igualdad de Oportunidades compuesta por cinco representantes en cada parte (la parte social conformada por representantes firmantes del Convenio); parejas de hecho; ayudas sociales y anticipos (cuantías y plazos de devolución se ampliaban); mejoras en las condiciones para el personal activo y sus beneficiarios/as en títulos de transporte; mejoras para la gestión documental dirigidas a Conducción y Comercial a partir de la fecha en que técnica y administrativamente fuese posible (se realizaría en soporte digital; la empresa facilitaría tablets o similares para uso profesional, etc.).

5.- Creación de la mesa de Normativa que se encargaría de la recopilación normativa y abordaría la adaptación del Acuerdo de Desarrollo Profesional, etc.

6.- Creación de la Comisión Paritaria encargada de la interpretación, seguimiento y control del desarrollo del Convenio. Se establece que todos los acuerdos que se alcanzasen en las mesas y Comisiones Mixtas acordadas en el Convenio debían ser aprobados por la Comisión Negociadora emanada del Comité General del Grupo RENFE, incorporándose al contenido del Convenio Colectivo.

Finalmente, salían adelante los convenios colectivos en ambas empresas al ser firmados en diciembre de 2015 con los votos a favor de la mayoría de las Comisiones Negociadoras conformadas en Grupo RENFE (Dirección, SEMAF y UGT) y en ADIF y ADIF AV (Dirección, UGT, CCOO y CGT).

I CONVENIO COLECTIVO ADIF-ADIF AV (2015-2017).

En 2014, el ingreso de personal en las dos empresas para todos los colectivos era una de las principales prioridades para los sindicatos, *“una necesidad urgente”* para acometer las cargas de trabajo, llevándoles a solicitar varias Comisiones de Conflictos.

Para avanzar en la integración del personal de FEVE según los compromisos suscritos entre las partes (acuerdo de desconvocatoria de huelga de ADIF de julio 2014: creación de la mesa de integración y agilizar los trámites para los títulos y habilitaciones), los sindicatos le plantearon a las empresas sus propuestas de convergencia de categorías para que fuesen estudiadas antes de finalizar la vigencia del XIX Convenio Colectivo de

FEVE (31 de diciembre de 2015). Lo que supondría la convergencia de las condiciones económicas y sociales de dicho personal con las de ADIF y Grupo RENFE.

Las elecciones sindicales del 3 de marzo de 2015 se desarrollaron con normalidad y los resultados reflejaban un nuevo mapa de representación del personal en la empresa (al haber sido segregada y por la reducción de los recursos sindicales). Las principales fuerzas sindicales mantenían la representatividad en ADIF y ADIF AV, y el CGE mantenía el mismo número de miembros que en 2011 (a pesar de la reducción del número de delegados/as al elegir 474 en 2015 frente a los/as 593 del 2011), lo que suponía una pérdida de 120 delegados/as (-53 UGT, -52 CCOO, -2 CGT, -9 SCF y -4 SF) debido a la reducción de recursos sindicales aprobada por el Gobierno.

En ADIF, los resultados obtenidos: CCOO: 149 delegados/as; UGT: 139; CGT: 72; SCF: 70 y SF: 37. El CGE lo conformaban: 4 CCOO, 4 UGT, 2 CGT, 2 SCF y 1 SF.

En ADIF Alta Velocidad, la representación era la siguiente: CCOO obtenía un total de 4 miembros (2 Madrid, 1 Barcelona y 1 León), UGT obtenía 2 en Madrid, CSIF obtenía 4 (3 Madrid y 1 Sevilla), CGT obtenía 2 miembros en Madrid.

Por otra parte, UGT interponía Conflicto Colectivo el 5 de marzo para demandar el cumplimiento de la convocatoria de movilidad voluntaria (niveles del 3 al 6 del personal operativo de ADIF) según el acuerdo de desconvocatoria de huelga del 25 de julio de 2014. Anteriormente, había convocado huelga en el CRC de Albacete (Centro de Regulación y Control del AVE Madrid-Levante), afectando al personal de Circulación donde exigían la equiparación de condiciones laborales con el resto de CRC's (Zaragoza, Atocha...) con cargas de trabajo similares. Se trataba de una problemática que llevaba más de un año sin resolver y, tras la falta de acuerdo en la Comisión de Conflictos, convocaba paros en febrero de 2015 desde el día 4 hasta el 28 (de 22:00 h a 6:00 h), y los días 8, 15, 22 de febrero serían de 14:30 h a 22:00 h.

El Ministerio de Fomento decretaba unos servicios mínimos claramente abusivos (del 100%); por ello, el sindicato interpuso recurso administrativo.

El 15 de abril se firmaba el Acuerdo de Reconocimiento Visual de Trenes en el marco del CGE entre ADIF y CCOO, UGT y SCF (no lo firmaron SF ni CGT). El acuerdo se

producía debido a la desconvocatoria de huelga de UGT en julio de 2014, permitiendo regular y mejorar las condiciones. Recoge los principales puntos reclamados por los sindicatos:

- El procedimiento operativo para llevar el reconocimiento visual de trenes eliminaba la responsabilidad inicial de los/as ayudantes ferroviarios y capataces de maniobras de SSLL (reconocimiento y lista de chequeo se realizaría manteniendo la coherencia con las funciones de la categoría y dentro de la jornada laboral ordinaria).
- Se creaba un buzón de formación virtual gestionado por el Centro de Formación Virtual, que recogería las sugerencias y necesidades de formación necesarias para los/as afectados/as.
- Compensación económica de 3,5 €/tren (en vacaciones se abonaría la media de los últimos meses) y aplicándose con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2015.
- Creación de una Comisión de Seguimiento compuesta por los sindicatos firmantes y la empresa para solucionar posibles situaciones.

Los sindicatos que aceptaron el acuerdo lo valoraban de forma favorable y reconocían que había sido posible gracias a la paralización de las intenciones empresariales por todos los sindicatos, permitiendo internalizar cargas de trabajo y mantener el empleo. Mientras que los sindicatos que no lo firmaron consideraban que el acuerdo era *“un parche más” que solo beneficiaba los intereses de la empresa y no aseguraba el futuro de los trabajadores/as de SSLL. En vez de apostar por un verdadero plan de viabilidad integral que garantizase el futuro de todos los trabajadores/as, como le reclamábamos los sindicatos, y la compensación era escasa, en torno a 20 €/mes”* (nota de campo).

Se constituía la Comisión de Política Social e Igualdad de ADIF el 22 de abril de 2015, que ejercería las funciones que anteriormente correspondían a la Comisión de Política Social¹⁴⁹ y a la de Igualdad; mientras en ADIF AV tendría su propia Comisión y seguiría el mismo esquema de funcionamiento.

La Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV se constituía el 13 de mayo de 2015, compuesta por un total de 15 miembros (4 CCOO más 2 asesores; 4 UGT más 2 asesores; 2 CGT más 1 asesor; 2 SCF más 1 asesor; 1 CIG más 1 asesor; 1 LAB más 1 asesor y 1 ELA más 1 asesor). Esta Comisión incluía cambios como reconoce

CCOO: *“La novedad de esta negociación, de momento, estriba en que, además de afectar a 2 sociedades conjuntamente, incluye a nuevos sindicatos (CIG, LAB y ELA)”*. (Boletín del Sector Ferroviario Estatal de CCOO n.º 51, mayo 2015).

El convenio colectivo conjunto ADIF y ADIF AV que se negociase tendría carácter pluriempresarial, tal como recoge el Acuerdo de Garantías de diciembre de 2013.

Hay que decir que el SF no había sido convocado a esta reunión al quedar excluido por la modificación que se había hecho de los criterios de negociación de convenios.¹⁵⁰ El sindicato se mostró indignado al señalar que, a pesar del acuerdo mayoritario del CGE de que al SF se le debía dar participación en la Comisión Negociadora del Convenio, lo cierto fue que no se hizo así... *“Nos impidieron la participación en la Comisión Negociadora del Convenio de Adif y daban entrada a los sindicatos ELA, LAB y CIG, sin apenas representación en la empresa. Nos excluyeron a pesar de que teníamos 2.000 votos, 37 delegados/as y 25 delegados/as de sección sindical, después de años negociando convenios y acuerdos en la empresa”* (nota de campo: miembro del SF).

¹⁴⁹ Por entonces, una importante iniciativa de carácter preventivo y correctivo como era el Plan de Acción Contra las Drogodependencias y el Alcoholismo (PACDA) que existe en ADIF, ADIF AV y en el Grupo RENFE, celebraba su 25 aniversario. Para ello, el 9 de abril de 2015 ADIF celebraba una jornada donde resaltaba el alto grado de reconocimiento del mismo a todos los niveles de la empresa, entre los/as trabajadores/as y sus representantes. Este proyecto se iniciaba en 1989 con la firma del VIII Convenio Colectivo de RENFE, aunque su diseño, implantación y actuación inicial se retrotraen unos años antes, se trataba de una opción consensuada entre las partes frente a la sanción y el despido. Habiendo sido uno de los instrumentos más imitados y seguidos por otras empresas interesadas por el modelo que se articula en tres dimensiones que se complementan para conseguir la salud integral del trabajador/a: prevención, tratamiento y participación.

¹⁵⁰ En enero de 2015, ADIF firmaba con la representación sindical el Acuerdo de Adaptación de Materia de Créditos y Permisos Sindicales que *“fija el marco de los derechos sindicales en materia de créditos y permisos sindicales, que implica una adaptación de los derechos vigentes hasta ese momento a los requerimientos legales en esta materia, ajustada a las necesidades organizativas y operativas de la empresa”*. (Informe de gestión ejercicio 2015 ADIF).

¹⁵¹ En relación a este tema, un año después, el 6 de mayo de 2016, una sentencia de la Audiencia Nacional *“rechaza que CC.OO. y UGT monopolizasen el derecho a negociar las condiciones generales de los trabajadores/as, por cuanto el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de todos los sindicatos [...] incluidos aquellos que no alcanzan el 10% de representatividad en todo el Estado”*. *“Esta sentencia hacía referencia a la empresa Heineken donde la Sala de lo Social condenaba a ambos sindicatos por vulnerar el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, obligándoles a ceder un puesto a otro sindicato en la Mesa Sindical de la empresa, situación que también se venía produciendo en otras empresas [...]”*. El SF acogiendo a dicha sentencia manifestaba que *“no se puede esgrimir el límite del 10% para excluir a una organización en las negociaciones en una compañía”* como se dio a la hora de constituir la Comisión Negociadora del Convenio de ADIF en 2015 *“donde pretendían excluir al S.F y daban cabida a otras organizaciones que apenas tienen representación en la empresa y que, por ello, no forman parte del CGE”*. (Comunicado n.º 27 SF, 20/05/2016).

En la 1.ª reunión de la Comisión Negociadora del Convenio del 10 de junio se ratificaba su composición y se acordaba el calendario de reuniones para las 4 mesas técnicas. Finalmente, el SF asistía como “asesor” a esta Comisión al haberle facilitado esta posibilidad los sindicatos CGT, CIG y LAB, lo que les agradecieron, y hacía estas declaraciones: *“Romperemos así el intento de exclusión que algunos/as han propiciado y que pretendían excluarnos de la negociación del Convenio a pesar de formar parte de los Comités Generales de Renfe y Adif, tener más de 100 representantes en los Comités Provinciales y 2.000 votos de los ferroviarios/as en las últimas elecciones sindicales”*. (Comunicado n.º 33 SF, 19/06/2015).¹⁵¹

En la mesa económica del 18 de junio, la dirección entregaba a los sindicatos la información solicitada (masa salarial, pirámide de edad, etc.). Estos le propusieron incorporar a la negociación la recuperación del poder adquisitivo por la congelación salarial de los últimos años y la devolución de la paga extra del 2012 o la parte proporcional durante la duración del convenio, revisión de los sistemas retributivos, etc. Lo único que hizo la empresa fue remitirles a lo que disponía la Ley de PGE, lo que limitaba el contenido de esta mesa.

En la mesa de normativa que se reunía ese mismo día, la empresa proponía rescatar los trabajos realizados en la mesa de Aspectos Normativos del I y II Convenio Colectivo de ADIF y los acuerdos vigentes, así como avanzar en la actualización de los artículos. Por su parte, los sindicatos dieron por buena la metodología de negociación propuesta por la empresa y algunos les entregaban los puntos que se debían negociar en esta mesa (aspectos sociales, integración del ancho métrico, permeabilidad entre ADIF y ADIF AV, incluir a todo el personal bajo el convenio excepto la alta dirección, actualización de categorías profesionales, incentivos con criterios objetivos, etc.).

A mediados de junio la empresa seguía con su política de externalización de cargas y no atendía los compromisos firmados. En ese momento, licitaba el mantenimiento y conservación del ERTMS de Nivel 2 y el aumento de la disponibilidad del GSM-R en el tramo L'Hospitalet de Llobregat-Mataró hasta el año 2037 por un importe total de 36.058.000 € (incluía el mantenimiento preventivo y correctivo). De esta forma, el trabajo que hasta el momento venía desarrollando el personal de Mantenimiento

de Infraestructura de ADIF pasaba a ser realizado por empresas privadas. Asimismo, pretendía llevar a cabo su propuesta de reunificación de las Bases de Mantenimiento (pasar de 52 a 25 las bases y su afectación a las plantillas). Todos los sindicatos se posicionaron contrarios y le reclamaban que cumpliera la cláusula 3.ª del II Convenio Colectivo de ADIF, donde debía *“establecer un Plan de Estabilidad y RR.HH. [...] incluyendo la internalización de cargas de trabajo que aporten valor añadido para el Adif y sus trabajadores/as”*.

En la mesa de Empleo del 25 de junio, la empresa proponía retomar la negociación para una nueva reclasificación de categorías mediante la creación de la *“Mesa de Ordenación Profesional”* para modificar las condiciones de trabajo, aunque sin ninguna financiación. Pretendían que se redujera el salario al personal de nuevo ingreso; que se incrementaran los años de permanencia en las categorías y, al mismo tiempo, proponía becas formativas, contrataciones temporales, *“residencias estratégicas”*, etc. Los sindicatos le manifestaron que su prioridad era la creación de empleo mediante la activación de una OEP de acuerdo a la cláusula 3.ª del II Convenio Colectivo de ADIF. Asimismo, le reclamaron que debía articular las medidas necesarias para la integración del personal de Ancho Métrico en el convenio de ADIF antes del 1 de enero de 2016.

En la Mesa de Aspectos Sociales que se desarrollaba ese mismo día, la empresa no llevó ninguna propuesta y los sindicatos le plantearon las suyas (penosidad, títulos de transporte, conciliación, incrementar el fondo de política social, etc.).

La actitud que mantuvo la empresa en estas y en las siguientes mesas era de *“dejar pasar el tiempo”* y no hacer nada, en vez de avanzar seriamente en las negociaciones. No puso en las mesas las partidas correspondientes de forma precisa para las subidas salariales, ni la recuperación íntegra de la paga extra de 2012, ni se pronunció sobre la integración del personal de RAM, ni especificó el volumen de plantilla para la OEP, etc. Ese día la Dirección de ADIF se reunía con la representación sindical para constituir la Comisión Negociadora de un nuevo ERE (aunque no concretó nada al respecto). Algunos sindicatos se posicionaron en este tema como hacia SF al decirles que *“había que recuperar las condiciones que veníamos disfrutando durante más de 30 años, condiciones de prejubilación y jubilación dignas que fueron eliminadas con los despidos colectivos en diciembre de 2013 en ADIF y en febrero de 2014 en RENFE”*. *“Les dijimos que en otras empresas públicas se estaban aplicando despidos colectivos similares*

(Aena, Iberia vuelo, Metro Madrid, etc). Por eso, les reclamamos que también nos aplicaran las mismas condiciones a nosotros” (nota de campo).

En la siguiente reunión de la Comisión Negociadora del ERE del 9 de julio, la empresa señalaba las principales características del mismo: sería universal, voluntario y estaría limitado a 354 personas y establecía tres cupos: 160 para la DG de Servicios al Cliente; 160 para la DG de Construcción y Explotación y 34 para Órganos Corporativos.

De quedar vacantes en los dos primeros, estas pasarían al tercer cupo y el período para la adscripción se iniciaba el 1 de agosto y finalizaba el 15 de septiembre de 2015.

Se fijaba el criterio de antigüedad para ordenar las solicitudes recibidas (pero sería la empresa la que se reservaba la facultad para denegar la adhesión por necesidades del servicio). La indemnización sería de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. El salario regulador se calcularía en base a las retribuciones fijas y variables devengadas (no computándose dietas, excesos de jornada y suplidos) y conocidas en los 12 meses anteriores a la fecha de la baja en la empresa. Pero no contemplaba tasa de reposición. Algunos de los sindicatos se posicionaron en contra de las condiciones al considerar que se debían de mantener las condiciones que se habían ofrecido anteriormente y que en el anterior ERE de 2013 habían eliminado.

En la 4.ª reunión de dicha Comisión del 23 de julio, la empresa solo ofreció “migajas” en cuanto a la indemnización. Además de los 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, ofrecía una indemnización adicional para quienes tuviesen 59 años de edad; sería de 5 mensualidades; 60 años, de 4 mensualidades; 61 años, de 3 mensualidades; 62 años, de 2 mensualidades; 63 años, de 1 mensualidad y 64 años, 0. El 28 de julio era la última reunión del ERE y la empresa aumentaba ligeramente la indemnización adicional en la mayoría de los supuestos: para los que tuviesen 59 años de edad sería de 7 mensualidades; para los que tuviesen 60 años, 5,5 mensualidades; 61 años, 4; 62 años, 2,5; 63 años, 1; 64 años, 0.

A pesar de las pequeñas “mejoras” en las indemnizaciones que hacía, todos los sindicatos se posicionaron en contra y algunos mantenían que *“ese despido colectivo era idéntico en lo fundamental al ERE firmado en 2013 en ADIF, que no fue favorable para los afectados/as”* (notas de campo).

El ERE se hacía efectivo sin contar con el apoyo de los sindicatos para un total de 354 trabajadores/as.¹⁵² Lo que la empresa ofrecía al Gobierno como “muestra” de ruptura de las relaciones laborales con los sindicatos.

Todos los sindicatos del CGE de ADIF convocaban Comisión de Conflictos donde no se llegó a ningún acuerdo y decidían reunirse a principios de septiembre para emprender movilizaciones con el fin de dar solución a los problemas que estaban poniendo en riesgo la viabilidad y el futuro de la empresa. No sería hasta entonces cuando los sindicatos se plantearon actuar desde la unidad sindical, hartos de la situación. Algunos abogaban por establecer una hoja de ruta unitaria que recogiera de forma clara la posición sindical frente a las propuestas empresariales y no hacer como se había hecho en RENFE, donde se había desarrollado un proceso unilateral (por algunos sindicatos) que llevó a 3 convocatorias de huelga diferentes que estaban generando división sindical y confusión a los/as ferroviarios/as, lo que beneficiaba a la empresa. Todas las propuestas se orientaron a elaborar una plataforma unitaria de mínimos para el convenio y el compromiso de defenderla ante la empresa; plan social con jubilaciones dignas, nuevas contrataciones estables y con derechos. La estrategia sindical unitaria se reconducía y el 3 de septiembre desde el CGE de ADIF se decidía por unanimidad de todos los sindicatos convocar movilizaciones. Por un lado, se llevaría a cabo un proceso de asambleas unitarias para informar a la plantilla del alcance y las consecuencias negativas de las propuestas empresariales; y por otro, se convocaba paros parciales en septiembre y octubre; y una manifestación el 12 de septiembre en Madrid a las 11 horas (también en RENFE).

Próximos paros: 18 y 25 de septiembre de 00:00 a 02:00, de 13:00 a 15:00 y de 20:00 a 22:00 h; días: 2, 9, 16 y 23 de octubre de 00:00 a 02:00, de 13:00 a 15:00 y de 20:00 a 22:00.

Las movilizaciones acordadas desde el CGE de ADIF se proponían también para el

¹⁵² El ERE de ADIF se hacía efectivo sin el apoyo sindical, como queda recogido en un informe de la empresa: *“En el mes de julio se inició la negociación para abordar un procedimiento de despido colectivo en ADIF”. “El procedimiento se llevó a cabo sin acuerdo sindical a partir del mes de septiembre, con carácter voluntario y universal para 354 trabajadores/as, distribuidos por cupos para orientar la salida: 160 para la D.G. de Servicio al Cliente, 160 para la D.G. de Construcción y Explotación, y 34 para el ámbito corporativo. La salida de los trabajadores/as afectados se produjo entre los meses de octubre y noviembre de 2015”.* (Informe de gestión ejercicio 2015 ADIF).

Grupo RENFE, lo que fue aceptado por el órgano unitario el 7 de septiembre. El CGE de ADIF se reuniría el 21 de octubre para valorar la situación y decidir si continuar.

Como se había previsto, los paros parciales de septiembre se desarrollaron sin grandes incidentes y continuaron en octubre siguiendo el calendario.

La empresa siguió con su hoja de ruta y a principios de octubre se reunía el Plenario de la Comisión Negociadora del Convenio y no se produjo ningún avance. Sobre la parte económica, la dirección afirmaba que no disponía de *“autonomía negociadora”* y se remitió a los PGE, donde les dijo que la subida prevista para el 2016 sería del 1% (tras 5 años de congelación salarial). Sobre el abono del 26,23% que se adeudaba de la paga extra de 2012, no sabían cuándo se haría efectivo y no concretó del resto de aspectos.

A mediados de octubre, en la mesa de Empleo e Integración de RAM, la dirección entregaba a los sindicatos un documento comparativo entre las categorías y funciones de RAM y ADIF con el fin de adecuarlas a esta última (pero no recogía a los Técnicos Ferroviarios Superiores de RAM) y pretendía hacerlo a *“cero coste”*.

Unos días después aquella les entregaba sus propuestas de ordenación profesional, del sistema retributivo y la integración de las categorías de RAM. La ordenación profesional se centraba en la arquitectura de la futura clasificación de categorías articulada en 5 grupos profesionales (operaciones auxiliares, operaciones, control de operaciones, MMII y técnicos) y en 5 áreas funcionales agrupadas en 3 áreas específicas: Infraestructuras Ferroviarias, Circulación Ferroviaria y Servicios al Cliente; y 2 áreas comunes: Servicios Generales y Servicios Especiales. El sistema retributivo se articulaba en base a 3 conceptos: componente fijo, variable y complemento de puesto, sin concretar el montante económico. Sobre la integración de las categorías de RAM, proponía la integración de aquellas categorías homónimas a las de ADIF.

La Dirección de ADIF publicaba unilateralmente y sin acuerdo del CGE la convocatoria de movilidad de encargados de subestaciones y telemando para cubrir 18 puestos operativos sin haber recogido las alegaciones sindicales (que impugnaban).

Las negociaciones para el convenio colectivo seguían prácticamente igual a finales de octubre, donde las posiciones seguían muy alejadas. La empresa mantuvo el mismo talante negociador y se limitó a hacer un resumen de lo realizado en cada una de las mesas técnicas (desde la opinión sindical se había limitado a intercambiar documentos sin ningún avance sustancial). Los sindicatos le reclamaban agilizar las negociaciones

en los ejes que consideraban fundamentales (generación de empleo e integración real de FEVE). Asimismo, le dijeron que tanto la subida salarial como la tasa de reposición ofrecida eran insuficientes y que debía de mejorarlos. Para apostar de forma seria por el empleo le pedían que la tasa de reposición fuese del 100% y que los sindicatos del CGE debían participar en la gestión y el control de las OEP para garantizar una mayor transparencia y evitar “el enchufismo” que denunciaban algunos/as que se venía dando en las últimas convocatorias. Además, de profundizar en otras muchas cuestiones (MMII y CT, permeabilidad entre ambas empresas, etc.). Pero ese día solo se cerraban las fechas para las próximas reuniones de las mesas técnicas.

Tal como acordaron en el último CGE, los sindicatos presentaban Comisión de Conflictos por la falta de avances “tangibles” en las negociaciones.¹⁵³ Los sindicatos fijaron como objetivo prioritario, para garantizar la calidad del empleo y la viabilidad de la empresa y su futuro, la generación de empleo de forma urgente.

La Dirección de ADIF (siguiendo las mismas directrices que en RENFE respecto al Plan de Empleo) el 17 de noviembre remitía a los sindicatos su propuesta “*Incorporación de nuevos trabajadores/as en ADIF en 2016*”. Su pretensión era modificar las condiciones laborales y salariales del personal de nuevo ingreso y también los derechos de los/as trabajadores/as actuales. Su propuesta se concretaba en que los nuevos ingresos de personal solo atenderían las necesidades de Mantenimiento de Infraestructura y Circulación y tendrían nuevas condiciones laborales. Muchos/as opinaban que estas nuevas condiciones para los/as que ingresaran irían en la misma línea que se había acordado en RENFE (considerable reducción de salarios, modalidades de contratación precarias, no pudiendo participar en las convocatorias de movilidad de traslados ni de ascensos durante 10 años y ampliando el tiempo de permanencia para el ascenso automático de 2 a 7 años). Para los/as trabajadores/as actuales, pretendía vincular la movilidad a los nuevos ingresos de tal forma que quien obtuviese una plaza no podría

¹⁵³ En esos días tenía lugar un encuentro de la Red Europea de Sindicatos Alternativos y de Base que se celebraba en Barcelona el 31 de octubre y 1 de noviembre de 2015, donde asistieron organizaciones sindicales de diferentes sectores, entre ellos los ferroviarios (SUD Rail-Solidaires, CUB Transporti, Solidaridad Obrera y SF Intersindical) y, tras debatir en las mesas las principales problemáticas que venía sufriendo el sector ferroviario (precarización de las relaciones laborales, deterioro del servicio público, segregación de las empresas, etc.), elaboraron una declaración conjunta en defensa del ferrocarril público que hicieron extensiva a la ciudadanía.

tomar posesión hasta que llegase el nuevo ingreso que cubriese su plaza (se haría sin límite de tiempo y sin derecho a percibir indemnización por demora de traslado).

Algunos sindicatos consideraban esta propuesta de “chantaje” al pretender “utilizar” las necesidades de personal para reducir derechos y precarizar condiciones laborales y salariales a los/as trabajadores/as.

En la sesión del Plenario del Convenio del 2 de diciembre, la empresa les entregaba el borrador del convenio donde mantenía sus líneas (incremento retributivo del 1% para 2016, eliminación del derecho al reingreso cuando la causa de la incapacidad fuese por contingencias comunes; los nuevos ingresos de personal permanecerían 5 años en la residencia asignada; el ascenso automático lo incrementaba a 5 años de permanencia; etc.). Pero, tras lograr acercar posiciones en los aspectos que para los sindicatos eran esenciales (generación de empleo mediante OEP, tasa de reposición del 100%, activación de las convocatorias pendientes, jubilación parcial, etc.)¹⁵⁴ a mediados de diciembre de 2015, las partes firmaban el preacuerdo I Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV con los votos de la mayoría de la Comisión Negociadora (CCOO, UGT y CGT). El SF y SCF que no lo firmaron en ese momento trasladaban a sus órganos internos y afiliados/as esta decisión. La Clasificación de Categorías en ADIF o la modificación de los Marcos Reguladores del Desarrollo Profesional en RENFE quedaban aplazadas a las mesas de negociación específicas, donde solo podrían formar parte de ellas quienes firmasen el Convenio en el caso de RENFE o manifestasen su conformidad en ADIF y ADIF AV. Se trataba de “cláusulas excluyentes”, como reconocían responsables del SF, *“que te condicionaban” en cierta medida a firmar, para de esa forma poder estar en las mesas negociadoras para plantear y defender nuestras propuestas*” (nota de campo).

Tras someter a consulta el preacuerdo del I Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV a mediados de enero de 2016, el SCF y el SF también lo suscribían.

¹⁵⁴ Así, queda recogido en un informe de ADIF el trabajo que emprendieron las partes: *“A partir del mes de julio se trabajó para lograr que la Ley de P.G.E. para el año 2016, al fijar los criterios para la O.E.P., incluyera la seguridad ferroviaria como sector prioritario, a los efectos de aplicar una tasa de reposición de efectivos que permita garantizar la viabilidad de la entidad”. “Una vez incluida en esta ley la posibilidad de que en 2016 las entidades públicas empresariales puedan realizar contrataciones indefinidas con los requisitos y límites incluidos en su disposición adicional décima quinta, en el mes de diciembre se firmó con la mayoría de la representación de los trabajadores/as en Adif un documento con las pautas generales que regirán la incorporación de nuevos trabajadores/as en este periodo, con mecanismos internos de movilidad y condiciones de ingreso que dotarán de mayor eficiencia y racionalidad a estos procesos”.* (Informe de gestión ejercicio 2015 ADIF).

En cuanto al trasvase del Canal de Venta, se dieron avances, a pesar de que las direcciones de las empresas no informaron a los CGE. Algunos sindicatos se quejaban al enterarse a través de los medios de comunicación que se había *“adoptado un acuerdo en el seno del Grupo Fomento por “asentimiento” a finales de diciembre de 2015; se ha dado luz verde al traspaso de casi mil trabajadores/as de Adif a Renfe”*. (Fuente: elDiario.es 10/01/2016). Finalmente, las empresas les confirmaban que se había alcanzado el acuerdo que había sido ratificado en los Consejos de Administración (22 de diciembre de 2015 en ADIF y 14 de enero de 2016 en RENFE). Les dijeron que era el inicio del proceso y que todavía faltaba que fuese aprobado por los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas (estimando que todavía tardaría debido al momento político en que se encontraba el Gobierno) y cuando tuvieran la aprobación definitiva empezarían a negociar los aspectos laborales. Antes del trasvase, ADIF tenía previsto convocar una convocatoria de movilidad interna general para que el/la que quisiera de ese colectivo pudiera elegir entre quedarse en ADIF (en otros puestos) o pasar a RENFE para trabajar en el Canal de Ventas. Aunque el criterio de “voluntariedad” no estaba cerrado (ya que ADIF pretendía que el personal del servicio de megafonía e información de algunas estaciones permaneciera realizándose desde ADIF, por lo que les ofrecería la “voluntariedad” a dichos trabajadores/as y, en el caso de no cubrir el número que debían ser trasvasados, aplicaría la Normativa Laboral).

Los sindicatos le reclamaban que se iniciaran las negociaciones en cuanto se tuviera las correspondientes aprobaciones. Asimismo, le trasladaban que el trasvase debía ser voluntario para los/as que quisieran quedarse en ADIF; mientras que para los/as que fuesen trasvasados, le reclamaban garantías de empleo y empleabilidad a través de la internalización de los servicios que habían sido externalizados y debían aplicarles las mismas condiciones salariales, etc., que al resto del personal del Grupo RENFE.

Después de transcurridos más de dos meses del 2016, las firmas definitivas de los Convenios Colectivos quedaron “paralizadas”, al igual que las convocatorias de ingresos de personal, y tampoco se había hecho efectiva la devolución de la parte de la paga extra de 2012 porque faltaban las correspondientes autorizaciones. Ante este nuevo bloqueo, algunos sindicatos se reunían con Fomento y con las direcciones de las

empresas para que *“tomasen cartas”* en el asunto, y estos se limitaron a decir que la situación estaba paralizada porque el Gobierno estaba en funciones. Los sindicatos les advirtieron que si no se activaban en un plazo prudencial, podría llevar a la paralización del Plan de Desvinculación y que debían evitar la descapitalización de personal que pusiera en riesgo la prestación de los servicios. Respecto al Canal de Venta, los/as responsables políticos les dijeron que tenían capacidad jurídica para llevar el trasvase y que en esos momentos estaban desarrollando un documento que llevarían a la negociación en marzo. Entre los temas que se abordarían, la convocatoria de movilidad interna en ADIF para que el personal del canal de venta pudiera optar de forma *“voluntaria”* a otros puestos; la adopción de fórmulas para seleccionar a quiénes serían transferidos y quiénes se quedarían en las actividades que no eran objeto de transvase en dependencias con actividades varias; asignación del personal que fuese transvasado a las categorías correspondientes de los marcos reguladores. También les informaban de que no se había reunido la Comisión Interministerial, que era la que tenía que aprobar los convenios colectivos, y que no había previsión. Los sindicatos se mostraron preocupados por esta situación de *“parálisis”* que consideraban *“injustificable”* que se debiera a la coyuntura política de inestabilidad en la que se encontraba el Gobierno. Ante esta situación, algunos sindicatos decidían convocar movilizaciones. Primero sería CCOO y seguidamente SEMAF; mientras que UGT consideraba que los costes que implicaba una nueva huelga eran excesivos; mientras CGT, SF y SCF se quedaron al margen al no lograr acuerdo unitario desde ambos CGE. Eran las empresas las que más se *“beneficiaban”* de esta coyuntura, ya que no solo habían logrado pactar algunas de sus propuestas con determinados sindicatos, sino y sobre todo, porque habían logrado *“romper”* la unidad sindical.

De forma que CCOO convocaba huelga en las dos empresas de 24 horas para el 23 de marzo de 2016 (se trataba de una fecha estratégica en vísperas de la operación salida de Semana Santa) porque las empresas no *“cumplieron”* con los compromisos que se habían firmado, como era la aplicación de los convenios colectivos y la contratación de 930 trabajadores/as. El sindicato denunciaba a los medios que, después de 3 meses desde que se adquirieron los compromisos, *“los convenios colectivos no pueden ser aplicados porque están paralizados en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, algo insólito que no se había producido en Renfe y Adif hasta ahora en todos*

los años de democracia en nuestro país [...] Esta situación significa “no sólo la pérdida de derechos laborales”, sobre todo “la pérdida de una oportunidad para crear empleo, ya que existe el compromiso de integrar 930 nuevas plazas entre ambas empresas”. “Por ello, las consecuencias “son graves” para todo el mundo, pero sobre todo para los trabajadores/as de ambas empresas públicas”. Desde CC.OO. se pone en cuestión la posición de las empresas, que cuando firmaron los convenios “se supone que lo hicieron con todas las autorizaciones ministeriales”; que las causas por las que los sindicatos no generaron conflictividad y asumieron el acuerdo no se aplican, lo cual significa “un claro engaño a la buena fe de los trabajadores/as”; lo que obliga a los sindicatos “a reaccionar y defender lo comprometido”; y pone en evidencia “cómo las empresas han manejado la negociación y la buena fe” (elEconimista.es 14/03/2016).

También SEMAF, por su parte, convocaba huelga para los días 23 y 28 de marzo de 2016 para presionar a la empresa a que cumpliera con los compromisos acordados.

Los responsables de las empresas y del Ministerio valoraron los costes y perjuicios que podían acarrearles los paros convocados y regularon en su estrategia de mantener el “pulso” con los sindicatos. Tras las diferentes reuniones que tuvieron lugar entre el Comité de Huelga de SEMAF y la Dirección del Grupo, se alcanzaban una serie de acuerdos y el sindicato desconvocaba las dos jornadas de huelga.

Los acuerdos alcanzados quedan especificados:

- 1.- La firma definitiva del convenio sería para después del 1 de abril de 2016 y con ello, la aplicación de los acuerdos alcanzados.
- 2.- La empresa publicaría el 9 de abril los listados provisionales de las convocatorias de movilidad y debía tener en cuenta las necesidades cubiertas con los/as trabajadores/as que habían sido contratados temporalmente en los últimos meses.
- 3.- Tras implantar el Plan de RR. HH. alcanzado el 4 de noviembre de 2015, se abonaría al personal afectado a partir del día 1 de mayo el desarraigo alcanzado en la desconvocatoria de huelga del 10 de septiembre de 2015.
- 4.- Las partes establecerían las fechas para que se efectuaran los ingresos autorizados de forma ordenada y planificada.

También se alcanzaba acuerdo con CCOO. Las direcciones de ambas empresas les confirmaban a los negociadores de los sindicatos que el 1 de abril, en la reunión de la Comisión Interministerial, se aprobarían los convenios colectivos y la contratación de

nuevo personal de acuerdo al Plan de RR. HH. firmado junto a los preacuerdos de los convenios. A cambio, el sindicato desconvocaba la huelga del 21. La desconvocatoria de huelga de CCOO se sumaba a la de SEMAF, que cancelaba las 2 jornadas previstas para marzo, después de que las direcciones les confirmasen la fecha de la reunión de la Comisión Ministerial donde se avalarían los convenios colectivos y las contrataciones. A mediados de abril todavía no se había convocado al CGE del Grupo RENFE y algunos sindicatos reclamaron por escrito al presidente de dicho órgano que lo convocara, ya que desde el 9 de septiembre de 2015 no se había reunido y existían muchos temas por resolver con la empresa.

- Habilitación de auxiliar de cabina: la empresa de forma unilateral había puesto en marcha esta propuesta sin negociar previamente con el CGE y estaba enviando a los/as trabajadores/as a realizar reconocimientos médicos y a un curso de formación de 4 horas para la obtención de la habilitación. Los sindicatos se dirigieron a la dirección para exigirle que “paralizara” esta propuesta hasta que fuese negociada en el CGE y lo convocaban para el 21 de abril para tratar este tema.

- Convenio colectivo: Aunque la Comisión Ministerial había validado el convenio el 1 de abril, todavía no se había pagado la subida salarial del 1%, ni devuelto la parte que restaba de la paga extra de 2012. Mientras la empresa venía aplicando otros aspectos acordados en el convenio, como las contrataciones de becarios/as, temporales, etc.

- Las convocatorias de movilidad seguían paralizadas.

- Las desvinculaciones estaban generando problemas al personal que lo había solicitado (como decirles la empresa a los/as afectados/as que se cogieran todos los días pendientes que les quedaban y luego decirles que no se podían ir por necesidades productivas).

El 25 de abril, la Dirección del Grupo RENFE (al día siguiente lo hacía la Dirección de ADIF y ADIF AV) convocaba a la Comisión Negociadora del Convenio para informar de las modificaciones propuestas por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas: eliminar la ultraactividad de los convenios; limitar las categorías susceptibles de reconocimiento de los coeficientes reductores de la edad de jubilación por penosidad (cláusula 14.^a del Convenio Colectivo ADIF) y modificar la cláusula 18.^a del Convenio de ADIF (como ya se hizo en RENFE) de que cuando concurren “*causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*”, la empresa

podrá no aplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo (jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, sistema de remuneración y cuantía salarial, etc.).

Tras las discusiones entre las partes de la propuesta de la Comisión, finalmente estas modificaciones (que empeoraban las condiciones) fueron aceptadas por los sindicatos. El 5 de mayo el Ministerio de Fomento convocaba a las organizaciones sindicales de los dos CGE para formalizar la firma de los convenios (primero ADIF y después Grupo RENFE). Ese mismo día, el I Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV se firmaba entre la Dirección y los sindicatos CCOO, UGT, CGT y SCF. Mientras que el Convenio del Grupo RENFE ese día no se firmaba y la reunión quedaba suspendida al no alcanzarse la mayoría suficiente de la Comisión Negociadora que permitiera dar validez al mismo (SEMAF, que había estado en todo el proceso negociador, decidía no firmarlo). Esta respuesta del sindicato cogía por sorpresa a todos/as los/as intervinientes del proceso. El motivo vino dado porque durante esos días SEMAF se enteraba de que CCOO y UGT se habían reunido con algunos/as responsables políticos y empresariales con la intención de negociar ciertos aspectos que quedaban fuera del preacuerdo firmado.

Para tratar de solventar esta situación (es decir, obtener la firma suficiente para cerrar el convenio), algunos/as propusieron que fuera el SF el que cubriera con su firma la mayoría suficiente que permitiera sacar el convenio adelante, a lo que el sindicato se negó y afirmaba que no aceptaba estos convenios al considerar que eran los “peores” que se habían negociado hasta la fecha. *“Ante esta situación, se suspendió el acto de firma del convenio y durante toda la mañana se produjo un intercambio de llamadas y conversaciones que pretendían buscar una solución al infortunio que se había producido. Llamadas y conversaciones que han circulado, sobre todo en torno a las pretensiones de la Dirección de la empresa, con el Presidente a la cabeza, y de UGT y de CC.OO para que el S.F. cubriera el “hueco” dejado por SEMAF y posibilitásemos con nuestro voto a favor que ayer se firmase el convenio. Parece ser que ni los dirigentes de la empresa, ni los dirigentes sindicales de CC.OO. y UGT se han enterado bien de cuál es la posición del S.F. con respecto a los convenios de RENFE y ADIF: el S.F. Intersindical considera esos convenios colectivos como los más nefastos que han existido en la historia del ferrocarril y no los aceptamos. Y solamente la imposición que aparece en dichos Convenios, en cláusulas abusivas con un chantaje impresentable, por el que nos*

“obligan” a firmarlos para poder participar en las Mesas de Desarrollo y Negociación durante los 4 años de vigencia de los mismos, nos harán suscribirlos por imperativo legal, pero en ningún caso nuestra firma servirá para avalarlos [...] y exigimos su renegociación”. (Comunicado n.º 23 SF Intersindical, 06/05/2016).

El 10 de mayo la Dirección del Grupo reunía a la Comisión Negociadora para intentar desbloquear esta situación de la firma y les confirmaba que había suscrito el 5 de mayo un documento con CCOO y UGT (se trataba de un pacto extraestatutario del convenio colectivo) donde proponía que se sumasen al resto de sindicatos, pero no lo lograba. La dirección “amenazaba” con no hacer efectivos los atrasos pendientes. SEMAF afirmaba que no le quedaba claro cuál era la intención de la dirección con ese acuerdo extraestatutario: *“No nos quedó claro si lo hizo por un interés real de contar con un consenso más amplio o por el hecho de que hay preceptos importantes en el contenido del convenio que no podrían aplicarse en toda su extensión si no existe un acuerdo con la mayoría de la Comisión Negociadora, como es el caso, dado que el convenio firmado tendría la consideración de convenio extraestatutario de eficacia limitada”. “Como expresión de su voluntad de sumar más organizaciones sindicales al acuerdo, la dirección quiso incorporar un párrafo al acta de la reunión (que CC.OO. no aceptó), en el que planteaba otorgar un margen de confianza por plazo limitado para realizar un último esfuerzo en este sentido. SEMAF entiende que el margen no supone mucho problema, pero que, sin embargo, la confianza en este momento es inexistente y hay que ganársela, algo que, a la vista de lo sucedido en los últimos meses, parece harto complicado. [...] El sindicato tiene muy claro que, si no se produce una ruptura total de la dinámica existente, va a ser imposible cumplir uno solo de los objetivos propuestos y de los acuerdos suscritos”*. Se refería a las intenciones de la empresa de modificar aspectos del Plan de Empleo comprometidos con los sindicatos (especialmente con SEMAF) de contratar un cierto número de maquinistas en determinados plazos. El sindicato consideraba que no había garantías suficientes de su cumplimiento y dijo que no iban a modificar nada de lo firmado. En sus explicaciones reconocía que había “colaborado” con la empresa para tratar de ordenar todo este proceso, pero ahora, ante la falta de interés de aquella por solventar los problemas más acuciantes en Conducción, no iba a “colaborar” y le reclamaba que cambiara la dinámica que estaba llevando. Por todo ello, no aceptó. (Comunicado n.º 2016-3 SEMAF 10/05/2016).

Mientras que CCOO manifestaba su interés para que se aplicara el convenio de eficacia limitada, UGT prefería esperar a que fuera firmado por SEMAF para que el convenio fuese de eficacia general (lo que también compartía la empresa); SF rechazaba el acuerdo de eficacia limitada y defendía retomar las negociaciones para conseguir un buen convenio de eficacia general y CGT se mostraba preocupado por toda esta situación y especialmente por la dinámica negociadora que, desde su punto de vista, los sindicatos mayoritarios estaban “permitiendo” a la empresa.

Ante esta situación de bloqueo con la firma del Convenio, la empresa “movía ficha” y el 27 de mayo la Dirección de RR. HH. del Grupo RENFE enviaba una carta a toda la plantilla donde les informaba que se iba a proceder a aplicar los acuerdos alcanzados con CCOO y UGT, a pesar de no haber alcanzado la mayoría necesaria para su aplicación general. “*En la Comisión Negociadora del Convenio [...] no se ha alcanzado la mayoría necesaria para su aplicación general, pasando a configurarse como un Acuerdo Extraestatutario o Convenio de eficacia limitada*”. (Carta de la Dirección de RR. HH. del Grupo RENFE enviada a la plantilla el 30 de mayo de 2016). De forma que la empresa decidía aplicarlo con carácter extraestatutario.

Algunos sindicatos se dirigieron a la empresa para que les aclarasen las diferentes problemáticas que planteaba esta actuación y hacían algunas puntualizaciones. Les recordaban que ese acuerdo de carácter extraestatutario solo podía ser aplicado a los/as afiliados/as de los sindicatos firmantes del mismo y a quienes se adhiriesen de forma expresa, y que determinados aspectos normativos de afectación general no podían aplicarse con un acuerdo de ese tipo (nota de campo).

Ante esta nueva situación, “forzada” por la decisión empresarial de aplicar el acuerdo extraestatutario, a finales de mayo SEMAF anunciaba paros de 24 horas de duración para los días 10, 12, 14 y 16 de junio. El anuncio del conflicto llevó a Fomento a intervenir y el 2 de junio convocaba a una reunión al sindicato donde asistía la Ministra de Fomento, el Secretario de Estado de Infraestructuras, la Secretaria general de Transportes, el Presidente y el DG de Seguridad, Organización y RR. HH. de RENFE.

Los responsables del sindicato trasladaron los motivos de los paros “*por el bloqueo de las negociaciones y por la absoluta falta de credibilidad de los interlocutores de la empresa y sus reiterados incumplimientos de los acuerdos*”. Por su parte, la ministra instó a los/as responsables de la empresa a que agotaran la vía de la negociación para

que se evitara el conflicto, pero la actitud de la empresa *“se centró en mantener la misma línea que había venido aplicando y, lejos de dar solución a los problemas que existían en esos momentos, justificaba su gestión”* (notas de campo).

Ese mismo día se reunía el Comité de Huelga de SEMAF y la Dirección del Grupo, donde trataron los servicios mínimos decretados, sin producirse ningún acercamiento en las posiciones y el sindicato reiteraba sus reivindicaciones:

- *“Consolidación del empleo dentro del marco contemplado en los P.G.E., con arreglo a los términos acordados y según la ordenación establecida en los diferentes procesos desarrollados en el Grupo Renfe para el ingreso.*

- *Contratación inmediata de todo el personal adjudicatario de becas formativas que haya cursado la beca o se encuentre en dicho proceso actualmente.*

- *Publicación de un concurso de movilidad que permita la consolidación de residencia definitiva para el personal procedente de contratación temporal.*

- *Inicio proceso de formación becada para el personal pendiente de adjudicación.*

- *Abrir el plazo de peticiones para la aplicación del Plan de Desvinculaciones de 2017 para dar cumplimiento al plazo de 6 meses de preaviso previsto en el Plan de Empleo.*

- *Cobertura real de las plazas de MM.II. Conducción Jefe de Maquinistas, garantizando la realización... de las funciones asignadas en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.*

- *Elaboración con la participación de Semaf de un Plan de Viabilidad para Mercancías que incorpore la carga de trabajo de Ancho Métrico.*

- *Establecimiento de una planificación adecuada en Ancho Métrico que permita, por un lado, el mantenimiento de las cargas de trabajo garantizadas por su condición de O.S.P. y, por otro, la aplicación efectiva en su totalidad, desde el 1 de enero de 2017, de las condiciones contempladas en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.*

- *Puesta en marcha con carácter inmediato de un nuevo curso en la Escuela Técnica Profesional para la obtención del título de conducción de nivel B.*

- *Diseño de una nueva convocatoria de becas formativas enmarcadas como O.E.P. y con plenas garantías de consolidación, que permita la incorporación de nuevo personal a partir del 1 de enero de 2017 para las coberturas de las bajas que se produzcan como consecuencia de la aplicación del Plan de Desvinculaciones 2017”.*

(Comunicado n.º 2016-5 SEMAF 03/06/2016).

SEMAF se lamentaba de que en esa reunión la dirección no dio muestras de ningún acercamiento (a pesar de la insistencia de la ministra) y solo se limitó a recoger las peticiones para trasladarlas a los/as que realmente debían tomar esas decisiones.

Mientras la Dirección de Mercancías y Fabricación y Mantenimiento se reunía el 1 de junio con el CGE para explicarles la situación en que se encontraban las Sociedades y sus planes de futuro. Informaba que las Mercancías seguían con pérdidas, aunque en menor medida (2013 de 78 millones €; 2014 de 58 y 2015 de 39), resultados que iban contra el capital social de la sociedad, estimando que, de seguir así, en 4 años entraría en concurso de acreedores y habría que disolver la sociedad. Afirmaban que la plantilla era de 1.395 trabajadores/as (60% mano de obra directa, sobre todo maquinistas y personal de maniobras de ancho métrico; y el 40% era mano de obra indirecta). La pretensión de la empresa era ajustarla al máximo y acoplar al personal que no fuese necesario en otras sociedades de la EPE.

Sobre Fabricación y Mantenimiento, el discurso empresarial se centró en defender la importancia que suponía el nuevo modelo que pretendía aplicar *“convertirnos en entidad encargada del mantenimiento”, aunque ese mantenimiento no se haría con medios propios en su totalidad, ya que el modelo de competencia entre RENFE y las Sociedades Mixtas lo permitiría*” (notas de campo: opinión de varios responsables empresariales). Es decir, la dirección, lejos de abandonarlo (como quería hacer hace unos meses), ahora pretendía mantener el mantenimiento del 1.º nivel (revisiones y reparaciones más habituales), pero sobre todo, potenciaría el mantenimiento del 2.º nivel (grandes revisiones y reparaciones), lo que suponía una asignación mayor de recursos a las residencias que considerasen estratégicas. Pero, para mantener a los talleres del 1.º nivel pretendían reorganizar el parque de material (externalizar el mantenimiento de los vehículos más antiguos, lo que suponía pasar del 78% del mantenimiento que venía realizando RENFE al 47%) y asumir el mantenimiento de vehículos más modernos (pasando del 42% actual al 48%). Para ello, aprovecharían el acuerdo extraestatutario que habían firmado con CCOO y UGT, lo que les permitiría rejuvenecer la plantilla (la media se situaba en 54 años) y aplicar condiciones laborales más flexibles al nuevo personal que ingresara.

Pero el conflicto de los maquinistas continuó, ya que el 8 de junio, en una segunda reunión del Comité de Huelga y la empresa, no hubo acercamiento. El sindicato discrepaba con el proceso de contratación que la empresa había abierto al no ajustarse a los términos acordados (debía contemplar la entrada de 340 nuevos maquinistas y no fue así). El sindicato siguió adelante con los paros y hacía un llamamiento a los/as afiliados/as a secundarlos y a *“no colaborar”* con la empresa. Fuentes de la empresa sostenían que el origen del conflicto... *“Reside en el número de maquinistas necesarios en Renfe Mercancías y en los centros a que deben incorporarse y en otras cuestiones relativas al modo de acceso a vacantes indefinidas y a la movilidad geográfica y funcional dentro de la empresa”*. (Fuente: Europa Press 13 de junio de 2016).

A fecha 13 de junio, la huelga había afectado a unos 330.000 viajeros/as por los retrasos y las cancelaciones que habían sufrido algunos servicios.

La empresa afirmaba que el seguimiento de los paros era del 4%, mientras que este dato era desmentido por el líder del sindicato: *“el seguimiento era mucho mayor y que entre los afiliados/as del sindicato alcanza prácticamente el 100%, y que casi el 80% de los maquinistas están afilados a Semaf”*. (Fuente: Hosteltur 13/06/2016).

Ante la posición inamovible de la empresa, el sindicato ampliaba la huelga (además del 14 y 16 de junio, se sumaban el 24 y 29 de junio y 1 de julio, que coincidían con la operación salida/retorno de las vacaciones). Tras incrementar la presión el sindicato al convocar más días de paros, la dirección se reunía con el Comité de Huelga y, aunque no se acordó nada, la representación empresarial se mostró *“más dispuesta”* a negociar. Este cambio en la actitud y predisposición de la empresa a *“querer avanzar en las negociaciones”* llevó a SEMAF a desconvocar la huelga del 16 de junio para poder continuar con las negociaciones y avanzar en la posibilidad de alcanzar un acuerdo. Así lo confirmaba la Directora General de Operaciones de RENFE en una entrevista donde aseguraba que ese día iban a funcionar todos los servicios: *“Hay un principio de acuerdo que ha permitido avanzar en las negociaciones, y queda todavía pendiente un acuerdo global para el resto de días [...] Pero, el 16 de junio de 2016 van a funcionar todos los servicios de Renfe y se irá alcanzando la normalidad a lo largo del día”*. (Fuente: COPE 16/06/2016). Ahora bien, el sindicato advertía a la dirección que hasta que no se alcanzase un acuerdo *“satisfactorio”* en línea con sus peticiones

mantendría los paros del 24 y 29 de junio y 1 de julio como había anunciado a los medios de comunicación. Finalmente, se alcanzaba el acuerdo el 21 de junio después de un largo e intenso proceso de negociaciones y, a cambio, el sindicato desconvocaba los paros. El nuevo acuerdo se concretaba en las siguientes medidas a implementar:

1.- Garantía de empleo para el personal contratado en conducción y para los/as que tuviesen becas formativas; se les daría prioridad en los procesos de consolidación de empleo, lo que permitiría dinamizar el Plan de Empleo y rejuvenecer la plantilla de maquinistas. Además, la empresa se comprometía a mantener al personal contratado a los que no lograsen consolidar el puesto de trabajo en la OEP que estaba en marcha.

2.- Creación de una mesa para tratar la situación de Renfe Mercancía de forma conjunta (empresa y sindicatos) donde presentar medidas para elaborar el Plan de Viabilidad y tratar los cuadros de servicio del personal de conducción de Ancho Métrico que garantizaran la cobertura de los servicios OSP.

3.- Las partes acordaban concretar los procesos necesarios para poner en marcha el Plan de Desvinculaciones 2017 en el marco del Plan de Empleo del Grupo RENFE y la contratación antes del 26 de julio del personal que se encontraba realizando la formación como becarios.

4.- Se ampliaría la bolsa de contratación (se contrataría a 130 nuevos maquinistas como becarios el próximo mes de julio).

5.- Se concretaban *“los procesos de movilidad necesarios que “coadyuven” en la aplicación del Plan de Empleo y al mismo tiempo se garanticen los derechos del personal estableciendo un procedimiento ordenado para la creación de bolsas de contratación que facilite el desarrollo de los procesos formativos becados y la posterior incorporación a las diferentes modalidades de contratación y/o consolidación de empleo”*.

6.- La publicación en este mismo mes de junio del proceso de selección para acceder a un nuevo curso que permitiese la obtención de la licencia de maquinista y el Título B que se iniciaría en septiembre. (Notas de campo: según miembros del sindicato). Por su parte, la DG de Operaciones del Grupo RENFE destacaba el trabajo conjunto por ambas partes para buscar el acuerdo y los aspectos positivos *“permiten avanzar en la implementación del plan de empleo, adelantando la incorporación de nueva plantilla*

para garantizar una transición ordenada ante las desvinculaciones voluntarias de trabajadores/as previstas para este año en curso [...] Ambas partes hemos trabajado conjuntamente para encontrar los puntos de acuerdo que nos permitan avanzar en el doble objetivo de creación de empleo y modernización y eficiencia en la empresa pública". (Comunicado del Grupo RENFE 22/06/2016).

Y además, se regularizaba en la nómina de junio la subida salarial del 1% que estaba pendiente desde el 1 de enero de 2016 a todos los conceptos (aunque no se hizo para la clave 200 el complemento personal que engloba conceptos que siempre se habían tenido en cuenta) y que afectaba, sobre todo, al colectivo de Administración y Gestión, a pesar de que lo recogía el Marco Regulador en su Disposición Transitoria, lo que fue motivo de reclamación por los/as afectados/as.

Otra problemática que parecía "arrancar" era el Canal de Venta. El 14 de septiembre tenía lugar una reunión entre la Dirección del Grupo y los secretarios generales de los sindicatos del CGE del Grupo RENFE para tratar el pase del personal (para "sondear" la predisposición sindical a los planteamientos empresariales).

"Serían unos 848 trabajadores/as del Canal de Venta de ADIF los que en principio pasarían al Grupo Renfe y se transferirían también los contratos mercantiles que habían con empresas privadas, y que suponía unos 100 trabajadores/as más. El procedimiento a utilizar, el que establece la ley el art. 44 del ET sobre "cesión de empresas" negociando las condiciones del traspaso. De tal forma... que este personal mantendría sus condiciones laborales y salariales hasta negociar un nuevo convenio.

Les propusimos que desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de ese año se les abonaría un 25%, el incremento salarial por el pase y a partir del 1 de enero de 2018 percibirían el 100% de lo establecido en los Marcos Reguladores de RENFE. Pero los sindicatos nos pedían que la integración debía ser plena, es decir, desde el primer día y que las retribuciones tenían que ser del 100% del Convenio del Grupo RENFE.

Esos primeros días recogimos sus peticiones para analizarlas y estudiarlas con nuestros compañeros/as de ADIF".

Entrevista n.º 41. Dirección de RENFE-Operadora (20-09-2019:1).

Ante una decisión de tal "calado" para el colectivo y para el futuro de la empresa, los sindicatos se pusieron de acuerdo en reclamarle las máximas garantías en este proceso, con el objetivo de lograr el pase en las "mejores" condiciones posibles para los/as afectados/as y para la actividad. Todos coincidían en que la integración debía

ser plena desde el primer día y, por tanto, cobrando el 100% de lo recogido en el Marco Regulador de RENFE, y había que hacerlo con el consenso de ambos CGE. Finalmente, el 20 de septiembre de 2016 se firmaba el I Convenio Colectivo del Grupo RENFE (EPE RENFE Operadora; RENFE Viajeros SA; RENFE Mercancías SA; RENFE Fabricación y Mantenimiento SA y RENFE Alquiler de Material Ferroviario SA) y la mayoría del CGE (SEMAF, CCOO, UGT y SF), excepto CGT, que votaba en contra por *“la ingente” normativa contraria a los derechos de los/as trabajadores/as del Grupo Renfe*” (como manifestaba un responsable).

Desde el pasado mes de mayo el convenio se había mantenido como acuerdo extraestatutario (o convenio de eficacia limitada) al haber sido apoyado solo por UGT y CCOO. Pero, tras la firma de SEMAF, se convertía en un convenio colectivo de eficacia general al contar con la mayoría del CGE.

I Convenio Colectivo Grupo RENFE (2015-2018)

Contenido¹⁵⁵

1.- Ámbito territorial y personal: *“Es de ámbito estatal y afecta a los trabajadores/as pertenecientes al Grupo RENFE, incluidos los trabajadores/as procedentes de la extinta FEVE”*. De forma que estos últimos quedarían incluidos en el I Convenio Colectivo del Grupo RENFE a partir del 1 de enero de 2016, lo que supone un importante logro para los/as afectados/as, pero también para las empresas al disponer de esta plantilla.

2.- Ámbito temporal: Su duración es de 4 años desde el 1 de enero de 2015 (excepto para el personal procedente de FEVE, para el que la vigencia del presente Convenio Colectivo se iniciará el 1 de enero de 2016 y finalizará el 31 de diciembre de 2018).

3.- Tratamiento económico: *“La Comisión Paritaria se reunirá durante el primer cuatrimestre de cada año, con objeto de valorar el tratamiento salarial, conforme*

¹⁵⁵ El I Colectivo del Grupo RENFE (2015-2018) recoge distintos aspectos (todos relevantes), pero por motivos de extensión, se han seleccionado algunos que entendemos son importantes tratar por sus impactos sobre los/as afectados/as. En caso de precisar consultar el resto de aspectos, pueden dirigirse al propio convenio.

a los criterios fijados en las Leyes de P.G.E. y los acuerdos alcanzados en la Mesa General de la Función Pública”.

Después de 5 años de congelación salarial, no se pudo recuperar el poder adquisitivo de los salarios como pretendían los sindicatos y solo se firmaba 0% para 2015; 1% para 2016 a todos los conceptos salariales desde el 1 de enero de 2016 (lo aprobado en la Ley de PGE art.19.2) y para el 2017 y 2018 un complemento adicional solo cuando *“se produzcan mejoras de productividad que produzcan evolución favorable significativa en los resultados, que permitan alcanzar rentabilidad del Grupo; se planeará en la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas una propuesta que contemple un sistema de incentivos adicional y específico para cada ejercicio”.*

Se introducía una doble escala salarial, ya que el personal de nuevo ingreso percibiría durante 5 años un salario inferior al del resto de trabajadores/as realizando el mismo trabajo (lo que abordamos con mayor detalle seguidamente).

4.- Normativa: *“En el Grupo RENFE será de aplicación la Normativa Laboral vigente de RENFE Operadora a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, así como la normativa laboral vigente en FEVE hasta la fecha explicitada en la disposición derogatoria - cláusula 6.ª”.* Debiendo constituirse la mesa de Adecuación Normativa para la recopilación, interpretación y adaptación de la Normativa Laboral a efectos organizativos y productivos, que finalizaría sus trabajos antes del 31 de diciembre de 2016.

5- Clasificación de trabajadores/as: *“Con el objeto de homogeneizar las condiciones laborales, sociales y económicas de todos los trabajadores/as del Grupo, a la firma de este I Convenio Colectivo queda anulada toda legitimación y vigencia de toda la normativa laboral preexistente relativa a los trabajadores/as de Ancho Métrico, pasando todos los trabajadores/as a regirse por la Normativa Laboral del Grupo Renfe, salvo lo expresamente recogido en el presente Convenio Colectivo. La adscripción del personal desde las múltiples categorías laborales de procedencia hasta los subgrupos profesionales vigentes en el Grupo Renfe se realizará, con carácter general, mediante encuadramiento directo del personal operativo en puestos de perfil funcional equivalente en los subgrupos profesionales más adecuados por su cualificación y*

capacitación de todos los colectivos, con la siguiente interrelación entre categorías y grupos y/o subgrupos profesionales”. (Ver cuadro, I Convenio Colectivo Grupo RENFE). Procediendo a la “adecuación de las primas variables para los servicios de Ancho Métrico en todos los colectivos, que se regirán por parámetros de valoración similares a los fijados para los trabajadores/as del resto de servicios y cuyos valores económicos se fijan en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo”.

El Convenio recoge varias Disposiciones Transitorias y una Derogatoria a la clasificación profesional de los trabajadores/as procedentes de FEVE.

6.- Movilidad: Introduce cambios en la norma de movilidad geográfica y funcional. En las convocatorias se elimina la necesidad de identificar el número y la ubicación de las plazas ofertadas; se modifica el plazo para obtener indemnización en la toma de posesión de la plaza adjudicada por demora de traslado (aumentándose a 6 meses a partir del cual se tendría derecho). Introduce restricciones para los que hubiesen obtenido plaza en proceso de adscripción de cuadro de servicio: *“no podrán participar en los siguientes 24 meses en ningún proceso de adscripción”*. En los cuadros de servicio transfronterizos se establece un compromiso de permanencia de 36 meses y para los que participasen en convocatorias, *“no podrán participar en la siguiente convocatoria de movilidad quienes hayan obtenido plaza o renuncien a ella”*.

7.- Parejas de hecho: Se equiparan beneficios para los matrimonios y las parejas de hecho (debiéndolo acreditar mediante la inscripción en el Registro Público al efecto).

8.- Jornada: Para toda la plantilla del Grupo RENFE, *“como norma general, la jornada teórica anual es de 1.720 o 1.728 horas, distribuidas en 215 o 216 días de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en las regulaciones específicas de jornada”*.

9.- Plan de empleo: Adquiere una gran relevancia por los contenidos que engloba y sobre todo por las modificaciones que introduce.

El objetivo fundamental del mismo es *“promover las nuevas incorporaciones, así como las salidas ordenadas de trabajadores/as que deben permitir el rejuvenecimiento, la transmisión del conocimiento y la cualificación profesional de los recursos humanos, así*

como una adaptación a las condiciones del mercado de los nuevos ingresos, tanto desde el punto de vista retributivo como normativo. Asimismo, se desarrollarán las acciones que permitan la sostenibilidad y creen las condiciones para el empleo en el Grupo Renfe, sobre la base de mejora de la productividad y flexibilidad”.

De forma que este plan está orientado a que se produzcan las entradas y salidas de los/as trabajadores/as en la empresa de forma ordenada, atendiendo a los criterios acordados y, además, los procesos han de ser autorizados por los organismos competentes.

Para lograr este doble objetivo, la dirección de la empresa *“ha diseñado un plan de empleo y desvinculaciones que tiene la finalidad de permitir llevar a efecto un conjunto de mejoras de productividad y competitividad, alineado con el acuerdo de Garantías del Grupo Renfe de 18 de diciembre de 2013, y que, para facilitar el rejuvenecimiento de la plantilla y con el objetivo de dar cobertura a las salidas, se solicitará la tasa máxima de reposición autorizada hasta el porcentaje aprobado por los PGE y con los criterios de cálculo que en los mismos se fijan, que se haría efectiva proporcionalmente a las bajas que se produzcan en cada uno de los colectivos. Para aquellas necesidades que puedan producirse... y que no puedan ser cubiertas con la tasa de reposición reseñada, se solicitaría autorización al Ministerio correspondiente según lo contemplado en la Ley de P.G.E. [...]. Para las nuevas contrataciones que se realicen como consecuencia de la aplicación de lo estipulado en el párrafo anterior, serán de aplicación las nuevas condiciones que se concretan en los acuerdos 14.1.º, 14.2.º, 14.3.º y 14.4.º”.*

El convenio introduce condiciones diferentes para el personal de nuevo ingreso (que no se les aplicarían al resto de trabajadores/as):

14.1.º Ajustes de los salarios de los subgrupos profesionales de ingreso. *“La retribución de los nuevos ingresos en el Grupo RENFE se adapta a las condiciones actuales de mercado, creando nuevos niveles de ingreso a los grupos profesionales. Para ello, se crean los oportunos niveles de ingreso que serán los de acceso a la empresa a través de los correspondientes procesos de selección, en los grupos profesionales de estructura de apoyo y C.T. y los subgrupos profesionales de ingreso en los colectivos de Comercial, Fabricación y Mantenimiento, y Administración y Gestión del Grupo Profesional del Personal Operativo. Como consecuencia de la experiencia, formación y desarrollo de la*

actividad laboral en el citado subgrupo profesional, se producirá la siguiente evolución en aras de la confluencia con las retribuciones de los subgrupos de entrada. Las retribuciones de estos nuevos niveles, respecto a las actuales de los niveles de entrada, tendrán una reducción durante los 2 primeros años de un 30%, un 15% los 2 siguientes y un 10% el último año. Se adjuntan nuevas tablas salariales con los nuevos niveles de ingreso en cada colectivo. Las partes acuerdan que el desarrollo, la clasificación profesional de este nuevo subgrupo profesional de ingreso prevista en este acuerdo, se recoge como anexo 2 del convenio". Por tanto, con este acuerdo se introduce una doble escala salarial: por un lado, la del personal veterano que mantendría los incrementos acordados y, por otro, la del personal de nuevo ingreso que percibirá durante 5 años un salario inferior al del resto de trabajadores/as realizando un mismo trabajo. Ahorrándose de esta forma la empresa el salario de prácticamente un año por trabajador/a, lo que le permite continuar con su política de ajuste salarial.

14.2.º Bolsas de contratación. "Al objeto de dar cobertura a las necesidades de personal en el Grupo Renfe, se desarrollará un sistema de bolsas de trabajo, a través de procesos de selección y ordenación. Ambas partes se emplazan para regular las bolsas de contratación en la Mesa de Adecuación Normativa del Convenio Colectivo del Grupo Renfe. En todo caso, las bolsas de trabajo de cada colectivo emanarán de los procesos de selección externos". Esta medida se instalaba en la política de personal de la empresa, siendo un "instrumento" más que les va a permitir gestionar las necesidades de personal con niveles de precariedad.

14.3.º Implementación de becas formativas. "Al objeto de facilitar el proceso de sustitución de los trabajadores del personal operativo de Conducción, Comercial y Fabricación y Mantenimiento, que precisen una formación previa a su ocupación efectiva, se establecerán, exclusivamente para procesos de formación adaptativa, cursos de formación becados previos a su desarrollo laboral". Se regula el proceso de selección de los/as participantes para realizar estos cursos: *"Se utilizarán los procesos de selección y/u ordenación señalados en el punto 2.º Los aspirantes que hayan superado los mismos y por riguroso orden de puntuación serán los adjudicatarios de estas becas formativas".* Asimismo, se recoge que *"superadas las pruebas de competencia y capacidad durante el periodo formativo, previos los requisitos y autorizaciones que resulten aplicables legalmente, así como los establecidos por*

convenio colectivo, se incorporarán para la prestación de servicios efectivos en el Grupo Renfe en la plaza que, en su caso, se le asigne. Los tiempos máximos de duración de los periodos formativos de este tipo de becas y para los colectivos mencionados no superarán los 6 meses para los becarios en Conducción, 1 mes en Comercial y en Fabricación y Mantenimiento, comprendiendo exclusivamente periodos de formación teórica y práctica, procurándose que la impartición de esta formación becada se efectúe en los Centros Formativos del Grupo que faciliten la mejor accesibilidad a los mismos”.

Esta fórmula se convierte en una “vía” más para poder ingresar en la empresa, aunque con limitaciones importantes (el importe de la beca supone una ayuda económica de 645 €/mes “cuando la residencia del becario/a hasta el lugar de impartición de los cursos no existan servicios de cercanías o la distancia existente requiera que pernocte fuera de su residencia habitual, se analizará la posibilidad de facilitar un billete semanal de ida y vuelta en transporte ferroviario a su lugar de residencia particular”). El coste de las becas formativas supone para la empresa un importante ahorro en el presupuesto de formación y una forma de precarizar las condiciones retributivas de los/as ferroviarios/as.

14.4.º Modificación de los sistemas de promoción. Respecto al colectivo de Conducción “se conformará en 4 subgrupos profesionales: maquinista de entrada, maquinista, maquinista principal y maquinista jefe del tren. Los tiempos de permanencia para promocionar de un subgrupo al inmediato superior, fruto de la experiencia y del desarrollo de la actividad de conducción, así como la habilitación de vehículos e infraestructuras, se establecerán de la forma siguiente: desde el subgrupo de entrada al de maquinista, en 2 años; desde maquinista al de maquinista principal, 4 años; y desde maquinista principal al de maquinista jefe del tren, 4 años. Las partes acuerdan que el desarrollo, la clasificación profesional prevista en este acuerdo, respecto al colectivo de Conducción, se recoge como anexo 3”. Se amplían, por tanto, los años para el ascenso automático en Conducción, pasando de 6 años actuales a 10 de permanencia para acceder a la categoría de maquinista jefe de tren.

Mientras que para el resto de colectivos “será la empresa la que determinará la promoción entre los niveles salariales de los subgrupos profesionales de ingreso y desde estos, a los inmediatos superiores” en función de si se ha adquirido “la experiencia necesaria superando los cursos específicos” que serán programados por

aquella. *“Con carácter general, a efectos de los sistemas de promoción y para todos los colectivos, serán computables los períodos de prestación efectiva en el Grupo, con independencia de la modalidad contractual en la que hayan sido prestados”.*

14.5.º Definición de residencias estratégicas: Se crea esta categoría de residencias: *“Se diseñarán los nuevos mapas productivos de cada sociedad, conforme a los centros productivos estratégicos, con el objeto de mejorar la productividad, eficiencia y costes de producción... posibilitando los cambios de cargas de trabajo”.* Lo que le permitirá a la empresa cerrar dependencias que considere menos rentables y que le generen mayores costes o pérdidas y desplazar a sus plantillas donde estime más productivas.

14.6.º Movilidad: *“Con el objeto de dar una respuesta más dinámica a las necesidades de producción, las nuevas incorporaciones en cualquier colectivo de la empresa se podrán realizar con residencias transitorias, en el colectivo de Conducción de hasta un máximo de 2 residencias transitorias sucesivas y por tiempo total máximo de 12 meses. Para el resto de colectivos se podrán incorporar con una única residencia transitoria por un periodo máximo de 12 meses. Los trabajadores/as con residencia transitoria solicitarán todas las residencias por orden de preferencia; en caso de no hacerlo, la empresa le destinará a la residencia que estime oportuna”.*

En Conducción, *“los procesos de movilidad se resolverán cada 12 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses, momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas”.* Para el resto de colectivos, *“los procesos de movilidad se resolverán cada 18 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses, momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas en convenio”.* Para los trabajadores/as en cuadros de servicios transfronterizos habrá un *compromiso de permanencia de hasta 36 meses”* a negociar un tratamiento específico. Se establecen limitaciones: *“Los participantes en los procesos de movilidad que hayan obtenido plaza en una de las residencias solicitadas o renuncien a la misma, no podrán participar en la siguiente convocatoria de movilidad. Los participantes que hayan obtenido plaza en los procesos de adscripción a un cuadro de servicio solicitado o renuncien al mismo, no podrán participar en los siguientes 24 meses en ningún proceso de adscripción, salvo aquellos que por movilidad geográfica no hubieran obtenido el cuadro de servicio solicitado en 1.º lugar y/o en cuadros de servicio de nueva creación”.*

14.7.º Plan de salidas ordenadas: Deriva del Plan de Empleo (el preacuerdo del mismo se alcanzaba el 6 de noviembre de 2015 tras un largo, complejo y difícil proceso de negociación entre la dirección, UGT, SEMAF y CCOO).

14.7.1 Descripción del Plan de salidas: *“Atendiendo a la especificidad de la formación ferroviaria, se hace imprescindible ordenar la salida de los trabajadores/as de tal forma que permita su reposición con trabajadores/as que hayan adquirido la formación específica del puesto que haya quedado vacante, de ahí que, en el ánimo de tener un control de qué trabajadores/as y en qué momento se va a producir la baja en la empresa, se establecerá un plan de desvinculaciones”.*

14.7.2 Plan de Desvinculaciones contempla salidas ordenadas sin que en ningún colectivo se pueda sobrepasar el porcentaje que se determine sobre el número total de adhesiones, siendo las principales características: es de carácter voluntario y afectará a *“los trabajadores/as que se encuentren en activo en el Grupo Renfe y tengan, al menos, los años de antigüedad en la empresa que se fijen en la Ley General de la Seguridad Social como mínimos cotizados para tener acceso a la prestación de jubilación”.* *“Igualmente podrán ser sujetos de este Plan aquellos trabajadores/as que, teniendo suspendida la relación laboral con Renfe, cumplan el requisito anterior y presten servicio en las Sociedades Participadas y Fundaciones del Grupo Renfe”.*

- El/la trabajador/a interesado en acogerse al Plan de Desvinculaciones lo solicitará por escrito *“en el modelo establecido al efecto, con 6 meses de anticipación, indicando la fecha en la que desea causar baja en la empresa, adjuntando el certificado de vida laboral emitido por la Seguridad Social. Las solicitudes recibidas se ordenarán con los criterios que se establezcan por la Comisión de Seguimiento”.* Para el 2016 se estiman 775 adhesiones (limitadas en un 60% por colectivo).

- Las cuantías a recibir por el trabajador/a que sea admitido:

a) Trabajadores/as que no reúnan las condiciones de acceso a la jubilación en el momento de la baja efectiva percibirían *“un complemento equivalente a la suma del 60% del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador/a, con prorrateo de las pagas extras, más 1.000 € por cada mes que le falte hasta alcanzar la 1.ª fecha posible de acceso a la jubilación, con un máximo de 24 mensualidades para ambos conceptos. Adicionalmente, 1.000 € mensuales por cada mes que le falte hasta alcanzar la 1.ª*

fecha posible de acceso a la jubilación, para hacer frente al convenio especial que tenga que establecer con la Seguridad Social, con un máximo de 24 mensualidades.

Se establece como garantía, en el caso de que el sumatorio de los conceptos anteriores sea menor, la percepción de un complemento equivalente al número de mensualidades del salario bruto mensual que tenga fijado el trabajador/a, con prorrateo de las pagas extras en función de la edad, como se concreta a continuación”:

Edad real	Número de mensualidades
≤ 64 años	6
> 64 años y ≤ 65 años	5
> 65 años	4

b) Trabajadores/as que en el momento de la baja cumplan con las condiciones de acceso a la jubilación y no alcancen el 100% de su base reguladora: *“Se establece un complemento cuya cuantía vendrá determinada en función del salario bruto mensual con prorrateo de las pagas extras en el momento de la baja, con el número de mensualidades”.*

Edad real	Número de mensualidades
≥ 63 años y ≤ 64 años	6
> 64 años y ≤ 65 años	5
> 65 años	4

Con derecho a disfrutar de los títulos de transporte (trabajador/a y beneficiarios/as) al causar baja por adhesión al Plan de Desvinculaciones Voluntarias y *“se encuentren en condiciones de acceder a la situación de jubilación en un plazo máximo de 24 meses. El resto de beneficios sociales queda sin efecto”.*

14.8.º Disposición final: *“Los acuerdos establecidos en el presente Plan de Empleo surtirán efectos previa autorización del Ministerio competente y serán de aplicación en los años que sean autorizados. De no existir autorización, quedará sin efecto el Plan de Empleo en su totalidad”.*

10.- Vinculación a la totalidad: *“Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, a efectos de su aplicación, constituyen un todo orgánico e indivisible, consideradas globalmente. En el caso de ser declarada la nulidad de alguna/s de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad, a partir del momento en que aquélla se produjera, debiendo proceder las partes signatarias a la completa reorganización del mismo”.* Esta cláusula resulta relevante por la posibilidad de volver a negociar, en caso de ser declarado nulo todo o alguna parte del mismo.

11.- Creación de la Comisión Paritaria encargada de resolver *“las discrepancias o los desacuerdos que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio a que se refiere el art. 82.3 del E.T., adoptando en su caso los acuerdos correspondientes”*. Y ante la falta de acuerdo, *“las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje elegido de mutuo acuerdo”*.

El I Convenio Colectivo Grupo RENFE viene acompañado de los siguientes Anexos:

1- Prima Variable, 2- Definición de nuevos subgrupos profesionales, 3- Plan de Empleo 2016 del Grupo RENFE, 4- Tablas Salariales Plan de Empleo Grupo RENFE.

Estos son los aspectos más relevantes del convenio colectivo (algunos han sufrido cambios importantes, como el nuevo sistema retributivo, las funciones laborales y de acceso que afectan regresivamente al personal de nuevo ingreso o las condiciones más restrictivas para los/as que se acogen a los planes de ajuste de plantilla, etc.).

A mediados de octubre, algunos sindicatos reclamaban a la empresa que cumpliera con los compromisos emanados del I Convenio Colectivo, como era la constitución de la mesa de adecuación normativa, ya que debía finalizar sus trabajos antes del 31 de diciembre de 2016.¹⁵⁶

Por otro lado, el Gobierno nombraba nuevo Ministro de Fomento al Sr. Iñigo de la Serna el 4 de noviembre de 2016.¹⁵⁷ El 2 de diciembre, el Consejo de Ministros nombraba como nuevo Presidente del Grupo RENFE al Sr. Juan Alfaro Grande y el 18 de noviembre el Gobierno había nombrado al Sr. Juan Bravo Rivera Presidente de ADIF. Con estos cambios el Gobierno pretendía dar un nuevo impulso a sus proyectos de reestructuración en las empresas ferroviarias.

En ADIF, la Dirección de Mantenimiento de Infraestructura, a mediados de febrero de 2016, modificaba de forma unilateral las funciones al personal operativo que en su momento no suscribió el Acta de Designación del Recurso Preventivo para realizar dichas funciones y, si no aceptaban, amenazaba con “abrirles” expediente. Su pretensión era que el personal que venía realizando las funciones de ET realizase además las correspondientes al Recurso Preventivo¹⁵⁸ sin compensación. Además de las funciones correspondientes a las de ET, había que añadir vigilar el cumplimiento

de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de las situaciones recogidas en las evaluaciones de riesgo, comprobar la eficacia de las actividades preventivas previstas, etc.

En relación a este tema, hay que recordar que en 2010 la empresa cerraba un acuerdo con CCOO y UGT donde se consideraba que las funciones de ambas figuras eran compatibles y, por tanto, un mismo trabajador/a podía realizarlas. Pero, finalmente, ese acuerdo no se hizo efectivo porque los sindicatos rectificaron. Ahora en 2016, la dirección decidía actuar de forma unilateral entregando las Actas de Designación a dichos trabajadores/as (a pesar de haber sido sancionada en anteriores ocasiones) y volvía a exigirles que hicieran esas funciones sin ninguna compensación. Los sindicatos le exigieron que retirara todas las Actas de Nombramiento del Recurso Preventivo a los ET y que negociara las condiciones con el CGE, lo que no atendió. Algunos sindicatos denunciaban esta situación ante la Inspección de Trabajo, que dictaba una resolución meses después que recogía las limitaciones que la empresa debía cumplir. Antes de hacer uso de sus facultades organizativas, debe cumplir una serie de exigencias: el trabajador/a que tiene que realizar la actividad debe tener la capacidad y la formación

¹⁵⁶ El 10 de noviembre de 2016, los sindicatos interponían demanda sobre Conflicto Colectivo en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional con el fin de que se aplicase la subida salarial del 1% a la clave 200, al igual que con el resto de conceptos salariales. Y el 28 de diciembre de 2016, la Audiencia Nacional daba la razón a los sindicatos *“los incrementos salariales pactados deben aplicarse a todos los conceptos retributivos, incluyendo los complementos personales y con efectos desde el 1-01-2016 por aplicación de la cláusula 4ª del I Convenio Colectivo del Grupo”*. Este pronunciamiento fue recurrido por la empresa ante el Tribunal Supremo y el 5 de septiembre de 2018 dicho órgano volvía a dar la razón a los sindicatos al otorgar el derecho a los/as trabajadores/as a percibir las subidas salariales pactadas en el Convenio.

¹⁵⁷ El Gobierno nombraba el 4 de noviembre de 2016 nuevo Ministro de Fomento al Sr. Iñigo de la Serna Hernaiz, que sustituía al Sr. Rafael Catalá, al haber sido designado este último en julio de 2016 Ministro de Fomento en funciones tras el nombramiento como Presidenta del Congreso de los Diputados a la Sra. Ana Pastor. De la Serna nació en Bilbao en 1971 y es ingeniero de Caminos, Canales y Puertos por la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de la Universidad de Cantabria. Miembro del Partido Popular desde 1999 hasta 2007, donde ha ocupado diferentes cargos en el Gobierno de Cantabria, y fue alcalde de Santander entre 2007 y 2016. Asimismo, fue vicepresidente primero de la Federación Española de Municipios y Provincias y presidente entre 2012 y 2015; y desde enero de 2016 ocuparía la presidencia del Consejo de Municipios y Regiones de Europa, entre otros puestos.

¹⁵⁸ El recurso preventivo es una figura laboral que se creaba con la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y con ella *“se reformaron una serie de aspectos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y entre ellos, la figura de los “recursos preventivos” con el objeto de paliar la escasa presencia en los centros de trabajo de los Técnicos de Prevención y el déficit de personal en la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”*. (Comunicado n.º 4 SF, 16/02/2016).

requerida, además debe cumplir con varios artículos del ET (art. 39, *“la titulación académica o profesional precisa, es decir, que la categoría o grupo profesional del trabajador/a incluya, por ejemplo, funciones de mando y supervisión”*, situación esta que la empresa no tuvo en cuenta y el art. 41 sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo y no haya acuerdo entre las partes, pudiendo aquellos/as reclamar las contraprestaciones ante la Jurisdicción Social). Por ello, los sindicatos le volvieron a reclamar que se negociara en el CGE.

A mediados de febrero de 2016, la Dirección de ADIF convocaba al CGE para tratar varios temas: cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo sobre las situaciones de IT, OEP 2016, reconocimiento visual de trenes, etc. Sobre el cumplimiento de la sentencia (este tema venía arrastrando desde el 2012 cuando el Gobierno, a través del RDL 20/2012, reducía los complementos de IT que estaban pactados. Ya entonces, todos los sindicatos del CGE de ADIF se posicionaron en contra de esta medida al considerarlo *“ilegal e inconstitucional”*). Cuatro años después, el Tribunal Supremo les daba la razón y la empresa les informaba que procedería a regularizarlo a los/as afectados/as en la próxima nómina de febrero. Respecto a la OEP les informaba que habían solicitado la autorización para 262 nuevos ingresos para 2016 según la tasa de reposición del 60% (era la que correspondía al número de bajas que se dieron en el año 2015 de 436). Ese porcentaje de la tasa de reposición se distribuiría entre el 75% y el 80% para el personal operativo y para el resto entre el 20% y el 25%. No obstante, señalaba que, una vez fuese autorizada, debía realizar antes un proceso de movilidad interno, y la previsión que daba para aplicar la OEP era julio de 2016. Sobre el reconocimiento visual de trenes les informaba que RENFE les había solicitado que el personal de ADIF realizase esas funciones a partir de julio de 2016 en una serie de dependencias.

Para el proceso de movilidad previo a la OEP, el 17 de marzo de 2016 la empresa enviaba a los sindicatos los borradores de las convocatorias para el personal operativo de Infraestructura y Circulación (Montador Eléctrico de Instalaciones de Seguridad, Oficial Celador de Línea Electrificada y FC de Entrada, 2ª y 1ª) sin concretar el número de plazas y faltaban las convocatorias del resto de colectivos. Por ello, se hacía muy difícil que se cumpliera el plazo previsto para sacar la OEP en julio de 2016, como fue.

El acuerdo firmado el 17 de diciembre de 2015 entre la Dirección de ADIF, CCOO, UGT y CGT *“Incorporación de nuevos trabajadores/as en 2016”* recogía cambios (los nuevos ingresos de plantilla debían permanecer 5 años en la residencia asignada, incremento en 3 años el tiempo de permanencia para el ascenso automático, pasando a ser de 5 y el número de ingresos serían los correspondientes a la tasa de reposición del 60%).

Para los sindicatos, ese porcentaje era escaso para cubrir las necesidades imperiosas que existían y las empresas mantenían bloqueados los convenios. CCOO convocaba huelga el 23 de marzo de 2016 en las dos empresas, pero alcanzaban acuerdo (la empresa confirmaba que el 1 de abril se reuniría la Comisión Interministerial que aprobaría los convenios y las contrataciones comprometidas) desconvocando el paro. El 5 de mayo, Fomento convocaba a la Dirección de ADIF y a los sindicatos del CGE para formalizar la firma del Convenio que firmaban todos.

I Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV (2015-2017)

Contenido

BOE 20/05/2016. *“Resolución 13 de mayo 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo ADIF y ADIF AV”*.¹⁵⁹

1.- Ámbito territorial y personal: El convenio es de ámbito estatal, aplicándose a *“las Entidades Públicas Administrador de Infraestructuras Ferroviarias ADIF y al Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad ADIF AV, y tiene como objeto regular las relaciones laborales de sus trabajadores/as con excepción del personal de la Estructura de Dirección de ambas Entidades, que está excluido y se rige por las condiciones específicas pactadas en sus contratos individuales y conforma el respectivo equipo directivo, constituyendo el nivel superior a la Estructura de Apoyo. Están excluidos el personal técnico titulado y el facultativo, contratados por tiempo cierto, obra o servicio determinado, sin sujeción a jornada reglamentaria y/o mediante honorarios libremente convenidos, o sujetos a tarifas ajenas a esta normativa”*.

¹⁵⁹ El I Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV (2015-2017) recoge además de los expuestos aquí, otros aspectos que son relevantes y significativos, pero por motivo de extensión de los contenidos para el análisis se han seleccionado aquellos considerados más relevantes por sus impactos sobre los/as afectados/as. No obstante, en caso de precisar consultarlos, pueden dirigirse al propio convenio.

2.- Ámbito temporal: Su duración es de 3 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2015, *“excepto para los trabajadores/as procedentes de la extinta FEVE, para los que la vigencia del presente convenio colectivo se iniciará a partir de la firma del presente convenio, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2017, con la posibilidad de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2018, por acuerdo entre las partes”*. *“Denunciado el Convenio Colectivo, dentro de los 3 meses anteriores a la finalización del mismo, las partes podrán acordar en el seno de la Comisión Negociadora la vigencia del contenido normativo por el tiempo que se pacte, de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente y de acuerdo con las pautas para la negociación colectiva de las empresas públicas vigentes en su momento”*. Recoge así, la particularidad para el personal procedente de FEVE.

3.- Empleabilidad y calidad de empleo: Con objeto de mantener la estabilidad laboral y el nivel de empleo, acuerdan *“dar continuidad a la Comisión Mixta de empleabilidad de ADIF y crear la de ADIF AV, para analizar propuestas de cuantas medidas organizativas y de flexibilidad se estimen necesarias para mejorar los recursos humanos de ambas empresas...”*. En ADIF la Comisión estará compuesta por *“9 representantes de los sindicatos con presencia en el CGE que firmen el convenio o que hagan expresa manifestación de estar de acuerdo con su contenido”*. En ADIF AV *“será de 1 miembro por cada sindicato con representación de personal que firme el convenio o que haga expresa manifestación de estar de acuerdo con el contenido del mismo, manteniéndose la respectiva representatividad en cada entidad”*.

El número de miembros de la parte empresarial en cada empresa será el mismo que el de la representación del personal. Las propuestas, tras ser presentadas, se les darán traslado a la Comisión Negociadora del Convenio para su negociación y, de llegar a acuerdos, se incorporarían al convenio.

4.- Tratamiento económico: Para 2015 y 2016, *“el incremento económico es el que se establece en las Leyes de Presupuestos para dichos años”*: el 1% para el 2015 y para el 2016 (queda recogido en la Disposición adicional 3.ª del Convenio colectivo). Para 2017 y 2018 (en caso de prórroga) se acuerda que *“la Comisión Negociadora se reunirá durante el 1º trimestre del año con objeto de determinar la distribución del incremento que en su caso establezcan las Leyes de Presupuestos para dichos años y*

los acuerdos que se alcancen en la Mesa General de la Función Pública. Sin perjuicio de lo anterior, aquellas medidas económicas y de fomento de la productividad que sean susceptibles de aplicarse en el marco de dichas disposiciones legales se llevarán a cabo por la Comisión Negociadora del Convenio”. Por lo que respecta a las cantidades “que fueron descontadas en 2012 y que todavía no hayan sido regularizadas [...] se regularizarán en los términos y con el alcance que se determine en la Ley de PGE para el año 2016 o en la disposición legal que lo establezca”.

5.- Normativa Laboral: Se aplicará la normativa laboral de ADIF que se encontraba vigente a la entrada en vigor del convenio...*“Entre los trabajos que aborde la Comisión, se tratará la actualización de la gratificación por título (art. 153 y 153.001 Normativa Laboral) y los parentescos respecto a licencias y permisos para asistencia médica”.*

Se trataba de medidas que lograban incorporar los sindicatos a su contenido.

6.- Ordenación Profesional: Ambas partes reconocen la necesidad de actualizar la clasificación profesional adecuándola a los nuevos entornos organizacionales. Esta necesidad ya la recogía la Disposición Adicional 1.ª del II Convenio Colectivo de ADIF. Pero, cabe preguntarse qué incluye esta nueva clasificación... *“El Grupo Profesional agrupa unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación que requieren para su correcto ejercicio, un grado similar de conocimientos y experiencia, autonomía, responsabilidad, complejidad y, en su caso, coordinación o mando”.* En base a ello, el planteamiento de la empresa se orienta a que *“existirán en Adif grupos profesionales de Operaciones Auxiliares, Operaciones, Control de Operaciones, MM.II. y Cuadro, y Técnico”.* *“Dentro de los grupos profesionales, la dirección de la empresa podrá establecer divisiones en áreas funcionales. Un área funcional se define como el conjunto de funciones productivas con objetivos y propósitos análogos o concatenados para la obtención de bienes o prestación de servicios de similar especie, identificables como contexto laboral dentro de la empresa”.* De tal forma que *“la adscripción a un grupo profesional y área funcional determina la asignación a una ocupación, definida como la agrupación de actividades profesionales pertenecientes a puestos de trabajo con características comunes, cuyas funciones se enmarcan dentro de una misma área funcional y que responden a un*

mismo nivel de competencia”. Para ello, se crearía la mesa de Ordenación Profesional (y una mesa específica de MMII y cuadros técnicos) tras la firma del presente convenio. En relación a este tema, hay que recordar que lleva bastante tiempo en las mesas de negociación y que por diferentes motivos no ha sido posible cerrar (por falta de una financiación específica suficiente, por la complejidad del propio proceso, etc.).

7.- Penosidad: Las partes se comprometen a realizar los trabajos técnicos, en un plazo de 12 meses identificar las categorías penosas (conforme al RD 1698/2011, de 18 de noviembre)¹⁶⁰ y hacer propuestas para su tramitación ante los órganos competentes.

8.- Acuerdo de incorporación del personal proveniente de la extinta FEVE al régimen laboral de ADIF: Desde la firma del I Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV ,*“queda derogada toda la normativa laboral de FEVE (Convenios, circulares y cualquier carta o acuerdo de desarrollo de la misma, así como los efectos económicos derivados de los mismos) y, por tanto, la relación laboral del personal que se integró en ADIF procedente de aquella entidad pasa a regirse por la normativa vigente originaria de ADIF, salvo las disposiciones transitorias que se incorporan al convenio”*.

La jornada anual de trabajo para el personal integrado en ADIF procedente de FEVE será, a partir de la firma de este convenio, de 1.720 o 1.728 horas, distribuidas en 215 o 216 días de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en las regulaciones específicas de jornada establecidas. El acuerdo recoge las siguientes particularidades:

1.- La integración funcional de las categorías de la extinta FEVE en ADIF se haría de acuerdo a la clasificación de categorías existente en el Convenio Colectivo de ADIF. (Ver cuadro en el convenio).

2.- La adecuación retributiva del personal procedente de la extinta FEVE para el personal adscrito a los niveles del 3 al 7, y los adscritos a los grupos profesionales de mando intermedio y cuadro. (Ver el convenio).

3.- Beneficios sociales.

¹⁶⁰ RD 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

4.- Premio de permanencia.

5.- Antigüedad: La norma general es que, a partir de la firma del presente convenio *“se fija como fecha de antigüedad en la empresa la reconocida como fecha de ingreso en FEVE”*. Además, se recogen una serie de especificidades en este aspecto.

6.- Comisión de seguimiento: *“En el seno de la Comisión Paritaria del Convenio se velará por la correcta aplicación de los criterios establecidos en este documento. En el plazo de 6 meses desde la firma del presente convenio se analizarán las funciones del colectivo de Técnicos Ferroviarios Superiores y del Titulado Superior de Entrada pendientes de clasificar para realizar la correspondiente propuesta de encuadramiento a la Comisión Negociadora con efectos de la firma del convenio y cualquier desajuste que se pueda producir en el período transitorio”*.

7.- Bolsa horaria: *“La bolsa de horas extraordinarias acumulada por el colectivo de RAM existente a la firma del presente convenio y que no hayan podido ser abonadas por superar los límites autorizados por los órganos competentes, será compensada por tiempo de descanso equivalente en el plazo de 1 año, contado a partir del 1 de julio de 2016. Si al final de ese período quedase alguna hora pendiente de compensar, se analizará por la Comisión Paritaria a efectos de plantear la correspondiente solución”*.

8.- Residencias provisionales: *“Los trabajadores/as que se encuentran actualmente ocupando los puestos con residencia provisional, pasan a consolidar los mismos en régimen de residencia definitiva sin variar su categoría originaria”*.

9.- Jubilación parcial: A partir del presente convenio se introducirá la jubilación parcial y el motivo venía dado porque *“existía en la normativa de FEVE: se incorpora a la normativa de ADIF la posibilidad de acogerse a la jubilación parcial”*.

Disposición adicional primera.

Ingresos procedentes de la Oferta Pública de Empleo 2016.

Las modificaciones acordadas endurecían las condiciones para los nuevos ingresos.

1.- Permanecer un período mínimo de 5 años en la residencia adjudicada sin poder participar en convocatorias voluntarias que supongan cambiar dicha residencia.

2.- Para las categorías de ingreso con ascenso automático, transcurridos 2 años de permanencia efectiva, se incrementan 3 más y, una vez que los nuevos ingresos comiencen a prestar servicios efectivos, se fija *“como fecha de cumplimentación de los*

movimientos de los trabajadores/as sustituidos un plazo máximo de 30 días, momento en que los/as trabajadores comenzarán a devengar la demora de traslado”.

Disposición adicional tercera.
Distribución del incremento salarial para 2016.

Recoge la fórmula para aplicar en la distribución del incremento salarial de 2016 de conformidad con el art. 24 Ley PGE2016 (Ley 48/2015, de 29 de octubre) para el personal operativo y estructura de apoyo y MMII.

Después de la firma del I Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV, el 18 de mayo se alcanzaba acuerdo para la convocatoria de movilidad previa a la OEP 2016 entre la Dirección, CCOO, UGT y SCF. Mientras que CGT y SF no la suscribieron al entender que *“la convocatoria de movilidad no tenía un carácter global, como le reclamábamos; que incluyera todas las áreas, excluía a ciertos colectivos, no concretaba las vacantes ni las resultas, establecía condicionantes... No pudiendo participar, por ejemplo, los/as que fueron acoplados de forma forzosa, como los excedentes de Circulación o los/as de las Bases de Infraestructura que debían tener 2 años de antigüedad para participar. Y además, porque la tasa de reposición autorizada era insuficiente”* (notas de campo). El acuerdo se firmaba el 24 de mayo y el 9 de junio el SF lo impugnaba al entender que la convocatoria incumplía la normativa respecto a las vacantes y a su provisión.

El 26 de mayo se reunían las partes para constituir la mesa de Ordenación Profesional de acuerdo al convenio de ADIF, pero no se llevó a cabo por discrepancias entre los sindicatos. Las afirmaciones que hacía el SF de que se había adherido al mismo por *“imperativo legal”* llevarían a los sindicatos mayoritarios a pedir a la dirección que dicho sindicato no debía estar en ninguna mesa de negociación al considerar que con ese posicionamiento *“no defendía el convenio”*, pero la empresa se mantuvo al margen. Esta situación se repetía en la Comisión Paritaria del 9 de junio donde CCOO, UGT y CGT votaban para que el SF no estuviera en las mesas de negociación salvo que dejara clara su posición frente al convenio. Por su parte, el SF formulaba denuncia por vulneración del derecho a la libertad sindical y negociación colectiva.

El 20 de julio se constituía la mesa de Ordenación Profesional tras el injustificable retraso derivado de la actitud sindical contra el SF. La empresa expuso el método de trabajo que se aplicaría a cada uno de los 5 Grupos Profesionales recogidos en el convenio y pretendía finalizar los trabajos antes de acabar el año.

Los sindicatos le dijeron que era fundamental abordar definitivamente este proyecto que llevaba “enquistado” mucho tiempo. Así, debía reconocer la profesionalidad e incorporar mejoras en las condiciones sociales, laborales y económicas, por lo que requería una financiación específica satisfactoria, pero la empresa no se pronunció.

El CGE y la Dirección de ADIF se reunían el 23 de junio para tratar la puesta en marcha de la jubilación parcial recogida en el convenio y la empresa proponía: implantarla a partir del 2º semestre de 2016; destinarla al personal que tuviese 61 años de edad y 4 meses (esta edad iría incrementando según los criterios de la Reforma de las Pensiones); para los/as trabajadores/as que quisieran acogerse, tenían que tener cotizados 33 años (con una penalización del 2% hasta tener 35 años de cotización y a partir de ahí, no habría penalización); la reducción de la jornada sería del 50% y la retribución del 100% (50% con cargo a la empresa y 50% a la Seguridad Social).

Por su parte, mantenía que la jubilación parcial era compatible con los ERE (les dijo que en 2016 no iba a haber) y explicaba los pasos a realizar para los/as interesados/as:

- 1.- Solicitar la jubilación parcial a la DG de RR. HH. (que comprobaría el cumplimiento de los requisitos y en el caso afirmativo remitiría a la Dirección Ejecutiva).
- 2.- La Dirección de RR. HH. del área negociaría con el/la trabajador/a afectado/a la forma de realizar la reducción de la jornada donde cupiera la flexibilidad.
- 3.- Alcanzado acuerdo entre ambas partes, la DG de RR. HH. se encargaría de facilitar el nombre de la persona contratada a tiempo parcial y el/la trabajador/a que se acogiese a la jubilación parcial debía solicitarla a la Seguridad Social.

Los sindicatos manifestaron sus opiniones al respecto y le dejaron dicho que *“el nuevo modelo que se iba a aplicar en la empresa y que venía aplicándose en otras no debía ser utilizado para consolidar el empleo precario con personal relevista a tiempo parcial”* (nota de campo: opinión responsable sindical). Todos defendían la jubilación parcial con una reducción de la jornada del 75%, en vez del 50% como pretendía la empresa, y exigían que los contratos de relevo debieran convertirse en indefinidos.

Además, se mostraron contrarios a que fuera la empresa la que decidiera la concesión o denegación de la jubilación parcial.

El poco avance en el desarrollo del contenido del convenio y los incumplimientos empresariales (movilidad, integración del personal de RAM, Canal de Venta, etc.) llevarían a los sindicatos a convocar Comisión de Conflictos el 4 de octubre. En materia de movilidad denunciaban que todavía no se había cumplimentado la resolución de la convocatoria de movilidad de diciembre de 2014, ni los procesos de movilidad para el personal operativo de los niveles del 3 al 6 firmados en septiembre de 2016, ni las convocatorias de movilidad previas a la OEP para el personal no operativo. La empresa les aseguraba que dichas convocatorias las llevaría a término el próximo mes de noviembre. Los sindicatos se quejaban de que las negociaciones para la integración del personal de RAM eran muy lentas, etc. Las explicaciones dadas por la empresa sin concreciones claras llevaron a los sindicatos a mantener el conflicto y se reunían para abordar las medidas a emprender.

Esta “amenaza” planeada desde el CGE llevó a la empresa a convocar la mesa de Ordenación Profesional el 13 de octubre, donde les entregaba su propuesta de clasificación para el colectivo de MMII y CT denominada *“Marco Clasificador de los MM.II. y Cuadros Técnicos”*. Hay que tener en cuenta que este colectivo integrado por unos 2.600 trabajadores/as presentaba un nivel de desregulación de condiciones laborales importante y aglutinaba 66 denominaciones distintas para los MMII y 192 para CT (y cada una de ellas tenía sus respectivas funciones, niveles y retribuciones). La propuesta empresarial se orientaba a “simplificar” esa amalgama de situaciones, pero no concretaba el montante económico. Para los sindicatos, su propuesta fue motivo de debate y discusión (unos opinaban que encerraba una mayor desregulación, ya que la empresa pretendía utilizar al personal como “comodín” para que pudiera hacer de todo; otros consideraban que había que estudiarla para dar su opinión). Aunque todos coincidían en que el nuevo sistema de clasificación debía reconocer la profesionalidad, que las funciones fuesen claras y que su implantación supusiera una mejora salarial en el sistema retributivo.

Otro tema que empezaban a mover las empresas era el Canal de Venta. El 21 de octubre la Dirección de RENFE convocaba al CGE, donde el Director de RR. HH. les planteaba a la representación sindical la necesidad de alcanzar un acuerdo para llevar al Ministerio de Hacienda con el objeto de que se autorizase la desviación del gasto salarial que suponía el trasvase del Canal de Venta de ADIF a RENFE. Tras debatir las diferentes posiciones, finalmente se alcanzaba un principio de acuerdo (pero quedaba condicionado, ya que los sindicatos debían de hacer las consultas a sus afiliados/as y, en un plazo de 10 días, darían su posición definitiva).

El comunicado del SF precisa las situaciones y condiciones del personal que sería trasvasado: *“Adif ha manifestado a Renfe que no avanzarán en el proceso hasta que Renfe tenga acordadas con el C.G.E. las condiciones de llegada del personal. El acuerdo queda condicionado al compromiso de que “este proceso de subrogación no debe originar excedentes de personal” [...] y a que Adif alcance un acuerdo con el C.G.E. que posibilite la transmisión ordenada de los recursos humanos afectados. Posteriormente, ambos acuerdos (el de Renfe y el de Adif) deben unirse en un único acuerdo en el período de consultas establecido en el art. 44 del E.T. sobre subrogación de empresas. Quedan cuestiones pendientes que serán negociadas en esos dos ámbitos: selección de las personas que se trasvasan y las que permanecen en Adif y el mapa de representación. La fecha en que se llevará a efecto el trasvase es el 1 de enero de 2017. Se crea una Comisión de Seguimiento, compuesta por los firmantes del acuerdo...”*

Las condiciones de llegada del personal que se trasvase: *“Durante 2017 percibirían el 50% de las diferencias económicas entre su situación previa a la integración y las previstas en el modelo retributivo del Grupo Renfe”. “A partir del 1 de enero de 2018, percibirían todos los componentes retributivos conforme al I Convenio del Grupo RENFE. La antigüedad en la categoría a efectos de concurso sería la misma que el resto del colectivo de Comercial del Grupo Renfe, 1 de julio de 2010, fecha de entrada en vigor del Marco Regulador, excepto para quienes en esa fecha no estuviesen en Comercial de Adif, que mantendrán la misma que tenían en Adif. Las funciones establecidas en el Marco Regulador Comercial serán de aplicación desde el 1 de enero de 2017. El encuadramiento de las categorías de Adif en las categorías de los marcos reguladores será directo en los perfiles similares y desarrollado por la Comisión de Seguimiento”.* (Comunicado n.º 52 SF, 24/10/2016).

El 3 de noviembre se firmaba la ampliación del reconocimiento visual de trenes tras debatir las posiciones, entre ADIF, UGT, CCOO y SCF. El SF y CGT no firmaron porque consideraban que *“se trataba de un “parche” que no aseguraba el futuro de los ferroviarios/as de SSL”* (nota de campo).

En la mesa de Ordenación Profesional del 9 de noviembre, la empresa entregaba su propuesta de clasificación para el colectivo de Infraestructura que distaba mucho de la sindical. Pedían ampliar funciones, mover al personal donde tuviera necesidades y hacerlo al mínimo coste posible.

Ante los escasos avances en el desarrollo de los temas pendientes, el CGE solicitaba a la Dirección de ADIF que convocara al órgano a una reunión para que les informara del estado en que se encontraban. La reunión tenía lugar el 29 de noviembre y los temas estaban prácticamente igual. Sobre el Canal de Venta informaba que estaban esperando a que llegara la autorización de Hacienda a RENFE para poder incorporar al personal que procedía de ADIF y les dijo que iban a enviar su propuesta de salida. Todos los sindicatos le dejaron claro el posicionamiento que mantenía el CGE en este asunto: transparencia en el proceso; garantía del mantenimiento de las percepciones económicas ligadas a la recaudación y empleabilidad para el personal que decidiese quedarse en ADIF. También trataron algunos de los problemas que se estaban dando en la integración del personal procedente de RAM (los técnicos ferroviarios superiores, movilidad de los indefinidos no fijos después de la sentencia del Tribunal Supremo, brigada de incidencias, etc.). La empresa les dijo que los irían viendo. Respecto de la convocatoria para la consolidación del empleo en RAM, les informaba que pretendían retrasarla hasta el verano de 2017 para evitar que coincidiera con el resto de procesos. Sobre los movimientos del personal participante en la convocatoria previa a la OEP, manifestaba que antes tenían que ingresar el personal de la convocatoria de 2014 y después procedería a llevarla a cabo. En cuanto a las jubilaciones parciales, informaba que para confeccionar las bolsas de relevistas, ahora pretendía obtenerlas de los/as participantes de la OEP 2016 (implicaba que las jubilaciones parciales se retrasarían en algunos casos, ya que el personal nuevo contratado que se incorporase a puestos de responsables de circulación debían formarse antes y obtener las habilitaciones).

A algunos sindicatos la propuesta empresarial sobre la bolsa de relevistas no les pareció mal y para los/as que se “marchaban” le volvieron a reclamar que la reducción de la jornada tenía que ser del 75% en vez del 50% como pretendía la empresa.

El 22 de diciembre, en la reunión del CGE y la Dirección de RR. HH. de ADIF, se firmaba un preacuerdo para el trasvase del personal de ADIF al Grupo RENFE por la mayoría del órgano unitario, que sería ratificado después de las fiestas navideñas. Los sindicatos que no lo firmaron alegaban que el proceso no les generaba las garantías suficientes y que suponía agravios entre los colectivos afectados.

En enero de 2017, los sindicatos se reunían con el nuevo Presidente del Grupo RENFE con objeto de mantener un primer contacto donde expusieron sus principales preocupaciones. Sobre las OSP, los sindicatos les trasladaban su inquietud sobre las declaraciones que había hecho el Ministro de Fomento de su intención de “revisarlas”, así como la libre concurrencia de los concursos (fijada en el 4º Paquete Ferroviario). Le solicitaron que internalizara los contratos de mantenimiento externalizados. Sobre la viabilidad de las mercancías, el presidente les informaba que estaban diseñando un plan para el medio y largo plazo. Insistieron en la necesidad de generar empleo y de rejuvenecer la plantilla. Los sindicatos le dijeron que el Plan de Empleo era una herramienta fundamental al establecer un marco adecuado que permitía llevar a cabo los diferentes procesos derivados de su aplicación de forma ordenada. Pero, al mismo tiempo, le informaban que la *“falta de previsión”* por diferentes motivos estaba generando perjuicios, como señala el sindicato de maquinistas: *“La ausencia de previsión como consecuencia de la falta de concreción de aspectos esenciales del mismo por no haberse aprobado la Ley de P.G.E. (disponibilidad presupuestaria, tasa de reposición, etc), o como consecuencia de la falta de decisión o los retrasos producidos a la hora de acometer las actuaciones requeridas para el desarrollo de los diferentes procesos que deben encadenarse (cursos para nuevos maquinistas, becas, O.E.P., adscripción, movilidad...) están ocasionando que su desarrollo no responda a las expectativas generadas. Produciendo graves perjuicios a los afectados/as en distintos procesos: imposibilidad de desvincularse o alteración de las condiciones previstas por modificación de la fecha solicitada, adscripciones sin resolver después de transcurrido*

casi un año, retrasos injustificables en la toma de posesión en la residencia adjudicada en el proceso de movilidad, etc.” (Comunicado 2017-1 SEMAF 10/01/2017).

También se reunían algunos sindicatos con el presidente y el director de la AESF, directores de Seguridad en la Circulación de ADIF y del Grupo RENFE debido a la entrada en vigor del nuevo Reglamento de Circulación Ferroviaria el 19 de enero de 2017, donde manifestaron sus planteamientos y las dificultades que consideraban podían producirse al existir aspectos en el mismo que se debían concretar.

Mientras tanto, el 23 de enero la empresa comunicaba a 23 trabajadores/as becarios en la residencia de Port Bou que dejaban de prestar servicio en RENFE y les agradecía los servicios prestados (lo que más tarde sería motivo de conflicto planteado por SEMAF). Este sistema de contratación se introducía en la empresa en noviembre de 2015 y era acordado en el I Convenio Colectivo del Grupo RENFE.

La Dirección del Grupo RENFE convocaba al CGE el 13 de enero de 2017 para informar sobre la situación de Renfe Mercancías SA. El DG de Mercancías expuso la situación en que se encontraba la Sociedad, los motivos que habían llevado a ello y los planes de futuro previstos para revertir la situación con el objetivo de garantizar su viabilidad.

En el acta de la reunión queda reflejada la situación y las medidas que tenían previstas: *“El D.G. de Renfe Mercancías expone que las pérdidas sucesivas sufridas por esta sociedad en los 3 últimos ejercicios requieren abordar formalmente las adaptaciones de recursos necesarias para garantizar la viabilidad y el futuro de dicha sociedad con la participación de la representación legal de los trabajadores/as para que aporten al proceso las mayores garantías”.* (Acta reunión 13/01/2017).

En relación con las explicaciones dadas por el DG sobre la *“mala situación”* en que se encontraba Mercancías, algunos sindicatos se quejaban de que no solo tenían que ver el elevado volumen de plantilla que había (como afirmaba la empresa), sino también, por la mala gestión de los/as responsables que habían estado al frente durante años.

“En todo caso, no se puede achacar la situación en la que se encontraba Renfe Mercancías solo a un sobredimensionamiento de la plantilla como algunos de la empresa manifestaban, habría que buscar responsabilidades también, en los “malos” gestores que llevaban años en la empresa. La situación y panorama de futuro que la dirección nos transmitía

era bastante desalentador, no había viabilidad económica para aguantar mucho tiempo y sus intenciones... era que, de manera consensuada y entre todos, pudiéramos revertir la situación, y que Renfe Mercancías tuviese futuro incluida la parte de ancho métrico. Señalaban... que, de no poder alcanzar un acuerdo sobre este punto, el trabajo que entonces... venía desarrollando Renfe Mercancías, caería a manos privadas. Para ello nos reunimos empresa y sindicatos con el fin de desarrollar las medidas que permitiesen revertirla situación, como hicimos”.

Entrevista n.º 37. Responsable sindical CGT (26-11-2020:6).

Todos los sindicatos del CGE le manifestaron a la empresa su posición al respecto y así se lo transmitieron, que entre todos (sindicatos y empresa) tenían que buscar una solución satisfactoria para Mercancías y sus trabajadores/as a través de la negociación y el diálogo. Mediante acuerdos *“no traumáticos”* para los/as afectados/as y al mismo tiempo que permitieran hablar del futuro de la sociedad y de los puestos de trabajo. Por eso, aceptaron la propuesta de buscar fórmulas negociadas con la empresa.

Las reuniones se desarrollaron según lo previsto. La dirección les fue entregando la información: relación de categorías y residencias que podían ser prescindibles para Mercancías y el número de personal afectado sería 146 (no incluía a la Dirección, ya que lo justificaban porque estaban excluidos del convenio y tenían un contrato personal). En relación al número de afectados/as, la empresa entendía que serían menos, debido a las movilidades y adscripciones del personal de Conducción a Renfe Viajeros (que estaban en marcha), pero necesitaba conocer sus preferencias y para ello *“nos entregaron un modelo de petición de movilidad voluntario para los/as trabajadores/as de Mercancías, para que pidieran al resto de sociedades del Grupo antes de que venciera el plazo a finales de enero de 2017”* (nota de campo: opinión de un miembro del CGE). Los sindicatos le reclamaron que la movilidad debía ser voluntaria y que no conllevara desarraigo a la plantilla, dando con ello cumplimiento al Acuerdo de Garantías de 2013 sobre la permeabilidad (dentro del Grupo RENFE). *“Esta medida de movilidad voluntaria era la menos traumática para los afectados, ya que la empresa quería aplicar la movilidad forzosa del art. 41 del ET, y pudimos negociarlo”* (nota de campo). Asimismo, le reclamaron que junto a estas actuaciones tenían que ir aparejadas otras a nivel político que garantizaran la viabilidad de las mercancías. Es decir, que hubiese una verdadera apuesta política para potenciar las mercancías ferroviarias como empresa pública, internalizando cargas de trabajo, captando nuevos mercados, etc.

A fecha de 2 de febrero, las peticiones para la movilidad voluntaria eran de 119 y la dirección afirmaba que no se había tenido en cuenta las solicitudes de maquinistas de línea (al estar sujetos a otros procesos de movilidad) ni al personal de Centros de Gestión que consideran necesarios; y en cuanto al personal directivo que había sido excluido, afirmaba que también se verían afectados (los sindicatos no participarían en ese proceso).

El 9 de febrero se reunían y la dirección manifestaba que, al no haberse alcanzado el número de agentes (146) que para la empresa eran prescindibles, se abordarían otras medidas. El 16 de febrero la dirección informaba que estaban desarrollando el proceso respetando la Normativa Laboral (antigüedad en la categoría, en la empresa, edad) y que les habían entregado las cartas a los/as afectados/as indicándoles la sociedad de destino y la fecha para su incorporación. El 1 de marzo la empresa informaba que se había iniciado ese mismo día el acoplamiento “voluntario” de 88 agentes de la Sociedad de Mercancías a las Sociedades de Viajeros, Fabricación y Mantenimiento y EPE. En esa relación no incluía los OCEN1 procedentes de FEVE (al estar sujetos a un proceso de adscripción) y los OCN3 de FEVE (sujetos a un proceso de petición voluntaria para comercial OCN2), y para estos últimos se volvía a abrir el plazo de solicitudes (hasta el 10 de marzo), ya que no se les había facilitado en el plazo fijado. Asimismo, señaló que había 18 agentes sin asignación de plaza y que las analizarían para darles solución. Y sobre el personal de estructura de dirección, dijo que serían 20 los/as afectados/as para acoplarlos en otras sociedades.

Algunos sindicatos se quejaban al considerar que el proceso no era “voluntario” y, desde su punto de vista, señalaban que se estaba haciendo con “poca transparencia”, ya que la empresa no concretaba los puestos donde iban a ser asignados y le recordaron que en ningún momento los/as afectados/as podían ser perjudicados. La empresa les dijo que en la mayoría de los casos los/as afectados/as mantendrían la categoría que tenían en Mercancías y que no iban a perder dinero. Además, el ofrecimiento para intervención SP sería para cercanías y que no se iba a perjudicar a otros/as agentes incluidos en procesos de movilidad, por lo que estaría dispuesta a aumentar el número de plazas si fuera preciso.

El 2 de febrero las partes trataron la prima variable de los talleres donde los sindicatos solicitaban que el absentismo no computase en la misma (hacía 3 años que se había iniciado este asunto, pero no se había cerrado). En sus propuestas coincidían en que no se computara a la prima la falta de repuestos; que no recayera sobre el 1.º nivel de mantenimiento las averías que se deberían imputar en el 2.º nivel y la no penalización por reparaciones o mantenimientos realizados por terceros.

Respecto al absentismo, aquella afirmaba que durante el último período había crecido de forma alarmante (20.000 jornadas de trabajo perdidas y llegando a las 77.000 por IT o accidente de trabajo). Su propuesta sobre la prima era mantener el cuerpo de la variable y pretendía penalizar a los trabajadores/as absentistas.

Los sindicatos no lo aceptaron y pedían “controlar” la prima.

El 1 de febrero, SEMAF presentaba Comisión de Conflictos por la acumulación de situaciones derivadas del bloqueo que mantenía la Dirección del Grupo para que se aplicara el Plan de Empleo y se desarrollasen los procesos; por la paralización de las mesas de desarrollo del convenio; por las dificultades e incertidumbres que existían en la Sociedad de Mercancías; por la falta de definición de los servicios considerados OSP en ancho métrico, etc. El sindicato afirmaba que era necesario acabar con esta “deriva” de la dirección que estaba generando incertidumbre y confusión en todos los procesos. En la Comisión de Conflicto del 6 de febrero no se alcanzó ningún acuerdo. Ante esta lamentable situación algunos/as se preguntaban: *¿esta forma de proceder de los/as responsables formaba parte de la estrategia de “mano dura”? ¿O no eran “capaces” de asumir una gestión acorde a los acuerdos alcanzados?* (notas de campo). Ese mismo día se reunía la Comisión de Conflictos que UGT había interpuesto al Grupo RENFE por los mismos incumplimientos y finalizaba sin acuerdo (aunque solicitaba la mediación del SIMA como paso previo a la convocatoria de paros).

Respecto al Plan de Empleo, el sindicato hacía unas aclaraciones donde reconocía que había colaborado con la empresa (al igual que hicieron otros) y daba respuesta a los/as afiliados/as en cuanto al vacío legal que generó el convenio de eficacia limitada. *“Con fecha 5 de noviembre de 2015, desde UGT firmamos el Plan de Empleo “en aras” de la generación de empleo y el rejuvenecimiento de la plantilla que garantice la continuidad y sostenibilidad del Grupo RENFE (...) acordando unas condiciones de acceso para los*

grupos profesionales de nuevo ingreso inferiores y la creación de una bolsa de empleo regulada para acometer las puntas de producción, internalización de cargas de trabajo, etc. En este año y medio, el acuerdo se ha traducido en la creación de más de 600 puestos de trabajo, de lo cual desde UGT nos sentimos satisfechos, si bien es cierto que para este 2017 se está retrasando la planificación de salidas e ingresos, punto que incluimos en esta Comisión de Conflictos. Este Plan de Empleo se incluyó en el preacuerdo del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE firmado el 17 de diciembre de 2015. No obstante, la Administración bloqueó su autorización varios meses y, dados los cambios que hubo que hacer tras la autorización, la firma se retrasó aún más. Finalmente, en septiembre de 2016 firmamos el Convenio de eficacia general. Esta atípica situación generó un vacío legal en el que el ingreso de algunos trabajadores/as y la consolidación de empleo de otros/as se han producido bajo la aplicación de dos convenios, lo que produce una situación de inseguridad que puede resultar en demandas reclamando ser encuadrados en el II Convenio de RENFE Operadora. Desde el sindicato daremos cobertura legal". (Comunicado UGT 6/2/2017).

La nueva "amenaza" de conflictividad planteada por los dos sindicatos llevaría a la Dirección del Grupo a negociar con SEMAF el 15 de febrero y alcanzaban un acuerdo: se incrementaban las salidas de 565 a 750 del Plan de Desvinculaciones 2017; se publicaría una nueva OEP, según la tasa de reposición que se aprobase en los PGE; se ofertarían 210 becas formativas (iniciándose en marzo) con una bolsa adicional de 40; al personal que había estado realizando las becas formativas en Port Bou y que la empresa les había comunicado que se marchasen, se les activaban becas. El sindicato que había decidido no asistir a las reuniones donde se debía tratar la situación de las mercancías se reincorporaba. Afirmaba que "utilizar" la vía del conflicto para poner en marcha los procesos normales de la negociación no era la vía más adecuada, ya que la empresa contaba con base suficiente, pero ante su actitud no le quedó otra.

Al día siguiente, la empresa se reunía con UGT y alcanzaban acuerdo (además de los alcanzados con SEMAF): el Plan de Empleo se reactivaría en marzo; la movilidad de Comercial y Fabricación y Mantenimiento se resolvería antes de mediados de marzo; después de esa movilidad, las contrataciones que fueran necesarias se cubrirían con la bolsa de reserva de la convocatoria del 20 de mayo de 2016 (y antes de finalizar su vigencia, en junio de 2017, propondría su prórroga al CGE); en breve les informarían de

las acciones que tenían previstas para mercancías y les darían el calendario de reuniones para las mesas del Convenio; respecto a Ancho Métrico, después de acabar los procesos formativos, se incorporaría el personal y habría una reunión con la DG de Mercancías, Viajeros y Fabricación y Mantenimiento sobre las OSP y trasladaría sus inquietudes al organismo competente; y en cuanto a la afectación de la situación financiera de la sociedad Valladolid-Alta Velocidad SA a Fabricación y Mantenimiento mantendrían una reunión en la semana próxima.

UGT consideraba que el acuerdo recogía algunas de las respuestas a sus peticiones (empleo, viabilidad del grupo, etc.) y dio *“un voto de confianza”* a la empresa para que cumpliera cada punto en tiempo y forma, y no convocaron paros.

Las medidas de ajuste continuaron, ya que el 16 de febrero la empresa comunicaba al Comité Provincial la apertura del período de consultas para proceder al cierre del taller de Fabricación y Mantenimiento SA de A Coruña por razones económicas y de producción. Reconocía el deterioro en que se encontraban las instalaciones y no estaba dispuesta a invertir en su reforma. A cambio estaba dispuesta a invertir en el taller de Coruña, San Diego, que era donde pretendía que se hiciera el mantenimiento de las locomotoras y tractores de ADIF. La medida que barajaba aplicar a la plantilla afectada era a los visitantes con una movilidad *“forzosa”*, a lo que los sindicatos se opusieron.

El 21 de febrero en la Comisión de Seguimiento del Plan de Desvinculaciones se cerraba el Plan del 2016 y se abría el de 2017. El nuevo plan recogía las 750 salidas. Para entonces, ya se habían adherido 1.378 trabajadores/as y acordaban los criterios para su ordenación: 500 quedarían cubiertas por cupos de grupos profesionales y 65 serían para el personal que se encontraba en situación de *“no apto”* y a las 185 que restaban se aplicaría el criterio de antigüedad. Ese mismo día saldría el primer listado de admitidos/as y el plazo para las reclamaciones (hasta el 24 de febrero de 2017). El listado sería analizado en la próxima reunión del 27 de febrero. No obstante, no todos los sindicatos apoyaban ese día la puesta en marcha del plan, a pesar de que en su día lo firmasen con la firma del Convenio. UGT, por su parte, valoraba de forma positiva la puesta en marcha del mismo al permitir las salidas y entradas de personal. SEMAF

solicitaba que se respetaran las indemnizaciones a los/as que se les retrasara la fecha de salida según la solicitud debido al retraso del proceso.

Se publicaban el 28 de febrero las primeras convocatorias de becas formativas: 210 para Conducción, 40 de la bolsa de reserva y 35 para Formación Dual (Técnico Material Rodante Ferroviario) más 15 de la bolsa de reserva.

Los sindicatos que votaron a favor de esta iniciativa mantenían que las convocatorias formativas y de empleo debían continuar y aumentarlas progresivamente. Mientras que los sindicatos que votaron en contra de estas convocatorias consideraban que esta “vía” introducía la precariedad laboral en la empresa, de forma que algunos de ellos emprendieron acciones judiciales para que fueran anuladas.¹⁶¹

El 9 de marzo CGT presentaba Comisión de Conflictos, ya que desde hacía tiempo venía denunciando las actuaciones y decisiones de la Dirección del Grupo sobre sus formas de llevar las relaciones laborales, su gestión y organización, al considerar que estaba generando perjuicios al personal. Por lo que reclamaba, entre otras cosas, un plan de futuro y viabilidad para las mercancías;¹⁶² otro plan de viabilidad y futuro para Fabricación y Mantenimiento; que cumpliera con los acuerdos del convenio, etc. Finalmente no se alcanzaba acuerdo al estar las posiciones muy distantes.

Los incumplimientos empresariales continuaron y SEMAF presentaba una nueva Comisión de Conflictos el 29 de marzo, ya que la empresa seguía bloqueando los acuerdos e incumplía el Plan de Empleo (acuerdos del 20 de junio del 2016, del 22 de noviembre del 2016 y del 14 de febrero del 2017). No estaba atendiendo la promoción de las nuevas incorporaciones y consecuentemente, las salidas ordenadas del personal admitido/a en el Plan de Desvinculaciones, quedando este paralizado e

¹⁶¹ CGT que votó en contra de las becas formativas al considerar que “encubrían” una relación laboral al entender que había que ser “becario/a” como paso previo y “necesario” antes de ser contratado indefinidamente en RENFE por un importe de 645 euros/mes y, en el caso de los/as maquinistas que habían pagado previamente 20.000 euros, emprendía acciones judiciales para que ese sistema fuera anulado y exigía la contratación inmediata de todo el personal que estaba realizando dichas becas. El juicio se producía el 21 de marzo de 2017, donde la Audiencia Nacional desestimaba su demanda. A pesar de ello, el sindicato anunciaba que interponía el 27 de marzo recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

¹⁶² La CNMC multaba a RENFE Operadora con 65 millones de euros por limitar la competencia en el transporte ferroviario de mercancías. (Nota de prensa CNMC del 6 de marzo de 2017).

incumpliendo la movilidad para conducción al estar pendientes de resolver las diferentes convocatorias. (Desde el 22 de julio de 2016, la convocatoria PO 5/15 para ancho métrico y la PO 8/16 desde finales de enero de 2017).

Miembros del sindicato afirmaban: *“No podíamos admitir que se paralizase la empresa por la “mala” gestión de sus responsables, máxime cuando disponían de todos los medios para llevar un rejuvenecimiento del colectivo de forma ordenada, con formación adecuada, cualificación profesional y la adaptación al mercado de los nuevos ingresos, permitiendo la sostenibilidad y la creación de empleo en el Grupo Renfe”*. *“No era normal que todo se tuviera que solucionar por medio de convocatorias de huelgas”* (notas de campos).

La Comisión de Conflictos se celebraba el 3 de abril. No fue posible alcanzar acuerdo ya que las posiciones seguían alejadas y no sería hasta el 10 de abril cuando se alcanzara el acuerdo: la empresa se comprometía a cerrar los procesos de adscripción y movilidad pendientes para agilizar el proceso de desvinculaciones del personal que las habían solicitado en el 2017; se publicaría la resolución provisional de la convocatoria de movilidad PO 08/16; se establecían los objetivos para el Plan de Empleo de 2018 (en mayo se convocaría nuevo curso para obtener la licencia de Maquinista y el diploma de conducción categoría B en la Escuela Técnica Profesional de RENFE Operadora); el próximo 30 de junio finalizaría el período de petición para participar en el Plan de Desvinculaciones 2018; se iniciaría en octubre el período de formación para 125 becarios/as y durante la primera quincena de diciembre se iniciaría un nuevo proceso formativo becado; el número de desvinculaciones para el año 2018 tendría que equipararse a los planes 2016-2017 y se mantendría el mismo porcentaje de salidas por colectivos; y tras estudiar las peticiones de desvinculaciones para el 2018, se publicaría la convocatoria de movilidad geográfica correspondiente en el tercer trimestre de 2017 y se publicaría su resolución definitiva antes del 28 de febrero de 2018.

El sindicato valoraba de forma favorable los acuerdos logrados, ya que permitían agilizar el desarrollo del Plan de Empleo y la movilidad geográfica. Asimismo, esperaba que en lo sucesivo no fuera necesario adoptar la vía del conflicto.

La presión sindical permitió desbloquear algunos de los temas que impedían el funcionamiento normal y la aplicación de los acuerdos firmados.

El 20 de abril se alcanzaba un acuerdo entre la empresa y el CGE para el desarrollo del Plan de Empleo 2017 con los siguientes puntos:

- 1.- El 21 de abril se convocaba a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Desvinculaciones para agilizar el trámite de las bajas que habían sido aprobadas.
- 2.- En mayo se contrataría temporalmente a 33 trabajadores/as de la formación de Técnico de Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario de grado medio.
- 3.- Ese mismo mes se abriría un nuevo proceso de becas formativas para soldadores-chapistas, torneros y ajustadores-montadores y para técnicos de mantenimiento de material rodante ferroviario de grado medio.
- 4.- Durante el segundo semestre se analizarían las necesidades productivas con el objeto de efectuar una nueva convocatoria de becas formativas de Técnicos de Mantenimiento de Material Rodante y su posterior contratación.
- 5.- Se llamarían a los primeros 22 aspirantes de la lista de reserva del 20 de mayo de 2016 para comenzar el proceso formativo en Cataluña y su posterior contratación en Comercial. Antes de que finalizase la vigencia de la lista de reserva y tras analizar las necesidades, comenzaría la formación del resto de personal de este grupo.
- 6.- Administración y gestión: Se trataría en el CGE una convocatoria de movilidad.
- 7.- Conducción: En la primera quincena de octubre comenzaría el período de 125 becas formativas y, en caso de necesidad, se realizaría otro proceso formativo en diciembre.
- 8.- En mayo habría un nuevo curso para obtener la licencia de maquinista y el diploma de conducción de categoría B en la Escuela Técnico Profesional del Grupo RENFE.

Los sindicatos valoraron el acuerdo alcanzado desde el CGE de forma positiva, ya que impulsaba el empleo para 2017, aunque seguirían reivindicando un mayor volumen, mejorar su calidad y las condiciones laborales.¹⁶³

¹⁶³ A principios de mayo de 2017, el sindicato CGT interponía Papeleta de Conciliación, previa a la demanda de Conflicto Colectivo, *“al considerar que se habían vulnerado varias normas legales” y “defendía que debían ser aplicadas las condiciones de entrada del II Convenio Colectivo de RENFE Operadora a todo el personal que fue contratado, independientemente de la modalidad contractual, entre el 1 de enero de 2016 hasta la publicación del Convenio Colectivo en el BOE, el 29 de noviembre de 2016. Y pretendían hacerlo extensible a todo el personal que participó en la OEP del 20 de mayo de 2016, que consiguió plaza de contrato indefinido en el Grupo RENFE”*. La pretensión de CGT sobre la problemática de las antigüedades de los nuevos ingresos era que RENFE debía aplicar el anterior convenio colectivo a todo el personal contratado en 2016 al recoger condiciones más favorables. (Comunicado n.º 56 CGT 4/05/2017).

Unos meses después, el 21 de junio, la empresa contrataba 63 maquinistas (34 con contrato de obra y servicio, y 29 con contrato en prácticas) con el visto favorable de la mayoría sindical debido a la falta de maquinistas que estaba llevando a la Dirección a suprimir trenes en varias provincias, como denunciaban los medios de comunicación.

Un tema que quedaba resuelto era el Canal de Ventas, ya que después de un largo e intenso proceso negociador entre el Grupo RENFE, ADIF y los CGE, el 25 de mayo de 2017 se alcanzaba un acuerdo entre todas las partes para aplicar el art. 44 del ET para el trasvase del Canal de Venta a la sociedad RENFE Viajeros. En noviembre de 2016, el Grupo RENFE y el CGE firmaban un acuerdo que establecía las condiciones de la integración (aspectos retributivos, funcionales y condiciones por los que se regirían los/as afectados/as). De igual forma, en febrero de 2017, el acuerdo se alcanzaba entre el CGE y ADIF, que recogía las condiciones del trasvase que incluía la no generación de excedentes, ni movilidad forzosa y la no afectación al empleo de los contratos vigentes de los servicios externos para la atención al cliente en las estaciones.

El número de trabajadores/as de ADIF que pasarían al Grupo RENFE el próximo 1 de junio sería de 844 y 419 permanecerían en ADIF desempeñando los servicios básicos de la estación.

Entre las condiciones que recoge el acuerdo:

- 1- Homogeneización de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as trasvasados de acuerdo al I Convenio Colectivo del Grupo RENFE y la Normativa Laboral.
- 2.- Todo el personal trasvasado quedaría integrado en el colectivo de Comercial, y se crearía una Comisión de Seguimiento que se encargaría, entre otras, de encuadrar a este personal en puestos con perfil o con funciones equivalentes al puesto de origen.
- 3.- Percibirían desde el 1 de junio al 31 de diciembre de 2017 el 50% de las diferencias económicas entre su anterior situación de ADIF y la prevista en RENFE. Y a partir del 1 de enero de 2018 recibirían la totalidad de los aspectos retributivos conforme al I Convenio del Grupo RENFE.

Seguidamente se reunían ambos Consejos de Administración y aprobaban el acuerdo y trataban los encuadramientos funcionales y económicos según el art. 41.4 del ET.

Los sindicatos valoraron de forma muy favorable el acuerdo y coincidían en señalar que se respetaron los compromisos que se habían alcanzado en cada empresa y

lograban las garantías que reclamaban para los/as afectados/as. Con ello, se ponía fin a un proceso que consideraba que no debió producirse al entender que el Canal de Venta debía haber estado en RENFE Operadora desde 2005 con la segregación de RENFE.

La empresa siguió incumpliendo los acuerdos. El 9 de junio comunicaba a los sindicatos que las convocatorias de movilidad para Comercial las aplazaba para finales de 2017. Estos le dijeron que debía sacarlas porque la situación impedía sacar el servicio en algunas residencias y porque era necesario que el 31 de julio estuvieran iniciados estos procesos para poder ofrecer el servicio con calidad y seguridad. Asimismo, le dijeron que a esas alturas del año ya no le valía la excusa *“por no tener asignada la tasa de reposición”* o *“la amenaza permanente de liberalizar el servicio de viajeros”* para no sacar las convocatorias y amenazaron con emprender acciones (notas de campo).

El 12 de julio la dirección presentaba al CGE el Plan de Retribución Flexible dirigido al personal que deseara acceder a determinados servicios (seguros médicos, tarjeta restaurante, acciones formativas relacionadas con las funciones del puesto de trabajo, entre otros), siendo renovable, personalizado y limitado al 30% del salario bruto. El objetivo era intercambiar salario efectivo por productos o servicios dentro del catálogo ofrecido y se constituiría una Comisión de Seguimiento paritaria del mismo.

Algunos sindicatos consideraban que podía ser beneficioso para la plantilla, pero le reprocharon que no hubieran participado en su elaboración, solicitándole más información y, de ser conveniente, le dijeron que debía incluirse en el Convenio.

El 28 de julio se desarrollaba la huelga que había sido convocada por CGT en RENFE y ADIF (desde las 00:00 horas hasta las 23:00 h.) a nivel nacional para protestar por el *“desmantelamiento del ferrocarril público y por la destrucción del empleo en el sector ferroviario”*. El sindicato pretendía acabar con el inmovilismo que mantenían las direcciones a la hora de buscar soluciones a los problemas de empleo y su calidad, frenar las continuadas externalizaciones, adquirir compromisos que garantizasen el servicio público, salidas dignas con la jubilación parcial con contrato de relevo, etc.

Los servicios mínimos decretados por Fomento fueron del 77% para los AVE y larga distancia; 65% media distancia; 75% las cercanías en horario punta y del 50% para el

resto y del 20% las mercancías. Lo que llevó a la empresa a cancelar 2.100 trenes de cercanías y media distancia y 75 trenes de AVE y larga distancia.

El seguimiento del paro fue del 1,1% de la plantilla según fuentes de la empresa, mientras el sindicato lo cifraba en un 65%. La fecha elegida por la central sindical tuvo una considerable afectación (más de 20.000 viajeros/as).

Ante el bloqueo en las negociaciones con las empresas y la falta de información de Fomento de temas que para los sindicatos eran relevantes, CCOO, UGT y SEMAF interponían Comisión de Conflictos que tenía lugar el 30 de agosto de 2017 y finalizaba sin acuerdo. Era esencial la implicación de las partes en la definición y orientación de los planes de las empresas y en las políticas de empleo que garantizaran su viabilidad y futuro. Ante la falta de acuerdo, a principios de septiembre los 3 sindicatos anunciaban la convocatoria de huelga para el próximo día 29 en el Grupo RENFE (además, CCOO y UGT la convocaban en ADIF). El anuncio del conflicto llevó a Fomento a reunir, el 11 de septiembre, a los sindicatos convocantes, a la presidencia y las direcciones de RR. HH. del Grupo RENFE y ADIF. En ella trataron cada uno de los temas planteados por los sindicatos y estos les trasladaron la preocupación que existía entre el colectivo ferroviario por la incertidumbre que suponía no conocer cuál iba a ser el modelo ferroviario, ni los modelos de empresa del Grupo RENFE y de ADIF. Asimismo, insistieron en la urgente necesidad de actuar en materia de empleo, solicitándoles que articulasen mecanismos que permitieran la consolidación del empleo, la renovación de las plantillas y evitaran el bloqueo que existía con las nuevas contrataciones.

La secretaria de Estado manifestó su voluntad de establecer el diálogo y los cauces de interlocución necesarios para evitar la conflictividad. Los/as responsables sindicales, aunque aceptaban su voluntad y disposición al diálogo, manifestaron que en esos momentos lo más urgente era definir acciones concretas que permitieran superar el conflicto y que estaban dispuestos a negociar. Pero no se concretó nada al respecto. Durante las últimas semanas las partes mantuvieron contactos y el 27 de septiembre se reunieron los Comités de Huelga y las direcciones en un último intento para acercar posturas y encontrar soluciones que evitaran la conflictividad. Finalmente alcanzaban acuerdos que satisfacían las peticiones sindicales. En el ámbito empresarial se lograban compromisos para favorecer los nuevos ingresos, consolidar el empleo temporal (en

los próximos meses habría nuevas convocatorias) y se desarrollarían los planes de desvinculación. En cuanto a la viabilidad, el compromiso logrado era que, antes de acabar el año, se elaborarían los planes de empresa de ADIF y del Grupo RENFE que tratarían las cuestiones estratégicas y los planes de las sociedades de Mercancías y Fabricación y Mantenimiento. En el ámbito ministerial se elaboraba un documento con Fomento que daba salida al incremento de inversiones en la red convencional, impulso de las mercancías; se estudiaría la conveniencia de la “posible” fusión de ADIF y ADIF AV, así como la integración de ADIF, ADIF AV y el Grupo RENFE en un holding. Para los sindicatos, los acuerdos alcanzados en los dos ámbitos daban respuestas a sus reivindicaciones y, a cambio, desconvocaban la huelga.

Por su parte, CGT anunciaba una nueva jornada de huelga para el 11 de octubre, pero la empresa se sentaba a negociar con el sindicato y se alcanzaba un acuerdo que llevó a su desconvocatoria. El acuerdo recogía el establecimiento de un programa de jubilaciones parciales que posibilitaba las salidas y su sustitución con trabajadores/as relevistas. La empresa se comprometía a impulsar este programa en el seno del CGE del Grupo. Pero, el 18 de octubre el sindicato le reclamaba a la empresa que hiciera efectivo el acuerdo.

El 10 de noviembre UGT presentaba Comisión de Conflictos en el Grupo RENFE porque seguían sin aplicar los incrementos salariales según acuerdo del 18 de julio de 2017 en la Comisión Paritaria y en la Comisión Negociadora del Convenio, y tampoco habían abonado los atrasos devengados desde enero pasado.

CGT interponía Comisión de Conflictos el 14 de noviembre por los mismos motivos.

En la Comisión Negociadora se había acordado por la mayoría aplicar el incremento del 1% a todos los conceptos establecidos en las tablas salariales.

UGT sostenía que la empresa había tenido tiempo suficiente para haber hecho efectivo el abono de ambas cantidades. *“Pensamos que lo hacía para presionar a los sindicatos en la negociación colectiva, impidiendo así obtener mejoras para los trabajadores/as, y no podíamos permitir que se demorara más estos abonos, por eso presentamos Comisión de Conflictos para que se solucionara de una vez por todas, como así fue”* (nota de campo: en opinión de una responsable del sindicato).

La Comisión de Conflictos se celebraba el 16 de noviembre y la empresa se remitió a lo dispuesto en la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales para 2017, aunque manifestó su disposición a responder a dicha petición; les dijo que sería en el seno de la Comisión Paritaria y Negociadora del Convenio en un plazo de 10 días donde se debería alcanzar un acuerdo que permitiese aplicar el incremento recogido en el Convenio y en la propia legislación presupuestaria.

El 24 de noviembre se celebraba la Comisión Paritaria, la Comisión Negociadora del Convenio y el CGE, donde se alcanzaba acuerdo (SEMAF, UGT y CCOO) para la aplicación del incremento del 1% de 2017.

Pero seguían bloqueados algunos temas y los sindicatos se reunían en noviembre con la dirección para manifestarle su disconformidad con su forma de actuar y por las constantes “*interferencias*” de las Administraciones Públicas en los acuerdos firmados. Mantenían que no se debía “*coaccionar*” la capacidad de negociación entre la empresa y la representación sindical, así como que la implicación de la Administración Pública a la hora de conceder las autorizaciones a los acuerdos pactados significaba la asunción del resultado de los mismos. Le reclamaron de nuevo que cumplieran con los acuerdos firmados que no fueran cuestionados y que no se demorasen a la hora de aplicarlos. Por ello, CCOO, UGT y SEMAF presentaban un escrito el 30 de noviembre a la Secretaría General de Transportes y a la Presidencia del Grupo RENFE donde reflejaban su malestar ante el poco avance de los acuerdos en la desconvocatoria de huelga del 29 de septiembre de 2017. Pretendían activar los compromisos que estaban pendientes (había que realizar el análisis y tratar las medidas para las mercancías;¹⁶⁴ abordar el plan para Fabricación y Mantenimiento; tratar las acciones para Ancho Métrico; no se había negociado la jubilación parcial, ni el incremento del número de salidas del Plan de Desvinculaciones 2018, ni resuelto los procesos de movilidad que estaban en marcha, etc.).

La estrategia de dilatar en el tiempo la aplicación de los acuerdos por parte de los/as responsables empresariales también se dio en ADIF. El 18 de enero de 2017 se iniciaban los correspondientes cursillos formativos para el personal afectado debido a la puesta en marcha del nuevo RCF. Los sindicatos reclamaban a los/as responsables que debían seguir realizando dichos cursos formativos, aclarar las dudas de forma

continuada, y que AESF asumiera su papel de velar porque la transición a la nueva norma se hiciera con las garantías suficientes para el personal y los/as usuarios/as del ferrocarril.

El 8 de febrero la Dirección de ADIF y el CGE ratificaban el Preacuerdo sobre el Tránsito del Canal de Venta que se había alcanzado el 22 de diciembre de 2016 sobre los criterios para el tránsito presencial desde ADIF a RENFE Viajeros. Un total de 844 trabajadores/as del canal de venta presencial de ADIF pasarían al grupo RENFE y 419 permanecerían. Se acordaba el compromiso de no generar excedentes ni movilidad forzosa para los/as afectados/as, ni sería afectado el empleo de los contratos de los servicios del exterior vigentes para la atención al cliente en las estaciones que fuesen multioperador. El personal que permanecía en ADIF seguiría realizando sus funciones y tareas correspondientes a su categoría y grupo profesional (salvo la venta presencial) y seguirían percibiendo la media de la prima que tenían. La Comisión de Seguimiento continuaría velando por la correcta aplicación del acuerdo hasta finalizar el proceso (faltaba la autorización ministerial que estableciera la fecha efectiva del tránsito. Esta estaba prevista para el 1 de mayo de 2017) y quedaba pendiente la funcionalidad de las categorías afectadas que se abordaría en marzo y abril.

Los sindicatos, aunque reconocían que había sido largo el recorrido de esta negociación, valoraban el consenso alcanzado desde el CGE para este acuerdo, ya que despejaba la incertidumbre para el colectivo y cumplía con sus objetivos prioritarios de garantizar el empleo y la empleabilidad en ADIF, Grupo RENFE y Servicios Auxiliares. Ese mismo día también quedaba ratificado el reglamento de la Comisión Mixta de

¹⁶⁴ En relación a ello, el Ministro de Fomento, en un acto realizado en Madrid el 14 de diciembre de 2017, presentaba el Plan de Impulso del Transporte de Mercancías por Ferrocarril 2017-2023 que recogía una serie de medidas: apoyo al Plan de Gestión 2017-2019 de Renfe Mercancías para mejorar su eficiencia; búsqueda de un socio estratégico para el operador público; adquisición de nuevas locomotoras, etc. Además, el Gobierno implantaría medidas de apoyo a la operación ferroviaria en coherencia con la normativa comunitaria y las prácticas que se estaban aplicando en otros países europeos (apoyo al desarrollo de autopistas ferroviarias que ya habían iniciado el proceso de implantación). Afirmaba que *“la cuenta de resultados se ha mejorado en un 38,7% y se ha invertido la tendencia del EBITDA, con una variación del +88,8%, lo que significa, en la práctica, que se ha alcanzado el equilibrio”*. *“Respecto a su actividad comercial, mantenía que su tendencia también había cambiado, ya que entre enero y octubre el volumen de mercancías transportadas había sido un 8,06% mayor al del mismo periodo del año anterior. No obstante, hay que tener presente que se ha iniciado el proceso de venta de las participaciones del operador público en las sociedades Transfesa y Semat (dedicadas al transporte de automóviles)”*. (Logística profesional.com 15/12/2017).

Política Social que había sido aprobado el 28 de diciembre de 2016. Mientras que CGT, tras haberse reunido con el nuevo Presidente de ADIF y explicado sus preocupaciones y transcurrido un tiempo, presentaba Comisión de Conflictos el 18 de febrero por la inacción y los incumplimientos continuados de la dirección sobre los acuerdos del I Convenio Colectivo.

La Dirección de la empresa a principios de marzo anunciaba su intención de licitar la venta y atención al cliente en algunas dependencias (Barcelona Sants, Madrid Puerta de Atocha, etc.), lo que fue considerado como una nueva “provocación” y falta de respeto a la representación sindical y a los/as trabajadores/as, reflejando de esa forma la “falsedad” del discurso del nuevo presidente en los diferentes encuentros que habían mantenido. Por ello, solicitaron que se reuniera con carácter de urgencia el CGE para tratar de buscar una solución a este tema.

La presión sindical que se estaba “cocinando” para que se activaran los procesos empezaba a surtir efecto. En la Comisión Negociadora del Convenio del 16 de marzo, la empresa les comunicaba que se aplicaría, a partir del 20 de marzo, el convenio entre RENFE y ADIF sobre el disfrute de los títulos de transporte para los/as titulares y sus familiares en las mismas condiciones que en RENFE (lo que venían reclamando los sindicatos desde hacía unos meses). El CGE y la dirección el 22 de marzo trataban el plan de jubilación parcial 2017 y en la Comisión de Seguimiento se trataba el desarrollo del Canal de Venta. La propuesta de la empresa para la jubilación parcial estaba dirigida al personal de ADIF y ADIF AV para un máximo de 250 adscripciones en 2017 y, en el momento de la solicitud, que contasen al menos con 61 años y 5 meses de edad y 35 años de cotización. Durante la situación de jubilación parcial, mantendrían los mismos beneficios sociales y laborales que el personal activo.

Los sindicatos, aunque “aceptaban” el nuevo modelo, rechazaban que la reducción de la jornada fuera del 50% y que no se pudiera acumular en un único período ni realizar en jornadas de 4 horas, salvo excepciones. Pedían el 75% en la reducción de la jornada, que el ingreso de nuevo personal fuera con contratos indefinidos como marcaba la ley, el acceso a la jubilación debía ser universal y, respecto a los criterios para ordenar las

solicitudes, consideraban que se debía aplicar la antigüedad y la edad, en vez de utilizar el orden de recepción de las solicitudes que proponía la empresa.

Sobre el Canal de Ventas les entregaban los listados con la resolución provisional del personal que permanecería en ADIF y los que serían trasvasados a RENFE para tratarlo en la próxima reunión y elaborar el listado definitivo.

El 17 de abril se reunía la Comisión Paritaria del Convenio donde trataron la jubilación parcial, penosidad y el encuadre de los Técnicos Ferroviarios Superiores procedentes de FEVE. Sobre los dos primeros no hubo grandes avances, mientras que el último generó cierta discusión. Se trataba de uno de los temas que estaba pendiente desde la firma del convenio: la clasificación de los técnicos ferroviarios superiores y los titulados superiores de entrada que procedían de FEVE. La normativa de ADIF establecía que este colectivo *“se clasificara como Técnicos y Técnicos especialistas”* y se fijaba un plazo de 6 meses para ello. La discusión se centró a la hora de su encuadre, ya que mientras UGT defendía que todos pasaran a ser encuadrados como técnicos, el resto de sindicatos pedían que una parte fuera encuadrada como técnicos y la otra dejarla como *“técnicos ferroviarios superiores a extinguir”*, lo que repercutiría en sus retribuciones, ya que unos cobrarían como MMII y otros como técnicos, y suponía un agravio comparativo. Finalmente, esta última opción salía adelante con los votos de CCOO, CGT y SCF (aún tendría que ser ratificada en la reunión de la Comisión).¹⁶⁵

La mesa de Ordenación Profesional se reunía el 11 de mayo y la empresa entregaba sus propuestas para el colectivo de MMII y Cuadros. La posición sindical era de que

¹⁶⁵ En esos días, el Tribunal Supremo daba la razón a UGT al conseguir que ADIF abonase una serie de claves durante los periodos de vacaciones a los/as afectados/as, ya que la empresa no los abonaba. El Conflicto Colectivo lo interponía el sindicato el 11 de agosto de 2015, al que se adherían el resto de sindicatos, excepto CGT. Aunque la Audiencia Nacional había dictado en primera instancia sentencia el 10 de noviembre de 2015 reconociendo parcialmente la demanda sindical y obligaba a la empresa a abonar 5 de las 16 claves que reclamaban (Profesores en prácticas y Gratificación por actividad docente (113); Gratificación por polivalencias (367); Plus de movimiento de estaciones (247); Gratificación conducción personal IIFF (342), etc.). No conforme con el resultado, UGT interponía recurso ante el Tribunal Supremo para que reconociera la totalidad de las claves y resolvía ratificando la sentencia de la Audiencia Nacional (además de las anteriores claves, se percibirían: *“compensación por descanso para refrigerio trabajado (153); para los procedentes de FEVE, los complementos por Guardia Infraestructura Vía y Obras (R08); Guardia Infraestructura Servicio Eléctrico (R09); Guardia Inspector Principal de Movimiento (R10) y Complemento por Incidencias (U97). Lo que obligaba a la empresa a aplicarlo desde el 1-08-2014 hasta la fecha de la sentencia del Tribunal Supremo”*. (Comunicado UGT 19/04/2017).

apostaban por el proyecto siempre y cuando contemplase una partida económica suficiente que permitiese la adecuación funcional, salarial, etc. Le manifestaron que era necesario resolver antes algunos temas que estaban pendientes y eran relevantes (ya que podían afectar a la OEP para personal no operativo y al inicio del concurso universal de movilidad). Sobre la penosidad, la empresa les decía que se retomaban los trabajos iniciados en 2008, les entregaba un documento de referencia para el reconocimiento y ampliación de las categorías, grupos y actividades penosas que se habían realizado desde el CGE y se constituía el grupo de trabajo. Los sindicatos le exigían un calendario de reuniones más ágil que permitiera acelerar los procesos que estaban estancados.

El grupo de trabajo para la penosidad se reunía el 25 de mayo y establecía un esquema de procedimiento de actuación según el RD 1698/2011 y decidía que fuese el CGE el encargado de transmitir los resultados obtenidos al Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En el esquema incluirían además otros aspectos (concepto de enfermedad ligada al trabajo; afectación de la edad de la plantilla; incidencia de los “*no aptos*” en las habilitaciones de Seguridad en la Circulación; tener en cuenta las consecuencias de las sentencias judiciales que hubiesen al respecto). Hay que decir que los sindicatos habían acordado mantenerse coordinados en este tema para lograr una posición sindical común y para obtener de la empresa la información necesaria (estadísticas de enfermedad profesional y derivadas del trabajo, invalidez, aptitudes psicofísicas, etc.), lo que les permitiría formular mejor sus propuestas.

Le pedían a la empresa que convocara al CGE con carácter de urgencia para que se aplicara la sentencia del Tribunal Supremo sobre la acumulación del tiempo de trabajo para el cómputo de la jubilación parcial.

A mediados de mayo todavía ADIF no había convocado a la Comisión de Seguimiento para tratar los aspectos que faltaban para el trasvase del Canal de Venta y tampoco RENFE había convocado al CGE para coordinar el proceso. Las dos empresas debían cumplir con todos los compromisos de los acuerdos para ejecutar el trasvase debiendo elaborar protocolos de actuación o instrucciones de trabajo en cada estación para que los/as afectados/as pudiesen adaptarse a los cambios de forma adecuada. La Dirección de ADIF venía presionando a los sindicatos para que se negociara los cuadros de servicio de los gráficos de estación al pretender ponerlos en marcha el próximo día 1

de julio. Los sindicatos mantenían que no se avanzaría en las negociaciones de los cuadros de servicio hasta que no se convocara la Comisión de Seguimiento en ADIF y RENFE, donde debían explicar todos los términos que seguían sin aclarar. Afirmaban que la falta de interlocución entre las direcciones y los propios Jefes de RR. HH. de las Gerencias Territoriales con sus homónimos de la Operadora hacían necesario convocar a la Comisión de Seguimiento con carácter de urgencia... *“Faltaban menos de 15 días y el personal de los servicios básicos y los de la venta presencial no tenían conocimiento de los asuntos relacionados con sus condiciones laborales que suponía el trasvase del Canal de Venta”*. Algunos/as le dijeron que no avalarían ninguna negociación y que, junto al resto de incumplimientos, amenazaban con movilizaciones inminentes, como afirmaba CGT. El sindicato solicitaba Comisión de Conflictos y el 23 de mayo cerraba sin acuerdo. Entre los motivos, numerosos incumplimientos empresariales y la “desidia” de algunos/as responsables *“por los nulos avances en la negociación de la jubilación parcial o la penosidad, por las problemáticas pendientes del personal de RAM, etc.”*¹⁶⁶

El 12 de junio la dirección publicaba la convocatoria de movilidad de estructura de apoyo vinculada a la OEP 2016 de forma unilateral y sin tener en cuenta las peticiones sindicales que le habían entregado. Por ello, entendían que solo los convocaba para *“cubrir el expediente”* y no avalaron la convocatoria porque no cumplía las expectativas del personal que venía ocupándolos durante bastante tiempo a través del reemplazo a cargo superior; porque no definía el sistema retributivo remitiéndose solo a la banda mínima de referencia del convenio; porque no recogía todas las vacantes que existían; porque el número de plazas que ofertaba (62) era insuficiente, etc.

¹⁶⁶ Algunos de los sindicatos ferroviarios participaban el 27 de mayo de 2017 en las *Marchas de la Dignidad*, como hacía CGT, que incluía al ferrocarril público en su campaña para la defensa de lo público con movilizaciones para el próximo verano. En ellas denunciaban... *“La precarización del empleo, especialmente en las empresas subcontratadas, la pérdida de empleo por las jubilaciones y la falta de ingresos, la pérdida de negocios (Mercancías, Integria), así como la falta de negociación del convenio y los diferentes expedientes temporales de regulación de empleo que dinamitaban la prestación de los servicios acordados (Ferrovia), empresas como Logirail que emergen a la sombra de empresas públicas (Renfe) y que tienen como objetivo sustituir mano de obra cualificada por empleo precario y mal pagado, etc.”* (Comunicado n.º 57 CGT, 8/05/2017).

El CGE y la dirección se reunían el 5 de julio, donde trataron la jubilación parcial y otros asuntos. La empresa daba los datos de la encuesta que había realizado sobre las intenciones de acogerse a la jubilación parcial (realizándola 548 de los/as 1.200 que se encontraban en edad de jubilación) y le entregaría su propuesta de adhesión a las diferentes modalidades de jubilación para negociar en breve. Mantenía su posición de reducir la jornada al 50%, afirmando que existía un cupo de 250 plazas asociado a la bolsa de empleo generada de la OEP 2016, supeditando la aplicación de la reducción del 75% de la jornada para la OEP 2018.

Los sindicatos se posicionaron en contra de que las 250 plazas con una reducción del 50% de la jornada fueran cubiertas con contrataciones temporales y reclamaron que el plan debía ser universal, el orden de las solicitudes acorde con la normativa laboral y defendían la acumulación del período de trabajo.

Sobre la aplicación del incremento salarial del 1%, les informaba que, tras la aprobación de los PGE para 2017, convocaría la Comisión Paritaria del I Convenio para tratar su distribución en septiembre. Asimismo, les comunicaba que la tasa de reposición sería del 100% y que habían solicitado la autorización a Hacienda para la creación de empleo en 2017 de 153 plazas (igual al número de bajas que en 2016).

Los sindicatos valoraron de forma favorable la creación de empleo, pero le dijeron que el número de plazas era insuficiente para cubrir las necesidades. La empresa solo se comprometía a poner en marcha las convocatorias de movilidad pendientes en septiembre y respecto a la sentencia de vacaciones no tenía clara su ejecución. Los sindicatos le dijeron que debía materializar la sentencia de forma inmediata y que la movilidad pendiente tenía que tener fecha de finalización definitiva.

Ante el nuevo “estancamiento” en las negociaciones, el incumplimiento sistemático de los acuerdos y el “ninguneo” al CGE por parte de la dirección, UGT solicitaba el 11 de julio la Comisión de Conflictos donde reclamaba soluciones urgentes. Entre los motivos: ralentización de la clasificación profesional, incumplimiento del compromiso de consolidación del personal de RAM y del art. 398 de la Normativa Laboral en la convocatoria del 12 de junio de 2017 para estructura de apoyo, entre otros. El 14 de julio tenía lugar la Comisión de Conflictos y finalizaba sin acuerdo, ya que la empresa no dio solución a los temas planteados, llevando a un clima de conflictividad.

Por su parte, el 17 de julio CGT convocaba huelga de 23 horas para el 28 de julio en las dos empresas por diferentes motivos: incumplimientos empresariales, por la forma de llevar las relaciones laborales los/as responsables de las empresas, por la incertidumbre sobre el futuro de los/as ferroviarios/as y las empresas, por los servicios públicos, etc.

Ante el horizonte de conflictividad que se avecinaba, las direcciones entraban a negociar. La Dirección de ADIF convocaba al CGE el 20 de julio y alcanzaba un acuerdo que evitaba el conflicto planteado por UGT (mientras que CGT mantenía la huelga al considerar que los acuerdos eran insuficientes).

Los acuerdos alcanzados fueron:

1.- Movilidad: Compromiso empresarial de publicar en septiembre una convocatoria interna de 50 puestos de técnico. Seguidamente publicarían las convocatorias para los/as MMII, CT y personal operativo, y la previsión que daba era que el proceso finalizase a mediados de 2018. Informaba que habían dado las instrucciones a los/as responsables territoriales para que el 1 de septiembre se llevasen los movimientos que quedaban pendientes y estimaban que los procesos de formación finalizarían en enero de 2018.

2.- Clasificación profesional: En septiembre les entregarían un calendario de reuniones para agilizar las negociaciones y su previsión era alcanzar un acuerdo en 2017 o 2018.

3.- Jubilación parcial: Les entregaba un nuevo documento que analizarían y debatirían en la próxima reunión y les adelantaba que atendería las peticiones sindicales.

4.- Consolidación del empleo del personal de Ancho Métrico: Compromiso empresarial para preparar las bases de la convocatoria.

5.- Regularización de la sentencia del Tribunal Supremo sobre el abono de las claves durante las vacaciones: se aplicaría con la retroactividad que fijaba el fallo y el cálculo de la media se haría respecto a lo percibido a los 12 meses anteriores a las vacaciones.

6.- El 26 de julio en la Comisión Paritaria se establecería la distribución del 1% del incremento salarial previsto en los PGE 2017 y se abonaría la bolsa de horas pendientes de RAM.

El único punto que no dio solución fue el de la convocatoria de estructura de dirección, por lo que el sindicato procedía a su impugnación. (Acta de reunión Dirección y CGE de ADIF 20/07/2017).

El 26 de julio se reunía la Comisión Paritaria donde se trataron varios puntos:

1.- Abono de las horas pendientes de RAM: Aunque la empresa pretendía abonarlas con descansos, reconocía que la falta de personal le llevó a decir que las compensaría económicamente, aplazándolo para septiembre.

2.- Aplicación del incremento salarial de 2017: La propuesta mayoritaria de la Comisión era ratificada por la Comisión Negociadora, lo que suponía un reparto lineal con efectos desde el 1 de enero de 2017 de 28,39 €/mes para el personal operativo y un incremento porcentual del 1% destinado íntegramente a los conceptos fijos para los/as MMII. La empresa se comprometía a efectuar los trámites para que fuese aprobada por el Ministerio de Hacienda y aplicaría la fórmula acordada con la mayor celeridad.

Respecto a la conflictividad convocada por CGT, hay que decir que, aunque las partes trataron de evitarla, no fue posible. El sindicato intentó que el resto de sindicatos se sumaran al conflicto, pero no lo consiguió y tuvo que emprender la huelga en solitario, teniendo lugar el 28 de julio y desarrollándose con normalidad (a pesar de que los servicios mínimos los consideraba abusivos). Y anunciaba más paros para agosto.

A principios de septiembre, CCOO y UGT cambiaban su estrategia y convocaban huelga para el próximo día 29 desde las 00:00 a las 23:00 horas, ante la falta de soluciones por parte de la Dirección de ADIF a los puntos planteados en las Comisiones de Conflictos que tuvieron lugar la semana anterior (donde no se alcanzó acuerdo). Exigían conocer y participar en el plan de empresa. Ante la inminente liberalización del transporte de viajeros, pedían participar en la definición del papel que debía asumir el Ente Público: administrar las infraestructuras y la seguridad; garantizar los niveles suficientes de inversiones en el mantenimiento de la REFIG (ante su deterioro por la falta de presupuestos y de personal) y la aplicación de una política de empleo que garantizase el futuro y la viabilidad de la empresa. Hay que recordar que esta huelga también la convocaban en el Grupo RENFE (UGT, CCOO y SEMAF) y los motivos eran los mismos por los que CGT había convocado en solitario la huelga del 28 de julio.

Por su parte, CGT, que compartía los motivos que alegaban los mayoritarios, solicitaba a los dos presidentes de los CGE que convocaran una reunión extraordinaria para tratar de conformar una respuesta unitaria de forma conjunta, al entender que sería

mucho más beneficioso para todos/as *“cuando hemos planteado los diferentes temas desde la unidad del colectivo ferroviario, es cuando han emanado los mejores acuerdos y el mayor beneficio para todos/as”*. *“El sindicato sigue apostando por la unidad sindical; es la mejor arma con la que contamos los/as trabajadores/as”* (notas de campo). Pero esta petición no tuvo la respuesta esperada.

El 12 de septiembre se reunía la Comisión Paritaria para cerrar el abono de las horas pendientes de RAM. Los sindicatos le reclamaban a la dirección que el personal tuviera la opción de elegir entre el abono en nómina o descanso. Y en el caso de abono, el precio de la hora extra debía ser el del valor actual conforme a la normativa de ADIF. La empresa manifestó que solo podía hacerlo efectivo en nómina a precio de las tablas de la extinta RAM, al entender que dicho devengo se producía en el momento en que todavía no se había producido la unificación de ADIF y RENFE con RAM y haría el pago de forma inmediata. Los sindicatos se negaron a aceptar un acuerdo con esos términos.

CGT anunciaba el 25 de septiembre la convocatoria de una nueva jornada de huelga para el 11 de octubre y mantuvo conversaciones con Fomento para que conocieran de primera mano su posición sobre la problemática ferroviaria. Mientras que CCOO y UGT desarrollaron la huelga prevista con cierta normalidad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Jubilación Parcial de ADIF se reunía el 6 de noviembre, donde se informaba que el total de solicitudes era de 639 para un máximo de 563 plazas y, tras su revisión, se acordaba: se excluían 21 solicitudes por superar los 64 años de edad. Las 563 solicitudes aceptadas se repartían de la siguiente forma: 400 al 50% de la jornada y 153 al 75% para ADIF; y 5 al 50% para ADIF Alta Velocidad (al existir un cupo de 10 plazas, de las cuales solo se habían cubierto 5, el excedente se reasignaba a las solicitudes de ADIF). Se quedaban sin plaza 44 trabajadores/as según la ordenación por antigüedad y 11 eran excluidos por no cumplir los requisitos. Respecto a los relevistas, los/as que en un primer lugar llamarían serían a quienes aprobaron la OEP 2016 y estaban en lista de espera; a los/as que les ofrecerían categoría, residencia y la duración del contrato sería con una jornada de 8 horas.

La jubilación parcial al 75% de la jornada no sería inmediata debido a que los relevistas debían de entrar en la empresa a través de una nueva OEP 2017, que se publicaría una vez realizada la movilidad interna (la previsión era que hasta finales de 2018 o principios del 2019 no sería efectiva).

El 15 de noviembre, la Comisión, tras revisar las reclamaciones al listado provisional de adjudicaciones de las 563 plazas, ese mismo día publicaba los listados definitivos (admitidos/as, excluidos/as y solicitantes sin plaza del Plan de Jubilación Parcial 2017 de ADIF).

A principios de noviembre, todavía no se había hecho efectivo el pago del 1% del incremento salarial de 2017, y en la reunión que mantuvo el CGE con la dirección, esta les trasladaba que el motivo venía dado porque la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas condicionaba dicho pago a una cláusula que impedía cualquier efecto económico adicional a favor de los/as trabajadores/as para el año 2017.¹⁶⁷ Algunos/as manifestaban que dicha actuación *“suponía una vulneración del convenio colectivo y una “injerencia” por parte de la Comisión en la negociación colectiva”* (nota de campo) y le exigieron su aplicación inmediata, de lo contrario anunciaban emprender acciones de protesta.

En la reunión del CGE de ADIF del 23 de noviembre se abordaron varios temas: la nueva licitación para el mantenimiento de la infraestructura por un importe de 300 millones € que afectaba a las cargas de trabajo del personal del Servicio de Vía y

¹⁶⁷ Ante la previsión de nuevos recortes de los servicios de trenes convencionales a finales del 2017 por parte del Gobierno, salía a la luz, el 13 de noviembre, la Coordinadora Estatal en Defensa del Ferrocarril Público, Social y Sostenible, conformada por una veintena de organizaciones, de la que forman parte muchos de los sindicatos ferroviarios. Esta “arrancaba” con una semana de lucha por el ferrocarril con movilizaciones y acciones a nivel nacional para reclamar la defensa y la mejora de la red convencional. La Coordinadora Estatal se encuentra integrada por otras muchas *“Plataforma por la Defensa del tren A Coruña y As Mariñas, Ecologistas en Acción, Equo, Izquierda Unida, Movimiento por el tren Ruta de la Plata, Plataforma Andalucía por el Tren, Plataforma Cantabria por lo Público Sin Recortes y Mesas de Movilidad de Cantabria, Plataforma Castilla La Mancha por el Tren, Plataforma en Defensa del Ferrocarril de Palencia, Plataforma per la Defensa d'un Ferrocarril Públic de Qualitat, Plataforma Salmantina en Defensa del Ferrocarril, Plataforma por el Ferrocarril del País Leonés, Podemos, CGT, S.F e SOS Tren Asturias, además de diversos trabajadores/as ferroviarios y técnicos expertos/as en movilidad”*. Entre sus postulados abogan para que *“la red ferroviaria básica española quede integrada en la definición de red básica ferroviaria transeuropea prevista para el año 2023 y poniéndose en servicio en 2030”*. *“Así como unir a RENFE y ADIF en una única estructura integrada de empresa pública, con un marco laboral común para garantizar las condiciones de trabajo y la seguridad de los trabajadores/as y usuarios/as”*. (elDiario.es 15/11/2017).

Obras y Circulación (engrase y limpieza de agujas, etc.) y el incumplimiento de la subida salarial y la prórroga del convenio. Respecto a la nueva licitación, tras debatir las diferentes propuestas y teniendo en cuenta que el presidente convocaría en breve al CGE para presentar el Plan Estratégico 2020, le enviaban una carta manifestándole el rechazo absoluto a la nueva licitación y solicitaban una reunión con la DG de Explotación y Construcción. Sobre la subida salarial pendiente, la mayoría del CGE decidía asumir la “imposición” del Ministerio con una “dura” declaración en contra de lo firmado el 8 de noviembre, lo que imposibilitaba hacer reclamaciones al respecto. CGT, que no aceptaba esa actuación al considerarlo *“una injerencia del Gobierno en la negociación colectiva y un incumplimiento grave del convenio”* (nota de campo) proponía emprender una movilización que fue rechazada por la mayoría del CGE. Mientras, el convenio colectivo decidían prorrogarlo desde el CGE.

A finales de noviembre, CCOO y UGT entregaban a la Dirección de ADIF sus propuestas de Desarrollo Profesional y les emplazaban a que retomaran las negociaciones, recordándoles la necesidad de contar con una financiación suficiente. Propuesta que entregaban al resto de sindicatos para que incluyeran sus peticiones y les proponían realizar reuniones para conseguir un posicionamiento común con el mayor consenso.

El 27 de noviembre en la Comisión Paritaria del Convenio se alcanzaba acuerdo del pago del 1% del 2017 para el próximo 19 de diciembre junto a la nómina (también en el Grupo RENFE). Esta situación había durado mucho tiempo y se hacía efectiva después de la presión sindical (algunos/as señalaban que nunca se había producido).

En la Mesa de Desarrollo Profesional del 19 de diciembre de 2017, después de discutir las propuestas sobre el nuevo marco de movilidad voluntaria por concurso planteado por la empresa, era aprobado al recoger la mayoría de las peticiones sindicales. También se aprobaba el 21 de diciembre el PASC 2018¹⁶⁸ en el Comité General de Seguridad en la Circulación (implicaba la adopción de un método de seguridad para la mejora continua en diferentes niveles de seguridad de la REFIG). El plan recoge acciones novedosas en materia formativa al establecer un sistema de formación continua en beneficio de la seguridad. Todos los sindicatos valoraron positivamente

este avance en comparación con los planes anteriores: “[...] Los cambios organizativos que se han llevado a cabo desde mayo de este año, refundando una nueva D.C.S.C. y pasando a depender jerárquicamente de la D.G. de Estrategia y Transformación, configuran un nuevo modelo de gestión de la seguridad implantado en ADIF, en el escenario previsto por el 4º paquete, constituyéndose la D.C.S.C. como órgano que garantiza el desarrollo independiente de las principales funciones transversales de supervisión de esta actividad”. (SF Ferroviario CGT Comunicado nº 141, 22/12/2017). No obstante, a pesar de que todos votaron a favor del PASC 2018, reclamaban que se ampliara la plantilla de formadores/as y se aplicaran las inversiones comprometidas en las instalaciones de seguridad (lo que dependía de los PGE 2018) para que realmente fuera efectivo.

El 26 de diciembre, las organizaciones sindicales con representación en el CGE de ADIF acordaban proponer a la empresa que se llevara a cabo la prórroga del I Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 2018 con el objeto de evitar que se paralizasen las mesas. Seguidamente tenía lugar la Comisión Paritaria y Comisión de Seguimiento del convenio y acordaban la prórroga con los siguientes puntos:

¹⁶⁸ Hay que tener presente que el PASC 2017 había sido aprobado únicamente por la Dirección de la empresa el 14 de julio de 2017 y los sindicatos se abstendían al no incluir sus propuestas, como así lo manifiestan: responsables de UGT explicaban los motivos “debido a los recientes cambios organizativos que se habían producido en Adif; la aprobación del PASC 2017 se había retrasado”. “Pero, finalmente, quedaba aprobado en la Comisión General de Seguridad en la Circulación, pero únicamente con los votos favorables de la empresa”. No obstante, teníamos el compromiso de la empresa de iniciar las negociaciones del PASC 2018 en septiembre, donde llevaríamos todas nuestras propuestas que eran irrenunciables: formación, inversiones, seguimiento activo, etc.” (notas de campo). Por su parte, CCOO afirmaba que “el sindicato no ha avalado el PASC 2017 porque la nueva dirección no ha dado un paso adelante, como hubiéramos querido”. “Los motivos más importantes por los que no lo hemos aprobado son la insuficiencia en las inspecciones, reconocimientos, visitas, pesajes de vagones, escuchas, auditorías, etc. Esto se traduce en la falta de recursos humanos. Y por otro lado, la formación y la falta de acceso a la intranet de Adif. [...] hace que siga faltando la formación real y no la de papel y estadísticas, máxime cuando estamos esperando la publicación en el B.O.E. del modificativo del R.C.F.* [...] También se ha publicado en julio la NAR nº 4 “Transportes de Mercancía Peligrosa” y en septiembre la NAR nº 5 “Normativa de Cargamento” (antigua I.G nº 66) y los trabajadores/as se tengan que esperar a pasar el reciclaje de la habilitación para enterarse de los cambios, lo mismo son dos o tres años... y no puede ser que al final termine todo con la respuesta de la empresa de que el trabajador/a lo tiene todo en el “Inicio”, cuando la realidad es que llevamos desde febrero de 2016 esperando que la Subdirección de Formación haga la detección de necesidades en los puestos de trabajo del personal que no tienen acceso y a la que se comprometieron, y estamos en julio de 2017 y seguimos esperando. La formación debe ser presencial para todos los trabajadores/as. La empresa ha aprobado y publicado el PASC 2017, porque estamos en julio y debe ponerse en marcha”. (Comunicado n.º 52 CCOO, 19/07/2017).

* Hacía referencia al RD 1011/2017, de 1 de diciembre, por el que se modifica el RD 664/2015, de 17 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Circulación Ferroviaria.

- 1.- Ambas Comisiones (Paritaria y Seguimiento) se convocarían en el primer cuatrimestre del año 2018 para fijar la distribución del incremento económico correspondiente al 2018 (el fijado en la Ley de PGE y acuerdos alcanzados en la Mesa de Función Pública).
- 2.- Tanto la OEP 2017 como los trabajos desarrollados por la Mesa de Desarrollo Profesional (debían contener la partida presupuestaria suficiente y estar finalizados en el primer semestre de 2018). El resto de mesas que se encontraban abiertas para el desarrollo del convenio, sus trabajos finalizarían durante la vigencia de la prórroga.
- 3.- La empresa se comprometía a solicitar una tasa de reposición para la OEP 2017 superior al 100% de las bajas y para 2018 y siguientes.

A principios del 2018, la Dirección del Grupo RENFE mantenía una actitud de “desentenderse” de los compromisos acordados, lo que llevó a SEMAF a presentar Comisión de Conflictos el 3 de enero y, tras finalizar sin acuerdo, el sindicato anunciaba huelga en el Grupo RENFE. Finalmente, el 18 de enero alcanzaban un acuerdo.

1. Se reunirían de forma inmediata la representación sindical y los/as responsables de las sociedades de Viajeros y Mercancías para cerrar la adscripción a los gráficos.
2. Se reunirían para definir el modelo y las acciones para aumentar el número de nuevas incorporaciones y realizar las salidas ordenadas en cumplimiento de los objetivos del Plan de Empleo 2018 del I Convenio Colectivo.
3. Al mismo tiempo, la Comisión de Seguimiento del Plan de Desvinculaciones 2018 fijaría los criterios para iniciarlo. Para futuras necesidades se publicaría una nueva oferta para acceder a la formación becada en Conducción.
4. Se negociaría antes del 31 de marzo los Cuadros de Servicios Transfronterizos.
5. Se activarían los procesos de movilidad para cubrir necesidades de MMII de Conducción y Jefes de Maquinista nivel A (lo que permitiría resolver antes del 28 de febrero del 2018 la convocatoria de movilidad geográfica de Conducción PO 08/2017 que había sido publicada el 14 de noviembre de 2017).
6. Compromiso para lograr que el personal de Conducción con los títulos habilitantes revocados o suspendidos pudiera realizar funciones en el propio colectivo y otros que se debían concretar en el CGE del Grupo.

El sindicato valoraba el acuerdo alcanzado y esperaba que se cumpliera en su totalidad y dentro de los plazos, que se recuperase el diálogo y daba por superado el conflicto.

El 9 de enero, los/as responsables de Fabricación y Mantenimiento SA presentaban en una sesión las líneas generales del nuevo Plan de Mantenimiento del Grupo, a la que asistieron el Presidente de la compañía, el Director de Seguridad, Organización y RR. HH., el DG de Operaciones, el DG de Renfe Fabricación y Mantenimiento y los/as secretarios generales de las organizaciones sindicales. El discurso se orientó a hacer una comparativa del mantenimiento que venía realizando el personal de la empresa pública frente al de las empresas privadas, medidas para mejorar la calidad, fiabilidad y disponibilidad del material ferroviario. Los/as responsables sindicales manifestaron que la comparativa que habían expuesto no se correspondía con la realidad y que la casuística de la empresa nada tenía que ver con las empresas privadas. A pesar de ello, reconocían que algunos planteamientos empresariales habían cambiado de forma favorable (la externalización total del primer nivel había sido una petición empresarial que estuvo sobre las mesas de negociación durante más de 2 años y que los sindicatos rechazaron y, ahora, se comprometían a que fuera realizado por el personal de RENFE). Sobre el Plan de compra de nuevo material previsto por la sociedad para las OSP, dijeron que podría incluir que el mantenimiento de los nuevos vehículos fuera realizado por personal propio (era una de las peticiones sindicales y le solicitaron la formación para los/as trabajadores/as). En cuanto a la renovación de los contratos que acababan de finalizar en diciembre, sus intenciones eran de seguir manteniéndolos, a lo que los sindicatos le exigieron que cumpliera con el acuerdo de desconvocatoria de huelga de junio de 2016 que recogía la internalización del mantenimiento de las civias. La empresa les planteó propuestas que iban en contra de los intereses sindicales y que fueron rechazadas (el cierre de algunos talleres o externalizar el mantenimiento de un número importante de vagones). El rechazo sindical a estas medidas llevaría a la empresa a plantearles introducir cambios normativos (siempre y cuando se garantizara el empleo y el futuro para la sociedad), a lo que los sindicatos mostraron disposición a negociar.

En la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Desvinculaciones 2018 del 22 de enero, la dirección informaba que había recibido 1.711 solicitudes y que el número

máximo de desvinculaciones era de 805 (suponía un 5,8% de 13.720 empleados/as). Este plan se sumaba al plan de desvinculaciones del año 2016 y 2017, donde se acogieron 750, y al plan del 2015 que afectó a 500 trabajadores/as.

Hay que tener en cuenta que el incremento en el número de salidas para 2018 se debió a la presión sindical ejercida en los últimos meses con varias comisiones de conflicto y desconvocatorias de huelga. Se concretaba el número de bajas, las fechas para efectuar las desvinculaciones y los criterios a aplicar: se mantenía el mismo orden de las solicitudes que en el Plan de 2017 y se realizaría por colectivos y en base a dos modalidades (por un lado, los/as que cumplían los requisitos en 2018 se ordenarían por antigüedad y, en caso de empate, se aplicaría la de mayor edad; y, por otro, los/as que no cumplían los requisitos serían ordenados por antigüedad y edad). De forma que los primeros 537 adheridos/as se distribuirían por colectivos de acuerdo al % de plantilla (Estructura de Dirección 31; Estructura de Apoyo 30; Gestión 46; Conducción 208; Comercial 119 y Talleres 103). Seguido se incorporarían al listado 19 de la Estructura de Dirección hasta sumar 50 y los/as declarados/as “no aptos” definitivos que se encontrasen apartados de la Conducción al menos 1 año a fecha 1 de enero de 2018, hasta un máximo de 80.

Ese mismo día saldría el listado y se fijaba un plazo de reclamaciones. Una petición sindical que se lograba era que *“aquellos/as que el año pasado participaron en el proceso y no pudieron desvincularse, así como los que en enero de 2017 habían cumplido 65 años y quienes a lo largo de este 2018 cumplan 65 y por productividad fueron retenidos por la empresa, les sea de aplicación la modalidad B de desvinculaciones”*. *“De esta manera, ningún trabajador/a se verá perjudicado por no haber accedido al Plan, por falta de plaza en 2017 o por la productividad en 2018”* (notas de campo).

Los sindicatos valoraron de forma favorable que se pusiera en marcha el Plan de 2018 al ser validado por acuerdo de la mayoría del CGE y manifestaron que la calidad del servicio no se podía resentir como consecuencia del mismo.

En el informe de la empresa queda reflejado el número de ajustes de la plantilla del Plan de Desvinculaciones 2018: *“Se han producido 805 bajas voluntarias distribuidas de la siguiente manera: Renfe Operadora 31, Renfe Viajeros Sociedad Mercantil Estatal, S.A. 543, Renfe Mercancías Sociedad Mercantil Estatal, S.A. 83 y Renfe Fabricación y Mantenimiento Sociedad Mercantil Estatal, S.A. 148. Este Plan de desvinculaciones*

voluntarias requiere de aprobación previa de la tasa de reposición para cada uno de los ejercicios". (Informe de Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo 2018 RENFE).

Pero los problemas continuaron, ya que UGT interponía Comisión de Conflicto el 15 de febrero para tratar de dar respuesta a la problemática que venía sufriendo el personal de talleres en general y que afectaba a sus condiciones laborales, económicas y al servicio prestado. El sindicato presentaba un total de 15 Comisiones de Conflictos por cada uno de los talleres, entre los motivos: por penalizar en la nómina el mal funcionamiento del nuevo sistema de control horario *"huella digital biométrica"* al ocasionar errores en el cómputo de los tiempos trabajados; por el aumento de las cargas de trabajo y la merma de la productividad que estaba ocasionando la falta de personal; porque la empresa no reponía las piezas ni los componentes necesarios para las reparaciones, repercutiendo en la calidad, fiabilidad y en la variable junto al absentismo. Esta situación de *"abandono"* se producía también en las instalaciones y herramientas de trabajo (ya que la empresa no atendía las reclamaciones de los Comités Provinciales e incumplía la Ley de Prevención).

La Comisión de Conflictos finalizaba sin acuerdo el 20 de febrero. Para evitar que el colectivo no sufriera las consecuencias de la *"mala gestión"* empresarial, el sindicato solicitaba al SIMA una mediación como último intento para buscar una solución, pero finalizaba sin acuerdo, ya que la empresa no acudió. Por ello, convocaba tres jornadas de paros en Renfe Fabricación y Mantenimiento los días 16 y 23 de marzo de 4 horas por turno y el 26 de marzo de 24 horas.

También SEMAF solicitaba el 13 de febrero Comisión de Conflictos para reclamar la falta de contratación de personal formado y finalizaba sin acuerdo. El sindicato manifestaba que *"se hace patente la interferencia de terceros para llevar a cabo las medidas acordadas con la empresa, no pudiendo cumplir en tiempo y forma lo necesario para que el plan de empleo pueda seguir funcionando con efectividad, así como cumplir con las expectativas de nuevos tráficos anunciados por Fomento. Nuevamente, se detecta que los problemas se generan traspasando responsabilidades, donde la toma de decisiones no se hace patente y dificulta la labor de todas las partes implicadas. No queremos seguir con esta dinámica en los procesos de incorporación y salidas de personal, que perjudican directamente al buen funcionamiento de todo el*

*conjunto del colectivo e influyen en todos los procesos, ya sea formación, seguridad, movilidad. Para ello, se convoca huelga de 24 horas el 2 de marzo y paros parciales el resto de días”. (Comunicado 2018-2 SEMAF 20/02/2018).*¹⁶⁹

El 20 de febrero, el SEMAF convocaba huelga los días 2, 9, 11, 12, 13 y 14 de marzo por el incumplimiento empresarial respecto al plan de empleo pactado en la Comisión de Conflictos de enero del 2018 y por la paralización de los acuerdos.

La amenaza del sindicato llevaría a la empresa a cerrar un acuerdo el 1 de marzo, donde se comprometía a garantizar las contrataciones de personal ya formado y del que estaba finalizando su formación (y aseguraba nuevas convocatorias de formación en abril y julio). A cambio, el sindicato desconvocaba los paros. Se lograba desbloquear las contrataciones de nuevos/as maquinistas. El Ministerio de Fomento, tras las conversaciones con el Ministerio de Hacienda, garantizaba que los/as maquinistas formados y pendientes de ser contratados, lo serían antes del 7 de marzo de 2018. El sindicato afirmaba que *“el día 1 de febrero tenían que haber dejado Renfe 151 maquinistas que se habían acogido al plan de bajas voluntarias, pero sólo pudieron*

¹⁶⁹ Los sindicatos ferroviarios con el fin de implicar al mayor número de actores a la hora de defender el modelo ferroviario (que supone el mantenimiento de su carácter público a largo plazo, optimizando los recursos, máxima eficacia, etc.) el 22 de febrero 2018 una representación del sindicato ferroviario de UGT presentaba en Bruselas a varios eurodiputados/as su propuesta *“Política Sindical Ferroviaria”* centrada en *“la necesidad de elaborar Planes Regionales de Transportes y Movilidad basados en el mantenimiento y la garantía de las O.S.P., potenciando la red convencional (con las frecuencias necesarias para los usuarios/as); renovación del parque ferroviario en aras de garantizar condiciones de calidad, seguridad, confortabilidad y fiabilidad; inversiones en el mantenimiento de la infraestructura de vía convencional, y la puesta en marcha de una Ley de Servicios Ferroviarios para tratar de impulsar definitivamente la apuesta por el uso del ferrocarril”*. Asimismo, les trasladaban su preocupación por las mercancías (escaso tráfico y la negativa evolución de los ratios de uso) y por los servicios de viajeros (por la inminente liberalización) y comentaron las alegaciones que habían formulado al anteproyecto de modificación de la Ley del Sector Ferroviario 38/2015 presentadas a Fomento en enero de 2018” (Comunicado n.º 26 UGT, 27/02/2018). El resto de sindicatos hicieron sus aportaciones y adoptaban medidas (puesto que la fecha prevista de llegada de operadores privados al transporte de viajeros por ferrocarril sería el 14-12-2020). El SF mantenía que la propuesta de modificación de la Ley del Sector Ferroviario se orientaba a seguir el modelo británico *“cualquier empresa podría operar en cualquier línea (servicios comerciales y O.S.P.); el Consejo de Ministros podría adjudicar la gestión integral de cualquier línea, podrían existir varios Administradores de Infraestructuras cada uno administrando una línea que incluye la gestión del tráfico y la Seguridad en la Circulación; podrían concurrir en una misma empresa (bajo el formato “empresa integrada verticalmente” la administración de la infraestructura y la operación ferroviaria; las O.S.P. podrán ser adjudicadas a empresas privadas; etc”*. (Comunicado n.º 14 SF, 16/03/2018). El SF proponía que los sindicatos ferroviarios debían conformar una estrategia de “oposición” con un mensaje claro que llegase a la ciudadanía para defender el ferrocarril público y debían organizarse y aprovechar el apoyo de la Plataforma en Defensa del Ferrocarril Público para conformar un movimiento ciudadano de oposición a las pretensiones del Gobierno y de la UE en este asunto.

salir 60 por no estar cerradas las nuevas contrataciones, a pesar de que la empresa cuenta con una bolsa de maquinistas ya formados". Y "advertía de que el problema se podría agravar este ejercicio 2018, dado que 358 trabajadores/as del total de 805 efectivos a los que se dirige el plan de bajas son maquinistas". (Fuente: Europa Press 1/03/2018).

También se desconvocaba el conflicto anunciado por UGT, ya que las partes lograban acercar posiciones y el 14 de marzo se alcanzaba acuerdo:

1.- En materia de empleo, *"hemos conseguido que, además de dar uso real a las tasas de reposición, se inicien 2 becas formativas. La 1.ª en un plazo de 15 días será para 30 aspirantes de la bolsa de reserva de la OEP 2017. La 2.ª para las puntas de producción que se den por aumento de piezas de parque y componentes, y serán contrataciones temporales. La Comisión de Igualdad analizará las diferentes situaciones para facilitar las medidas de conciliación y se acelerará la formación previa a las contrataciones temporales y se publicará en el mes de julio una convocatoria de becas formativas".*

2.- Respecto al absentismo y su repercusión en la variable, *"se propondrá al CGE que no se computen en el cálculo del absentismo los procesos que se extiendan 45 o más días (con efectos desde 1 de enero de 2018)". También para los índices de fiabilidad y disponibilidad se realizará un cómputo anual al término de cada ejercicio, y habrá reuniones quincenales para revisar los parámetros de la variable".*

3.- Quedan anulados los efectos retributivos de la *"huella digital biométrica"*.

4.- Se llevaría un plan de inversiones en las instalaciones en breve.

5.- Respecto a la interpretación restrictiva de las licencias, se comprometían a unificar los criterios de los justificantes que los/as afectados/as debían entregar a la empresa. (Comunicado nº 30 UGT, 14/03/2018).

Ese mismo día el CGE se reunía con la Dirección del Grupo para plantearle la posibilidad de que la jubilación parcial fuese una opción más junto al Plan de Desvinculaciones, a lo que manifestó su disposición a estudiarlo.

Los sindicatos consideraban que esta modalidad de jubilación era una vía eficaz que permitiría rejuvenecer la plantilla, incrementar el empleo y ofrecía la posibilidad para que quienes no pudieron acogerse al Plan de Desvinculaciones pudieran hacerlo.

El empleo siempre ha sido una prioridad sindical, como afirman los negociadores:

"Siempre hemos apostado por el empleo y firmamos el Plan de Empleo ligado

al I Convenio del Grupo RENFE, y ya se han beneficiado 1.600 nuevos ingresos en la empresa que no se hubieran producido de otra manera o al menos, no en esa cantidad". "Hemos conseguido que se inicie el relevo generacional en la empresa, tras varios años sin haberse producido convocatorias que dieran lugar a nuevas contrataciones" (notas de campo). Aunque todos los sindicatos reconocían que se había activado el empleo, algunos/as afirmaban que se estaba “resintiendo” al introducir contratos laborales con peores condiciones y pedían que se incluyera la jubilación parcial (que supone empleo estable y de calidad). En relación a ello, los sindicatos solicitaban a la dirección que realizaran un sondeo entre el personal que pudieran beneficiarse de la jubilación parcial para determinar de forma más precisa la afectación a la plantilla, a lo que aquella aceptó y era aprobado en el CGE.

Algunos sindicatos se dirigieron a la Dirección del Grupo RENFE y de ADIF para solicitarles la creación de las mesas de negociación que permitieran la implantación de los contenidos del acuerdo que habían firmado el 9 de marzo de 2018 los sindicatos mayoritarios UGT, CCOO, CSIF y el Ministerio de Hacienda y Función Pública, el *II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo*, que establecía medidas (incrementos retributivos para los tres próximos años, OEP, mejoras sociales y laborales, entre otras).¹⁷⁰

A mediados de mayo de 2018, algunos sindicatos denunciaban las licitaciones que se estaban llevando a cabo... *“El Grupo RENFE ha publicado una licitación para adjudicar a empresas privadas el mantenimiento de centenares de vehículos, contraviniendo los*

¹⁷⁰ El acuerdo se alcanzaba al nivel macropolítico entre el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales más representativas del sector público: CCOO, UGT y CSIF. Entre los principales aspectos recoge el incremento salarial para los años 2018, 2019 y 2020 (subida mínima de un 6,12% fija y una subida variable adicional vinculada al PIB, que no al IPC). Incluye partidas adicionales para fondos de pensiones, planes o proyectos de mejora de la productividad, eficiencia, etc., aunque debían ser negociados entre las partes. En relación a ello, hay que tener en cuenta que en los últimos 8 años se había perdido un 13,3% de poder adquisitivo, por lo que las subidas establecidas eran escasas. En materia de empleo público, recoge un plan de contrataciones que incluye la fijación de una tasa de reposición entre el 75% y el 100%, y la posibilidad de nuevas contrataciones a mayores; medidas para la estabilidad en el empleo público, *“la conciliación de la vida laboral y personal, incapacidad temporal, etc.”* Todas estas medidas debían llevarse a la negociación. (Resolución del 22/03/2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el *II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo*).

acuerdos de no externalización de cargas de trabajo en el ámbito de Fabricación y Mantenimiento. En Adif, la situación es similar: la adjudicación del mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura, con una aplicación laxa de momento, pero ejecutándose conforme se van descapitalizando los sectores, equipos y brigadas en los diferentes ámbitos o el abandono continuo de la prestación de los servicios en las Terminales de Mercancías, forman parte también de este proceso de liberalización total del sector ferroviario y la cesión de competencias a las empresas privadas, mientras en paralelo pretenden desregular y flexibilizar las condiciones laborales de todo el personal de Adif, a través de la Mesa de Ordenación Profesional [...] Es decir, implantación de condiciones laborales precarias, con dobles escalas salariales y paupérrimos salarios tanto en Renfe (personal de ingreso) como en Adif (relevistas del 50%) no tiene otro objetivo que el de esa apertura total del mercado ferroviario a las empresas privadas". (Comunicado n.º 34 SF, 22/05/2018). Por ello, los sindicatos más críticos pedían que se reunieran los CGE de ambas empresas para consensuar actuaciones unitarias y poder enfrentarse a esta situación.

El 25 de mayo el Ministerio de Fomento convocaba a los sindicatos de los dos CGE para conocer sus opiniones sobre la llegada de operadores privados. A la reunión asistieron el Secretario de Estado de Infraestructuras y Transportes, la Directora General de Transportes, los Presidentes de ADIF y RENFE, la Directora General de ADIF y el Director General de RENFE. Los/as responsables políticos reconocían la gravedad de la falta de personal que había y afirmaban que Hacienda no autorizaba que se hicieran más ingresos de plantilla. A pesar del talante dialogante que mantuvieron donde abordaron los temas más prioritarios (pero sin soluciones tangibles) los/as responsables sindicales les manifestaron que actuarían en consecuencia y que era el Gobierno el que debía decidir si apostar por el ferrocarril público o no. Asimismo, les advirtieron que de persistir esta actitud actuarían como estaban haciendo los/as ferroviarios/as franceses de la SNCF ante el proyecto de reforma del Gobierno francés.¹⁷¹

El resultado del sondeo para acogerse a la jubilación parcial lo facilitaba la empresa el 20 de junio al CGE (de 730 participantes, 533 cumplían los requisitos legales y mayoritariamente manifestaron su preferencia de concentrar el tiempo de

trabajo efectivo al inicio de la jubilación). Les informaba de la consulta realizada a la Seguridad Social sobre esta situación para los/as procedentes de FEVE y Canal de Venta (al no contar con la antigüedad mínima de 6 años en la empresa). La respuesta fue que podrían acceder, si cumplían el resto de requisitos, y les dijo que ambos (relevista y relevado) tenían que pertenecer a la misma sociedad.¹⁷²

Se producía un cambio de Gobierno a principios del mes de junio¹⁷³ y el 16 de julio el nuevo Presidente del Grupo RENFE, el Sr. Isaías Táboas, y el DG de RR. HH., Seguridad y Organización mantenían un encuentro con los secretarios generales de las organizaciones sindicales con representación en el CGE. El mismo se desarrolló con un tono cordial y adecuado, lo que suponía el inicio para mantener los contactos en las futuras negociaciones. El presidente les trasladaba su compromiso con el carácter público de la empresa, su disposición a competir con los operadores privados y se comprometía a que antes de acabar el año se elaborarían los planes estratégicos. Los/as responsables sindicales se centraron en los temas que más les preocupaban (garantías de que las OSP debían ser gestionadas por el Grupo RENFE por el máximo tiempo permitido de acuerdo al 4º Paquete Ferroviario; de las transferencias ferroviarias a las CCAA les trasladaron su preocupación de que pudiera suponer la “ruptura” del modelo actual; sobre el futuro de las mercancías consideraban que el nuevo Gobierno debía apostar seriamente por ellas; la necesidad de internalizar cargas

¹⁷¹ Los sindicatos ferroviarios de la SNCF emprendían una larga serie de medidas de presión (36 días de paros que se iniciaban en abril y finalizaban en junio del 2018, numerosas manifestaciones como la del 3 de mayo a nivel nacional, numerosas concentraciones y actos de protesta) contra el proyecto de reforma del Gobierno de la empresa pública ferroviaria.

¹⁷² El 5 de julio de 2018 se alcanzaba a nivel macropolítico el *“IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”* entre la CEOE y CEPYME junto a CCOO y UGT para los años 2018, 2019 y 2020. A grandes rasgos, el acuerdo recoge incrementos salariales en torno al 2% y 1% vinculado a objetivos de productividad y al absentismo. Asimismo, insta a establecer un salario mínimo de 14.000 €/año; permite tratar la vigencia de los convenios colectivos en los períodos de negociación para su renovación; la posibilidad de reducir la jornada ante el despido cuando la empresa tenga dificultades económicas, etc. Todas estas medidas quedaban supeditadas a la negociación colectiva.

¹⁷³ El cambio de Gobierno se producía el 1 de junio de 2018 al aprobarse una moción de censura contra el Gobierno de Rajoy y el candidato del PSOE, el Sr. Pedro Sánchez Pérez Castejón, era investido al día siguiente Presidente del Gobierno. Seguidamente se nombraba a los nuevos responsables ministeriales; entre ellos, el Ministro de Fomento, al Sr. José Luis Ávalos Meco el 7 de junio, y el 28 de ese mismo mes el Gobierno nombraba al Presidente del Grupo RENFE, al Sr. Isaías Taboás Suárez, y el día 30, la Sra. Isabel Pardo de Vera Posada era nombrada Presidenta de ADIF y ADIF AV.

de trabajo en los talleres; modificar el Acuerdo del Plan de Empleo con el fin de negociar mejoras económicas para los nuevos ingresos; la incorporación de vías compatibles con las desvinculaciones (jubilación parcial, ERE's negociados, etc.), para lograr un mayor número de incorporaciones en la plantilla que aseguraran el futuro de la empresa.

El 23 de julio la Dirección del Grupo RENFE se reunía con CGT para tratar de alcanzar algún tipo de acuerdo ante el paro que había convocado para el 27 de julio de 2 horas de duración por turno. El sindicato advertía que esa jornada de huelga sería el inicio de un proceso de conflictividad en el caso de que el Ministerio de Fomento y las empresas ferroviarias no diesen solución a los temas que les habían planteado. Sus reivindicaciones tenían que ver con la prestación de las OSP que se encontraban sin concretar; por la falta de un contrato-programa entre el Ministerio y RENFE; por el incumplimiento de los acuerdos de desconvocatoria de huelga del 6 de octubre de 2017; por la falta de un plan de viabilidad y futuro de Mercancías y los Talleres; por la ausencia de un plan de recursos humanos ante la falta acuciante de personal, etc. Pero *“la Dirección no mostró una verdadera disposición a desbloquear la conflictividad que le planteamos”*, como afirmaba un miembro de CGT (nota de campo), y llevaron a cabo el paro. Los servicios mínimos decretados para los cercanías fueron del 75% en hora punta y el 50% para el resto; los trenes AVE y larga distancia del 78% y para la media distancia del 64%. El sindicato los calificó de “abusivos” y desproporcionados, y el paro se desarrolló con normalidad, llevando a la empresa a suprimir 161 trenes.

El 31 de julio se reunía la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo donde, después de debatir los incrementos salariales para 2018 fijados en la Ley de PGE, se acordaba por mayoría incrementar un 1,5% con efectos desde el 1 de enero de 2018 y un 0,25% adicional con efectos desde el 1 de julio de 2018 (por haber alcanzado un incremento superior al 3,1% del PIB a precios constantes en 2017). Así lo explicaban... *“Esos dos porcentajes se aplicarían a todos los conceptos fijados en las tablas salariales vigentes, y quedaban pendientes las percepciones que se encontraban en litigio, y que según el fallo judicial que se diera serían actualizadas”*. (Nota de campo). La previsión de la

empresa era hacer su abono en la nómina de agosto, que incluiría los atrasos desde el 1 de enero de 2018 (para el 1,5%) y para el 0,25% adicional sería desde el 1 de julio. Los sindicatos le solicitaron a la dirección, con objeto de evitar demoras innecesarias, que para activar el incremento del 0,25% se lo trasladaran a la mayor brevedad a la Comisión de Seguimiento de la Negociación de las Empresas Públicas. Algunos ya se lo habían solicitado con base en el cumplimiento de la cláusula 4.^a del Convenio, sobre el sistema de incentivos adicional y específico después de haberse producido una evolución favorable y significativa en los resultados económicos del Grupo RENFE. De hecho, en 2017 la empresa obtenía 69,8 millones € de beneficios y en junio de 2018 ya había alcanzado 35,3 millones. A pesar del compromiso empresarial de elevar las solicitudes a dicha Comisión, los sindicatos le manifestaron que “ese sistema” de someter los acuerdos de la negociación colectiva a que fueran “aprobados” por otros organismos era “*inoperativo*” y generaba retrasos y perjuicios a los/as trabajadores/as. Asimismo, junto a la subida salarial de la Ley 6/2018 de PGE 2018, se recogen otras medidas cuya aplicación sería negociada con posterioridad.¹⁷⁴

Ese mismo día tenía lugar la Comisión de Seguimiento del Plan de Desvinculaciones 2018, donde la empresa entregaba a los sindicatos los listados de las solicitudes y de bajas previstas a fecha de 31 de julio. A esa fecha, ya se habían hecho efectivas 459 bajas de las 805 previstas para 2018 (desde el 19 de junio se habían ejecutado 52 bajas). Habían desaparecido del listado 53 trabajadores/as por jubilaciones voluntarias, renuncias, etc., y 90 permanecían retenidos por necesidades de producción.

En relación al nuevo Plan de Desvinculaciones 2019 (pendiente de aprobación), les entregaba el listado con las solicitudes de adhesión con un total de 1.604 (era una previsión sobre su aceptación). Comercial 318, Conducción 740, Estructura de apoyo 61, Talleres 342, Gestión 76 y Estructura de Dirección 67, y 3 no cumplían los requisitos y 108 ya estaban incluidas en el Plan de 2018.

¹⁷⁴ En el BOE del 4 de julio de 2018 se publicaba la Ley 6/2018 de PGE para 2018 que entraba en vigor al día siguiente. La misma recoge aspectos que afectaban directamente a los/as trabajadores/as de RENFE y ADIF y ADIF AV, entre ellos la subida salarial, la jornada laboral de 37,5 horas o el incremento a 5 semanas del permiso de paternidad, etc. Estas mejoras se implantarían más tarde en las empresas ferroviarias mediante la negociación y la presión sindical.

Seguidamente, tenía lugar otra reunión entre la dirección y el CGE donde aquella entregaba un documento “*Jubilación parcial anticipada*” con los requisitos de acceso a esta modalidad a la que los sindicatos entregarían sus alegaciones.

Se activaban las convocatorias de movilidad (geográfica y funcional) para Comercial (Operador Comercial Especializado N2 y Operador Comercial N1) y para los Cuadros Técnicos en informática al alcanzar el 24 de septiembre un acuerdo entre la Dirección del Grupo y la mayoría del CGE (conformada por UGT, CCOO y SEMAF). Las mismas recogían algunas de las alegaciones que habían hecho los sindicatos (al ser ofrecidas al personal de otros subgrupos, pero reduciendo la antigüedad y con carácter subsidiario, aumentando el número de peticiones de residencias, etc.). Estos procesos debían realizarse con carácter previo a la OEP y finalizar antes del ingreso del nuevo personal.

A nivel político tenía lugar una reunión oficial el 8 de octubre con la nueva representación del Gobierno y los/as nuevos/as responsables de las empresas, al asistir el Secretario de Estado de Infraestructura, Transporte y Vivienda, la Secretaria General de Transporte, el Secretario General de Infraestructura, el Presidente del Grupo RENFE, la Presidenta de ADIF y los/as representantes sindicales de los dos CGE. El Secretario de Estado informaba del inicio de una etapa de reorientación del Grupo y del momento estratégico para las empresas teniendo en cuenta que entre sus prioridades se encontraba ofrecer un buen servicio a los/as usuarios/as del ferrocarril sin menoscabar los derechos de los/as trabajadores/as. Por ello, querían conocer las peticiones y propuestas sindicales manteniendo el compromiso con el diálogo social.

Los/as responsables sindicales se mostraron predispuestos a mantener los contactos y manifestaron sus principales preocupaciones (liberalización; falta de definición de las OSP; rejuvenecimiento de las plantillas mediante ingresos continuados; participación en los planes estratégicos de las empresas; futuro de las mercancías y talleres, etc.).

Los/as responsables políticos respondieron a algunas de ellas. Sobre las OSP dijeron que se iban a hacer públicas y se firmarían en el Grupo RENFE a finales de octubre; abrirían un debate para el Plan Estratégico de las sociedades orientado al servicio público; reconocían la necesidad de renovar el parque de ancho métrico que estaba muy obsoleto. Informaron que estaban elaborando un plan de seguridad para el ferrocarril donde reconocían que la CIAF debía ser una comisión independiente,

contar con autonomía y su propio presupuesto. Tenían previsto efectuar inversiones en el material y en el mantenimiento de las infraestructuras. Se comprometían a seguir rejuveneciendo las plantillas y avanzar en las negociaciones de los convenios. Esta reunión fue un primer contacto entre los/as principales responsables de las empresas para iniciar un proceso de diálogo “*amistoso*” que les facilitase llegar a puntos de encuentro y entendimiento en sus pretensiones políticas.

Por otro lado, CGT convocaba huelga para el 11 y 31 de octubre de 23 horas de duración en las dos empresas donde reclamaba la conversión de los contratos temporales en indefinidos, activar la jubilación parcial, etc. Paros que se sumaban a los del pasado 27 de julio. La huelga del día 11 quedaba desconvocada ya que las partes alcanzaban un acuerdo (donde se ponía fin a la discriminación del personal del Grupo que no tenía acceso a la jubilación parcial por no tener coeficientes reductores, lo que podrían hacer a partir de ahora y permitiendo el acceso a nuevo personal). Mientras que la huelga del 31 de octubre se desarrollaba como estaba prevista, ya que no se alcanzó acuerdo ante la postura intransigente e inamovible que adoptaron las direcciones ante la petición del sindicato de aplicar las 37,5 horas de jornada laboral, así como protestar contra la apertura a la competencia del transporte ferroviario de viajeros y por la pérdida de calidad del servicio debido a falta de personal. Los servicios mínimos fueron del 78% en los trenes AVE y de larga distancia; las cercanías se situaban en un 75% en las horas punta y en un 50% el resto; y las mercancías, en un 26%. Lo que llevó a la empresa a suprimir un total de 295 trenes. El seguimiento del paro fue mayor en el turno de noche, al situarse en el 70% en RENFE y en el 80% en ADIF, según informaba el sindicato; mientras que las empresas lo situaban en 3,9%.

A mediados de octubre se reunía el CGE con el fin de unificar criterios sobre la jubilación parcial, donde acordaban que la tasa de reposición de las desvinculaciones no podía ser afectada por la jubilación parcial (esta última debía contar con una tasa de reposición diferente a la tasa de reposición de las desvinculaciones); ambas vías debían ser compatibles de tal forma que permitiera las salidas ordenadas y los ingresos de nuevo personal; que se aplicara a todo el Grupo RENFE y que la reducción de la

jornada fuera del 75%. En la propuesta de jubilación parcial anticipada que les había entregado la empresa faltaban puntos por incluir y se comprometieron a entregarle una plataforma conjunta con los temas acordados, lo que hacían el 12 de noviembre. La empresa se mostró dispuesta a buscar soluciones a sus peticiones y les dijo que se iba a reunir con el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social para tratar de conseguir la correspondiente autorización y convocaría al CGE para informales.

Se avanzaba en la negociación del nuevo convenio; el 20 de noviembre se constituía la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo RENFE, conformada por 12 miembros de cada parte (la parte social la conformaban 4 miembros de SEMAF, 3 UGT, 3 CCOO, 1 CGT y 1 SF, y 8 asesores como máximo en función de la representatividad). Un hecho que llamaba la atención a algunos/as de los/as presentes fue que la empresa había aplicado un criterio paritario para conformar la composición de la Comisión: *“La empresa había decidido componer su representación de forma paritaria al nombrar 6 miembros femeninos y 6 masculinos, mientras que por la parte social había pocas mujeres en esa distribución”* (nota de campo: opinión de una responsable empresarial). Lo que evidencia el compromiso político con la igualdad al nombrar el mismo número de mujeres y de hombres por parte de la empresa para esa comisión. Unos días después se constituían las mesas técnicas y se fijaba el calendario de reuniones.¹⁷⁵

El 21 de noviembre se alcanzaba otro acuerdo entre la empresa y la mayoría del CGE (SEMAF y UGT) para llevar a término la Convocatoria de movilidad funcional para MMII-Jefe de maquinista nivel A de la Escuela Técnica Profesional de Conducción y Operaciones. La propuesta final recogía algunas de las reivindicaciones sindicales como la eliminación del requisito del idioma para la mayoría de las plazas ofertadas (excepto

¹⁷⁵ Ante la liberalización del transporte de viajeros por ferrocarril prevista para el 2020 y con el fin de adoptar medidas que permitiesen garantizar el empleo y el futuro del servicio ferroviario, el secretario general de FeSMC-UGT el 23 de noviembre enviaba un escrito dirigido al Ministerio de Fomento, al Presidente del Grupo RENFE y al Presidente de la Asociación de Empresas Ferroviarias Privadas donde les proponía la negociación de un Convenio Sectorial de Operadores Ferroviarios para garantizar las condiciones laborales del personal de las empresas públicas y privadas, y que evitase el dumping social o la competencia desleal. Es decir, la negociación de un marco normativo impulsado y tutelado por el Ministerio de Fomento con la participación de las operadoras públicas y privadas para proteger las condiciones, el nivel de empleo, la calidad y seguridad del servicio ferroviario.

Madrid, Barcelona y Santiago, que se requería el conocimiento del nivel B1 de inglés, francés y portugués); el personal procedente de RAM que cumpliera los requisitos podía participar de forma condicionada, etc. Además, se aprobaba por la mayoría del CGE (SEMAF, UGT y CCOO) la regulación del uso de los dispositivos electrónicos (tablets, móviles, etc.) que unificaba criterios para el conjunto del Grupo RENFE y se creaba un grupo para el seguimiento de su implantación.

A finales de noviembre la empresa publicaba 57 plazas de CT y técnicos para Talleres y Comercial dentro de la OEP 2018 sin haberlas ofrecido antes en movilidad interna, lo que ocasionó problemas. Los sindicatos se quejaron de la “forma” que había utilizado y le dijeron que primero debía ofrecer las plazas al personal de la empresa mediante movilidad y después, de no ser cubiertas, al personal de nuevo ingreso.

A pesar de las “buenas” palabras y los compromisos adquiridos entre las partes, el 5 de diciembre tenía lugar la Comisión de Conflictos que había interpuesto CCOO por la falta de personal en todas las áreas, por el incumplimiento de la negociación de la jornada de 37,5 horas y otras medidas incluidas en el *II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo*, y finalizaba sin acuerdo. Y el sindicato anunciaba que iba a convocar huelga en los próximos días.

Ese mismo día, en la mesa de Empleo y Competitividad, la dirección afirmaba que *“no iba a salir nadie de la empresa, ni con las desvinculaciones voluntarias, ni con las jubilaciones parciales, hasta después de las elecciones sindicales”* previstas en marzo de 2019. Los sindicatos se posicionaron contrarios ante dicha decisión unilateral que contradecía los compromisos suscritos con el Presidente y la Dirección del Grupo.

También CGT anunciaba el 11 de diciembre paros a nivel nacional en las dos empresas para el 21 de diciembre de 23 horas de duración por los mismos motivos que los anteriores y señalaba que, aunque se habían reunido las mesas para el convenio, *“todo se traduce en nada, no hay vida más allá de los penosos PGE; nos “autorizan” sobre lo que se puede hablar y tratar, y lo que no”* (nota de campo: miembro de CGT).

Ante el anuncio de conflictividad por ambos sindicatos, la empresa convocaba el 13 de diciembre a la Comisión Negociadora, donde entregaba a los sindicatos su propuesta para el II Convenio Colectivo que recogía algunas de las peticiones sindicales, aunque

tendrían que estudiarla y aportar sus alegaciones.

Ante la falta de respuesta empresarial a las peticiones que le había formulado CCOO sobre la problemática de los interventores en ruta, el 14 de diciembre se desarrollaba la huelga que el sindicato había convocado en RENFE desde las 00:00 a las 23:00 h, que afectaba al colectivo a nivel nacional. Los motivos venían dados por el “inmovilismo” de la dirección a resolver la problemática que afectaba a casi 1.800 agentes. Entre ellas, señalaba que la disminución de la plantilla y el aumento de frecuencias de trenes repercutían en sus cargas de trabajo, en la calidad y seguridad de los/as usuarios/as, y reclamaba medidas suficientes para minimizar las agresiones que sufrían durante el desarrollo de su trabajo. Reclamaba un plan plurianual de empleo que incrementara y rejuveneciera al colectivo con niveles de ingreso superiores a los que había y que se establecieran procedimientos para reducir las agresiones.

Los servicios mínimos se cumplieron según lo previsto y el sindicato los consideró “abusivos” al situarse en torno al 78%. La huelga se desarrolló con normalidad y tuvo un seguimiento del 75% según el sindicato, mientras la empresa los situaba en un 8%. Ante la conflictividad laboral que se estaba desarrollando, la Presidenta de ADIF hacía unas declaraciones a los medios de comunicación donde explicaba la situación y apuntaba posiciones...*“Estamos haciendo un esfuerzo importante para minimizar los impactos de alguna huelga convocada, que ya sabemos que es inevitable, e intentar evitar algunas que podrían llevarse a cabo”. “Aunque la mesa de diálogo es “buena”, el contexto es “complicado” por varios motivos: las elecciones sindicales que se celebran el próximo marzo y la negociación de los convenios que finalizan. El convenio colectivo de Adif finaliza en diciembre y llegar a uno nuevo en este contexto será complicado. Tenemos las condiciones para, si hay voluntad, llegar a ello y si no, por lo menos, llegar a los acuerdos puntuales fundamentales”.* (Fuente: MadridActual 14/12/2018. Desayuno informativo organizado por Executive Forum España).

CCOO anunciaba nuevos paros para el 21 de diciembre de 2018 y el 7 de enero de 2019. Estos coincidirían con algunos de los paros parciales que habían sido convocados por SCF en ADIF para los días 6, 13, 21 y 28 de diciembre por la falta de personal para cubrir turnos en los puestos de control de trenes. Asimismo, denunciaba que la

plantilla estaba *“envejecida”*, ya que la edad media en Circulación se situaba en 56 años, y que la *“falta de mantenimiento”* en las instalaciones de la red podía repercutir en la seguridad y por la opacidad en los procesos selectivos de promoción interna.

La Comisión de Conflictos se desarrolló en octubre sin acuerdo, a pesar de que el SCF había informado de los motivos a la Presidenta de ADIF, a la AESF y a Fomento, y al no haber obtenido ninguna solución; el 20 de noviembre anunciaba los paros.

Los servicios mínimos se fijaron hasta el 78% en AVE y larga distancia y las cercanías en Madrid en horas punta eran del 65%, así como los de media distancia.

Además, había que sumar la huelga que había convocado CGT para el 21 de diciembre en las dos empresas.

La estrategia unitaria que emprendían los sindicatos, aumentando la presión mediante la negociación y el conflicto, llevó finalmente a que se alcanzara un preacuerdo del II Convenio Colectivo del Grupo RENFE el 19 de diciembre en la Comisión Negociadora con la mayoría de la representación sindical conformada por SEMAF y UGT. El resto de sindicatos no firmaron ese día el preacuerdo. CCOO lo ratificaba al día siguiente tras someterlo a sus órganos internos y desconvocaba los paros del 21 de diciembre. CGT decidió mantener el paro del 21 de diciembre, coincidiendo con la *“operación salida de Navidad”*, y se desarrolló con normalidad donde se respetaron los servicios mínimos. El seguimiento del paro fue del 45% según el sindicato y del 3% según RENFE.

II Convenio Colectivo Grupo RENFE (2019-2020).

- 1.- La vigencia del convenio es de 2 años, con posibilidad de 1 año más de prórroga.
- 2.- Los incrementos económicos quedan sujetos al acuerdo de la Función Pública por el que se establecen incrementos mínimos para 2019 y 2020 que alcanzan en los dos años el 4,8% y pudiendo llegar al 6,6% en el supuesto de que el PIB superase el 2,5% en los 2 años y se cumpla el objetivo de estabilidad presupuestaria en el 2020.
- 3.- Había que hacer efectivo el incremento adicional (cláusula 4.^a I Convenio Colectivo del Grupo RENFE: *“La empresa abonará en una paga única, no consolidable, la*

cantidad resultante de distribuir entre los trabajadores/as que hayan prestado servicio en el ejercicio 2018 el 0,5% de la masa salarial”.

4.- Para los MMII y Cuadros Técnicos, con el fin de actualizar la valoración de este grupo profesional se acuerda la eliminación del nivel 3 (quedando encuadrados en el nivel 2) desde la entrada en vigor del convenio. Estableciéndose una revisión salarial con un incremento de 500 € de la banda mínima de retribución variable (niveles 1 y 2); compromiso de formación y movilidad, etc.

5.- La jubilación parcial será al 75 % de la jornada como herramienta compatible con el actual plan de desvinculaciones (lo que facilita el relevo generacional de la plantilla).

6.- El Plan de Desvinculaciones introduce cambios: se acota el momento para hacer efectiva la desvinculación, debiendo fijar una fecha entre el/la trabajador/a y la empresa (no pudiendo esta incumplirlo más de dos meses) y garantizando al trabajador/a la indemnización correspondiente a la fecha de la baja comprometida, etc. (Plan de Desvinculaciones Grupo RENFE 2020).

7.- Compromiso empresarial de solicitar la tasa máxima de reposición que se fije en las leyes de PGE (lo que suponía superar el 100% de las bajas).

8.- Modificaciones en las categorías de ingreso: se reduce el tiempo de permanencia en las categorías de ingreso (pasando de los 5 años a 2,5 y para el cálculo se tendrán en cuenta los periodos de permanencia que se encontrasen en esas categorías).

9.- Las becas formativas incrementan su importe a 850 € a partir del 1 de enero de 2019, incluyendo a los/as que en esas fechas estuviesen realizando una beca iniciada con anterioridad. La empresa facilitará el viaje en transporte ferroviario al personal que estuviese formándose y tuviese que pernoctar fuera de su residencia habitual.

10.- Se modifican algunos aspectos de los sistemas de promoción, como los tiempos de permanencia en los subgrupos profesionales de Conducción, pasando de 10 años a 8 hasta alcanzar la categoría de maquinista jefe.

11.- Las partes negociarían un nuevo sistema de movilidad geográfica antes del 30 de mayo de 2019. Los procesos que se hubiesen iniciado antes de la entrada en vigor del convenio colectivo se regirían por la normativa actual y, en la movilidad funcional, se crearían bolsas de reserva con validez de 6 meses para agilizar la cobertura de los puestos que quedasen vacantes.

12.- Se crearía una mesa técnica encargada de implementar la jornada laboral de 37,5 horas, finalizando los trabajos antes del 30 de mayo, y el acuerdo que se alcanzase tendría carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019.

13.- Introduce importantes avances en aspectos sociales: 12.000 € para prestaciones por defunción; regularización de licencias por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica, nacimiento y complicaciones en el parto hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, entre 2 y 8 días; excedencias para cuidado de personas dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con 3 años de reserva del puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad; etc. Mientras que con respecto a los temas que quedaban pendientes, el compromiso era que se tratarían en las diferentes mesas técnicas (variable de mercancías, finalización de la integración efectiva de la variable PV2 de ancho métrico, etc.).

Los sindicatos valoraban el acuerdo del convenio colectivo logrado: UGT reconocía que habían presionado para tratar de cerrar el acuerdo antes de que finalizara el año al tener en cuenta la situación de *“inestabilidad política”* que existía en esos momentos. Entendía que podía ocasionar más *“incertidumbre”* para el personal, al poder complicarse más la negociación. Vieron *“factible”* lograr el convenio antes de finalizar el año e intensificaron los contactos. Reconocían que había sido un *“logro”* alcanzar el convenio al recoger la mayoría de sus reivindicaciones y avanzaba en derechos para todo el Grupo, aunque no entendía la posición de los sindicatos que no lo firmaron. SEMAF valoraba el acuerdo al considerar que recogía la mayoría de las reivindicaciones para Conducción. Matizaba que habían logrado mejorar las condiciones de quienes se encontraban en una situación más precaria y la jubilación parcial junto a las desvinculaciones permitiría la salida del personal veterano. Asimismo, se mostraba molesto por la postura que adoptaban algunos de los sindicatos que no firmaron el preacuerdo (caso de CCOO) al señalar que se atribuyen los logros: *“El trabajo que hemos realizado en los últimos meses para poder llegar a este resultado, ahora se lo atribuyen otros, que lo que han hecho es entorpecer el proceso”* (nota de campo).

Por su parte, CCOO, que no firmó el convenio colectivo en un primer momento (pero que finalmente se adhería al mismo), manifestaba que *“gracias”* a sus movilizaciones se habían mejorado los contenidos de los convenios: *“Hemos firmado unos convenios que recogen gran parte de las reivindicaciones que nos llevaron a las convocatorias de*

huelga, con aspectos importantes a desarrollar en las mesas y, aunque no responden a todas nuestras exigencias, son coherentes con los principios de nuestra acción sindical y no suponen ninguna merma en las condiciones laborales de las ferroviarias/os". "Sin la acción de CC.OO., los convenios no hubiesen sido ni parecidos en cuanto a contenido y avances. Ahora sabemos que la acción combinada de la movilización y negociación ha sido un gran acierto porque hemos entendido el momento". (Boletín Sector Ferroviario Estatal CCOO. Especial Convenios Colectivos Adif-Adif AV y Grupo Renfe 2018). A cambio, el sindicato desconvocaba las huelgas convocadas en ambas empresas.

Los sindicatos que no firmaron el convenio se mostraban disconformes con el contenido y las formas. CGT *"porque mantiene la precariedad con el mantenimiento de las categorías de ingreso, el sistema de becas, la permanencia de los 36 meses en los concursos de movilidad y adscripción a gráficos. Además, la negativa a que la subida salarial sea con carácter lineal y que ésta se vincule al IPC y no al PIB, subida porcentual que aumenta las brechas salariales y mantiene la insolidaridad dentro de la misma empresa". (Comunicado n.º 167 CGT, 20/12/2018).*

El SF alegaba que *"no lo suscribimos porque quedaban muchas cuestiones pendientes para discutirlos en las mesas técnicas y se haría después de las elecciones sindicales en marzo de 2019". Pero sobre todo, porque lo consideramos un "mal" convenio, ya que no modificaba lo fundamental, los cambios normativos y recortes salariales que nos impusieron durante unos cuantos años con unas pérdidas del poder adquisitivo de más de un 14%" (nota de campo: opinión responsable SF).*

En ADIF, el 2 de enero de 2018, se publicaba un total de 355 plazas vinculadas a la jubilación parcial emanadas de la bolsa de empleo de la última OEP. Los sindicatos solicitaban que las plazas que se habían ofertado al personal relevista fuesen consideradas vacantes y ofrecidas a todos/as los/as agentes cuando finalizasen sus contratos. Pero, hasta llegar a las 410 jubilaciones parciales al 50%, faltan 55 plazas. Se lograba una de las reivindicaciones históricas, modificar las condiciones de los canales de ingreso para el personal con responsabilidad en Circulación (art. 552 Normativa Laboral), adaptándolo a la Orden FOM 2872/2010, de 5 de noviembre (esta última regula unas condiciones psicofísicas menos duras para los/as afectados/as sin mermar en la seguridad en la circulación). Lo que supone cambiar el requisito del "uso

de gafas” para el desempeño del puesto (hasta la fecha estaba condicionado) y a partir de ese momento se podrían utilizar para el desempeño de esos puestos y sería el personal relevista de la jubilación parcial al 50% los/as que comenzarían al realizar el reconocimiento médico.

En la Mesa de Ordenación Profesional del 18 de enero, los sindicatos presentaban sus propuestas y la empresa se limitó a entregarles la suya para Circulación. Además les informaba de sus previsiones sobre los temas a tratar en las próximas sesiones:

1.- Contratos de relevo y jubilación parcial: la formación para el personal relevista comenzaría en febrero y la contratación el 1 de abril (fecha de inicio de la jubilación parcial) y la mayoría tendrían jornada de 8 horas. A los/as relevistas que ingresasen en abril se les valoraría como “mérito” para la OEP 2017. Enviarían a los/as que se jubilen parcialmente el modelo CO52 y el certificado de ADIF para llevar los trámites con la Seguridad Social.

Las 55 plazas de Técnico y CT acordadas en el Plan de Jubilación Parcial saldrían a finales de enero de la bolsa de reserva (convocatoria Estructura de Apoyo OEP 2016).

2.- Movilidad interna previa a la OEP y el Plan de Movilidad: Estimaba que el proceso de movilidad interna finalizase en marzo y en las próximas semanas presentaría la movilidad interna previa a la OEP 2017 (que utilizaría para las jubilaciones parciales del 75%) y después de la adjudicación de traslados se realizarían las pruebas selectivas para los ascensos y la publicación en el BOE de la OEP sería el 20 de marzo. En septiembre se iniciarían las contrataciones y empezaría a contar la fecha de la jubilación parcial del 75% y las solicitudes a la Seguridad Social a finales de julio.

Sobre la movilidad general prevista, les enviarían la relación de puestos (plazas y requisitos), estimando que el proceso se cerraría a finales de mayo.

3.- Tras finalizar la movilidad interna, se establecerían las bases de OEP 2017 y les proponía que los/as relevistas en ADIF contasen con méritos para esta convocatoria (lo que publicarían en marzo de 2018) y la contratación del personal sería en septiembre.

4.- Ordenación Profesional: Sus pretensiones eran alcanzar un acuerdo a mediados de 2018 de acuerdo a sus propuestas.

El 30 de enero la dirección se reunía con el CGE para debatir varias convocatorias de movilidad previa a la OEP 2017 y los sindicatos se quejaban porque les habían enviado mucha información para analizar en poco tiempo y algunos de los contenidos no cumplían con el nuevo marco de movilidad voluntaria acordado. La empresa les informaba que eran 268 plazas para la movilidad interna y 153 para OEP. Afirmaba que tenía prisa por hacer el ofrecimiento de la movilidad interna para publicar seguidamente la OEP (y los nuevos ingresos serían los/as que relevarían a los/as que se jubilasen parcialmente con el 75%, pretendiendo iniciar esas jubilaciones a finales de septiembre). Las categorías que ofrecería son: Factor de Circulación de Entrada, Ayudante Ferroviario (Conservación y Vigilancia de Vía), Montador Eléctrico de IISS, Oficial de Telecomunicaciones de Entrada, Oficial de Subestaciones y Telemandos de Entrada, Delineante de Entrada y MMII y Cuadros (solo para CT con titulación).

Los sindicatos hicieron sus alegaciones; entre ellas reclamaban que el personal que había participado en la OEP 2016 tuviera la oportunidad de volver a participar en esta convocatoria; no limitar el número de resultas y consideraban excesivo el nivel de idioma exigido en algunas de ellas, entre otras. Propuestas que la empresa tendría en cuenta en la elaboración del nuevo documento que les entregaría.

En la Mesa de Ordenación Profesional del 2 de febrero, la propuesta empresarial para Circulación se centraba en asumir nuevas funciones y mayor disponibilidad. Proponía que los grupos profesionales de Operaciones y Operaciones Auxiliares de Circulación (FC y ayudante ferroviario) realizasen la conducción y el manejo de los vehículos motores en desplazamientos y maniobras, enganches y formación práctica; así como asumir funciones de ET y Piloto de seguridad; y el colectivo de técnicos de regulación realizasen, además de sus funciones, las de gestión de los recursos humanos de su ámbito; que el personal del SIC atendiese peticiones de circulación de los operadores, prestadores y proveedores, reforzar los gráficos, etc. Pero la empresa no concretó su retribución y los sindicatos le manifestaron que, si querían la Ordenación Profesional, debían poner encima de la mesa la financiación específica de cada una de las áreas.

El 6 de febrero se firmaba la convocatoria de movilidad interna previa a la OEP 2017 entre la dirección y la mayoría del CGE (CCOO, UGT y CGT). También se activaba la movilidad previa a la OEP 2017 y 2018 en abril, ya que la empresa les proponía

fusionar la OEP 2017 y OEP 2018 con el fin de sacarlas cuanto antes y no retrasar las jubilaciones parciales del 75% (implicaba eliminar la movilidad previa a la OEP 2017 que estaba en marcha) y a cambio les proponía sustituirla por un proceso de movilidad general en base al *Acuerdo sobre Nueva Norma Marco de Movilidad Continua por Concurso de 2017*, lo que estudiarían los sindicatos. Algunos le dijeron que no estaban de acuerdo con los criterios que había utilizado para el establecimiento de prioridades de las residencias a cubrir (había algunas donde el personal se encontraba reemplazando o realizando 12 horas y no las recogía) o que eran excesivos los requisitos de inglés y ofimática que reclamaba, y le solicitaban que al personal que se encontraba reemplazando no se le exigiera período de prueba ni titulación específica. Finalmente, su propuesta se firmaba el 23 de abril entre la dirección y la mayoría del CGE, excepto SF, que no firmó al considerar que las plazas ofrecidas eran insuficientes (351 plazas en 2 años) para atender el déficit de plantilla y las jubilaciones previstas. Aunque recogía algunas de sus peticiones, mantenía que existían cuestiones sin resolver: *“la fecha de cumplimentación de los cambios de situación laboral para los/as que obtuviesen plaza en categoría de ingreso, donde el acuerdo recogía que la toma de posesión del trabajador/a de la OEP fuese cuando obtuviesen la residencia definitiva”*. *“Es decir, después de pasar un determinado tiempo en una residencia provisional con las negativas consecuencias económicas que supone... o porque la movilidad continua permite a la empresa cerrar dependencias y externalizar actividades”* (nota de campo: opinión de una responsable del SF).

La Comisión de Seguimiento de la Jubilación parcial 2017 se reunía el 16 de abril a petición de los sindicatos para aclarar los temas que estaban generando confusión a los/as afectados/as (había relevistas que estaban abandonando el proceso al ver poco “atractiva” la jubilación del 50% y los/as que tenían que jubilarse no sabían cuándo cobrarían lo firmado). La empresa, estimando que la firma de los contratos de los/as relevistas y de jubilación parcial al 50% sería el 1 de mayo para los primeros y el 1 de junio para los segundos. Algunos/as manifestaron su desacuerdo con la forma en que estaban llevando a cabo los procesos y les solicitaron información (listado con los nombres de las personas jubiladas parcialmente junto al/a la relevista asignado/a;

listado del personal jubilado parcial sin relevistas asignado/a y de los/as relevistas que habían renunciado). Asimismo, le dijeron que hiciera las gestiones para que el personal que ya había firmado la jubilación parcial el 1 de abril y que hasta la fecha la Seguridad Social no les había contestado no viera reducido el salario al 50%. La empresa respondía que el 50% de la Seguridad Social lo cobrarían cuando la misma aprobase la petición, abonándoselo con carácter retroactivo. Solicitaron además que solucionase los “méritos” para los/as relevistas y les entregarían sus propuestas a finales de abril.

En la reunión de la mesa de Ordenación Profesional del 3 de mayo, la empresa presentaba su propuesta para el personal de Seguridad en la Circulación y Servicio al Cliente. Para el primero, pretendía seguir asignando funciones a los/as técnicos de Estructura de Apoyo de Seguridad en la Circulación (que deberían ser asignadas a técnicos de Estructura de Dirección) y a los/as MMII y CT seguían asignando funciones que debían asignar a los/as técnicos de Estructura de Apoyo. Para el segundo, su propuesta introducía cambios importantes que afectaban a todo el colectivo del área, ya que pretendía que el personal de los diferentes grupos profesionales y ámbitos que venían prestando sus funciones en Estaciones de Viajero, Terminales de Mercancías e Instalaciones Técnicas de Suministro de Combustible dejaran de tener como residencia una única estación y pasaran a tener residencia en “un ámbito geográfico”, pudiendo prestar el servicio en diferentes lugares según el ámbito asignado en función de los intereses de la empresa. Lo que implicaba un cambio normativo de movilidad geográfica que pretendía negociar con los sindicatos (a lo que estos se negaron).

El 4 de junio la dirección “amenazaba” a los sindicatos con que sacaría la convocatoria de OEP 2017/2018 de forma unilateral, sin el acuerdo del CGE conformada con 343 plazas. Los sindicatos le dijeron que el número de plazas ofertadas era insuficiente y le plantearon que a las 343 se le sumasen las plazas adicionales previstas en los PGE de 2018 (183), cambiar plazas de CT por las de personal operativo, reducir los temarios para la convocatoria, eliminar la obligación de realizar reconocimiento psicofísico en los supuestos de haberlo pasado y que estuviesen en vigor. Mientras que la posición de la empresa fue de adoptar una actitud prepotente: *“En vez de negociar las bases de*

la convocatoria, presentó esa reunión con el CGE como un trámite de alegaciones, y nos dijo que solo tendría en cuenta para las bases las alegaciones que considerase oportunas". "Ante esta actitud todos los sindicatos nos negamos a avalar esas bases". Esa actitud era inadmisibile para los sindicatos. "No entendíamos que la dirección se mostrara sin la mínima sensibilidad con los relevistas al 50%. Le pedíamos méritos para facilitar a dichos relevistas su contratación indefinida y no aceptaba" (notas de campo).

A mediados de junio se reunía la Comisión de Seguimiento de la jubilación parcial al 50% y la Comisión de Seguimiento de Movilidad. En la primera, la dirección informaba que todavía no se había cerrado la jubilación (prevista para principios de junio) porque faltaban 31 personas debido a que se habían quedado sin personal en las bolsas de reserva por las renunciaciones de los/as relevistas y de algunos/as de los/as que se iban a jubilar. Para solucionarlo, proponía 3 opciones: trasvasar los/as relevistas de la bolsa de FC a la de Ayudantes Ferroviarios; transformar las plazas de Ayudantes Ferroviarios en las de FC o coger personal del resto de bolsas de titulados/as.

Los sindicatos aceptaban las dos últimas opciones y la empresa se comprometía a cerrar el proceso a finales de junio. Además, le reclamaron que solucionara el perjuicio que habían ocasionado a los/as que se habían acogido a la jubilación parcial y no habían cobrado el 50% correspondiente de la Seguridad Social debido a que la empresa no había enviado los contratos de relevistas. Lo que reconoció la empresa y les dijo que lo solucionaría con urgencia. Informaba que las plazas de la OEP previstas las destinaría a las jubilaciones parciales del 75% y que redactaría la circular con las 190 plazas. En cuanto a la segunda comisión, trataron varios aspectos de la movilidad (fechas de exámenes, validez de las notas, reclamaciones a la lista provisional de aspirantes, etc.).

Tras el cambio de Gobierno, algunos de los sindicatos ferroviarios se dirigieron al nuevo Ministro de Fomento para trasladarle su preocupación por la "mala" situación que atravesaban las empresas, la necesidad de reconducir las políticas con respecto al anterior ejecutivo. El responsable les manifestó que su intención era reunirse con todos los sindicatos de ambos CGE para tratar de solucionar las cuestiones más urgentes. Esa disposición que mostró el ministro llevó a los sindicatos a considerar que desde ambos CGE había que solicitarle una reunión y ponerle encima de la mesa

los temas, así como elaborar una hoja de ruta para arbitrar las medidas necesarias que evitaran que los procesos que estaban en marcha acabaran llevándose a cabo sin posibilidad de actuar. El 2 de julio ambos CGE acordaban solicitar la reunión con el ministro y, ante la finalización de los convenios, decidían elaborar una plataforma unitaria.

La Comisión de Seguimiento de la movilidad general se reunía el 11 de julio y acordaban la solución a las cuestiones planteadas (nota de corte para el aprobado; en el supuesto de que un mismo aspirante obtuviese plaza en varias convocatorias, sería la empresa la que dispondría el orden de adjudicación; fechas para las reclamaciones y resoluciones provisionales y definitivas de las plazas). La empresa estimaba que antes de agosto saldrían las listas provisionales (finalmente, el 18 de septiembre entregaba los listados con 1.200 plazas) y a finales de septiembre estaría la resolución definitiva. Algunos aspectos que recogía la nueva norma de movilidad se trataban en la reunión del 18 de julio, como denunciaba el SF el hecho de que, para asistir a los exámenes, el o la agente que solicitase licencia tenía que aprobar el 50% de la prueba para no asumir el coste. Antes, la Normativa Laboral en su art. 435 establecía que la asistencia a exámenes *“será considerada licencia con sueldo cuando se supere la mitad de la nota exigida para el aprobado”*. Ahora, con la nueva norma, si se renunciaba a una plaza, se renunciaba a todas las plazas que se habían pedido. Pero no se hizo nada al respecto. Sobre las titulaciones exigidas, la empresa manifestó que no admitiría titulaciones superiores a las plazas que fuesen objeto de la convocatoria.

El 26 de julio en dicha Comisión, la empresa entregaba a los sindicatos su nueva propuesta: *“interpretación de la forma de cálculo de la puntuación por antigüedad”*, que suponía un nuevo cambio normativo al concretar que no se tendría en cuenta la antigüedad en el cargo a efectos de concurso y solo se tendría en cuenta la fecha de antigüedad en la empresa. Propuesta que salía adelante al ser aceptada por la mayoría (eran los mismos sindicatos que habían acordado la nueva norma de movilidad). El SF manifestaba su deseo de cambiar esta norma al sostener que, lejos de mejorar las condiciones, *“es una norma poco transparente que beneficia a la empresa al permitirle hacer “chanchullos” y llevar a término los “enchufes”* (notas de campo: sindicalistas SF).

El 31 de julio las partes trataron los incrementos salariales de 2018 fijados en la Ley de PGE y se acordaba por la mayoría que el 1,5% tendría efectos desde el 1 de enero de 2018 y el 0,25% adicional con efectos desde el 1 de julio de 2018, aplicándose a las tablas salariales al personal operativo y a la retribución individual MMII, Cuadros y Estructura de Apoyo. Los sindicatos que no lo firmaron (al igual que en RENFE) se mostraron disconformes con dicha subida, ya que consideraban que suponía seguir perdiendo poder adquisitivo y criticaban a los sindicatos que lo habían firmado por sus formas de actuar.

A principios de septiembre, algunos sindicatos se dirigían a las direcciones de ambas empresas y a Fomento para que pusieran en marcha el resto de medidas que recogía la Ley 6/2018 de PGE (reducción a 37,5 horas la jornada laboral, etc.), ya que estaban paralizadas, pero no hubo ningún avance.

El 18 de octubre el CGE se reunía con la dirección para continuar la negociación de la OEP 2017 y 2018 conjuntas tras el cambio de Gobierno. La empresa informaba que a las 343 plazas se sumaban 143 para personal operativo (eran las plazas contempladas en la Ley PGE 2018 que añadía 183 plazas extras) y las 40 restantes se ofertarían para el personal de estructura y se mantenían los méritos. Los sindicatos aceptaron el aumento de las plazas y lo dieron por válido (algunos/as manifestaban que seguían siendo insuficientes y no contemplaba plazas para SSLL, ni para instalaciones de seguridad mecánica). Reconocían que retrasaría los procesos que estaban asociados (exámenes, jubilación parcial del 75%, publicación en el BOE de la ampliación de las plazas, etc.). El total de plazas ofertadas se concretaba: 42 Ayudante Ferroviario; 23 Oficial Telecomunicaciones; 111 Montador Eléctrico IISS, Oficial Celador Línea Eléctrica y Oficial Subestaciones Telemando; 176 FC; 41 Factor; 8 CT (área jurídica); 13 CT Gestión; 9 CT Ingeniería Obra Pública; 43 CT Ingeniería Industrial; 6 CT Ingeniería Telecomunicaciones; 10 CT Arquitectura Técnica y 4 Enfermería de Trabajo. En la reunión del 24 de octubre, las partes acordaban ampliar el plazo de inscripción (hasta el 15 de noviembre de 2018) y el número de jubilaciones parciales para 2019 (143) para los/as que cumpliesen las condiciones y no se inscribieron anteriormente, modificándose la Circular de Jubilación Parcial del 4 de julio de 2018. Las nuevas condiciones eran tener 61 años y 8 meses de edad y 34 años y 9 meses o más cotizados

a fecha 31 de diciembre de 2018 o en su defecto, 62 años y 4 meses y al menos 33 años cotizados (eran las condiciones exigidas para el año 2019 para poder acogerse a la jubilación parcial anticipada) y la reducción de la jornada sería del 75%. Lo que conllevaría retrasos, ya que estimaban que la firma de los contratos sería en febrero de 2019. También salía adelante el 24 de octubre de 2018 el Plan de Retribución Flexible de ADIF al ser apoyado por UGT, SCF y CGT.

El 15 de noviembre se constituía la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo ADIF-ADIF AV, donde acudieron todos los sindicatos salvo el SF (al no ser convocado por la empresa, pero gracias a que el sindicato LAB le cedió un puesto, pudo asistir). Los sindicatos, en relación a la reducción de la jornada a 37,5 horas, reclamaron a la empresa que los 7 días correspondientes al año 2018 y los 14 que serían a partir del 2019 fuesen dados por días completos a la plantilla y la empresa tomó nota.

El 4 de diciembre se reunían las mesas de Aspectos Sociales y Normativa donde las partes expusieron sus propuestas, pero sin avances. La “amenaza” que había hecho la Dirección de RENFE durante la reunión de la mesa de Empleo y Competitividad a la representación sindical, donde les dijo que iba a paralizar todas las desvinculaciones y las jubilaciones parciales hasta pasar las elecciones sindicales, llevó a los sindicatos a actuar. Al día siguiente tenía lugar la Comisión de Conflictos interpuesta por CCOO y finalizaba sin acuerdo. Seguidamente el sindicato anunciaba paros en diciembre en las dos empresas. Por otro lado, se desarrollaba el conflicto laboral planteado por el SCF para que se incrementaran las plantillas en los puestos de control de trenes y PM por la sobrecarga de trabajo y la elevada edad del colectivo (56 años de media). Se trataba de peticiones que la empresa no atendía y por lo que habían solicitado Comisión de Conflictos que se celebraba en octubre, finalizando sin acuerdo. El sindicato convocaba paros parciales los días 6, 13, 21 y 28 de diciembre de 2018. Mientras que CCOO, tras la huelga de interventores del 14 de diciembre, convocaba paros el 21 de diciembre de 2018 y 7 de enero de 2019. Además, había que sumar los paros de CGT el 11 y 21 de diciembre. Mientras, las direcciones mantenían las reuniones previstas: el 11 de diciembre, la mesa Económica y de Ordenación Profesional de ADIF, y el 12, la mesa de Aspectos Sociales de RENFE, donde expusieron sus propuestas, pero sin avances.

Finalmente, la estrategia de presión sindical (a través de la negociación y el conflicto) daba sus frutos al alcanzarse ambos acuerdos que permitían firmar el preacuerdo del II Convenio Colectivo del Grupo RENFE el 19 de diciembre de 2018 en la Comisión Negociadora con la mayoría de la representación sindical (SEMAF y UGT) y una semana después se alcanzaba el preacuerdo para el II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV el 27 de diciembre de 2018 con la mayoría (CCOO, UGT, CGT, SCF). La estrategia sindical se centró en conseguir avances “en paralelo” en las dos empresas. A cambio, el SCF desconvocaba los paros del 28 de diciembre, al igual que hacía CCOO (pero este último mantenía la del 7 de enero de 2019 y le daba a la empresa un plazo de 48 horas para comprobar que los compromisos adquiridos quedaban recogidos en el texto del convenio; solo así desconvocaría esa huelga, lo que finalmente lograba).

Así explicaba el SCF cómo la empresa mantuvo el “pulso” en la negociación y los logros alcanzados: *“La negociación ha sido intensa, lo que ha mantenido en vilo la vigencia de la huelga hasta horas antes del inicio del último día de paros convocados. De hecho, no se ha llegado a un compromiso hasta las 19:00 horas de hoy. Dicho pacto viene de la mano de la firma del Preacuerdo de II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad y de él se desprenden cambios positivos para los trabajadores/as: la elaboración de un Plan Plurianual de Empleo con el compromiso de la dirección de la empresa de solicitar cada año un incremento de personal superior a la tasa de reposición establecida en la Ley de Presupuestos del Estado de cada momento. La puesta en marcha de un Plan de Desvinculaciones y la continuidad de la Jubilación Parcial para “llevar a cabo el mejor aprovechamiento y capacitación del personal que ingrese en Adif e incidir en el rejuvenecimiento de las plantillas”.* (Comunicado SCF, 27/12/2018).

II Convenio Colectivo ADIF y ADIF AV (2019-2023)

1.- La vigencia del convenio es de 5 años (de 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2023) con posibilidad de dos años de prórroga (hasta el 31 de diciembre de 2025) por acuerdo entre las partes. Además, una vez denunciado el convenio, se establece un plazo de 23 meses de ultraactividad.

2.- Los incrementos económicos se establecen según el *“II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo”* y quedan sujetos a los PGE y a los acuerdos de la Mesa General de la Función Pública donde se asegura un incremento

mínimo del 4,8% entre 2019 y 2020, pudiendo alcanzar el 6,6% cuando el PIB superase el 2,5% en esos dos años y se cumpliera el objetivo de estabilidad presupuestaria en 2020. Para el resto de vigencia y posibles prórrogas, serán los incrementos que se regulen en los PGE y la Mesa General de la Función Pública.

3.- En materia de empleo, el compromiso era presentar al CGE un plan de empleo plurianual antes del 1 de junio de 2019, que debía recoger los ingresos necesarios a través de OEP's incrementando las tasas de reposición por encima de la legalmente establecida, reducir las externalizaciones y recuperar cargas de trabajo.

4.- Se negociaría un plan de desvinculaciones como herramienta complementaria a la jubilación parcial 75/25, que estaría vigente durante el presente convenio. *“Ambas opciones se completarán con procesos de movilidad funcional y geográfica, de carácter voluntario y acordados”*. El ingreso de personal y las jubilaciones se activarían tras las elecciones sindicales (marzo de 2019) y debían ser autorizados por el Gobierno.

5.- Compromiso de refundir y reorganizar la normativa laboral.

6.- Creación de la Comisión Mixta de Ordenación Profesional encargada de realizar los trabajos para dotar a las plantillas de ADIF y ADIF AV de un desarrollo profesional que actualice las relaciones laborales y asegure la viabilidad futura de la empresa y del empleo. Es una de las peticiones sindicales, como reflejan algunos/as: *“Desde UGT hemos reclamado la negociación de un Desarrollo Profesional como condición sine qua non para alcanzar un acuerdo de convenio que debía ir aparejada a su correspondiente financiación específica”*. *“Con el acuerdo alcanzado hoy, entendemos que se da el paso definitivo para conseguir el desarrollo profesional que los trabajadores/as de la empresa llevamos años demandando, en consonancia con lo acordado en el Grupo Renfe”*. (Comunicado n.º 150 UGT, 27/12/2018).

CCOO por su parte concretaba que *“la nueva clasificación profesional tendrá una financiación adicional del 1,5% anual, incluidos los años de posibles prórrogas [...]. La clasificación vigente hasta la fecha desde 1983, con leves modificaciones posteriores basadas en categorías profesionales, se adaptará a grupos profesionales, para lo cual llevará asociado un 1,5% anual de masa salarial adicional al incremento general, durante los 7 años (5 más 2 de prórroga) de vigencia del convenio. La nueva clasificación se sustentará en 3 pilares (grupos profesionales, áreas funcionales y*

simplificación del sistema retributivo articulado en 3 conceptos: fijo, variable y complementos de puesto". (Comunicado n.º 103 CCOO, 27/12/2018).

7.- Creación de una mesa específica para la aplicación de las 37,5 horas, donde la jornada laboral máxima será de 1.642 horas anuales, de forma que la reducción de la jornada es de 10 días/año. Aunque no se concreta el inicio de su aplicación en ADIF al ser negociado (mientras que en RENFE se aplica desde el 1 de enero de 2019).

8.- Se acuerda que la Comisión de Política Social e Igualdad de ADIF se divida en dos, Comisión de Política Social y Comisión de Igualdad, tanto para ADIF como para ADIF AV. Se incorporan al convenio el II Plan de Igualdad de ADIF y el I Plan de Igualdad de ADIF AV.

Se logran importantes mejoras sociales: prestaciones por defunción fijando un pago único de 12.000 € a familiares del trabajador/a en activo que fallezca por cualquier causa; ayuda por hijo/a de 100 €/mes con discapacidad psíquica reconocida por la Seguridad Social; excedencia por cuidado de dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad para un plazo de 3 años con reserva de puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad; reproducción asistida con derecho a licencia no retribuida de 6 días consecutivos para trabajadoras que se sometan a técnicas de reproducción asistida y no se encuentren en situación de incapacidad laboral, etc.

9.- Creación de una mesa para mejorar la Norma Marco de Movilidad. La empresa se compromete a poner en marcha un nuevo proceso de movilidad antes del 1 de mayo de 2019 que permita completar las acciones efectuadas durante el 2018 con el fin de reducir el número de cesiones temporales y reemplazos. Además, la Disposición Adicional 3.ª del convenio recoge: *"Queda derogada la cláusula adicional 1.ª del I Convenio Colectivo (5 años de permanencia en la residencia y en movilidad funcional para categorías de entrada con ascenso automático al personal de las O.E.P.)"*.

10.- En materia de teletrabajo, se crea una comisión de trabajo que desarrollaría la normativa para identificar los puestos y poder implantarlo, dotándole de la regulación para proteger derechos, conciliación, desconexión, horarios y garantías digitales.

Los sindicatos firmantes del convenio consideraban que había sido un logro haber conseguido el acuerdo que suponía el inicio de la recuperación económica y permitía avanzar... *"A pesar de la inestable situación política que había en ese momento, lo que*

podría haber dificultado más la negociación del convenio, con el consecuente perjuicio para los trabajadores/as, por eso la mayoría sindical apostamos por sacar el convenio con las mejores condiciones posibles” (nota de campo). Así, por ejemplo, CCOO hacía una valoración favorable y optimista del mismo. Resaltaba que el momento político de inestabilidad que llevó al cambio del Gobierno y la presión sindical unitaria fueron factores decisivos para su logro. Desde esa óptica se planteó la estrategia sindical para “sacar” el convenio. *“La firma de este convenio significa un punto de inflexión importante, y lo calificamos como un convenio justo e ilusionante, porque demuestra que el sindicalismo confederal y de clase es capaz, desde la unidad de la clase trabajadora, de trasladar a los ámbitos de la empresa todos los aspectos recogidos en el II Acuerdo para la Mejora del Empleo y Condiciones Laborales firmado [...] para todo el sector público. Un convenio justo, porque aborda aspectos transversales de las relaciones de trabajo (recuperación salarial, empleo, ordenación profesional, reducción de la jornada y algunos aspectos importantísimos de conciliación e igualdad). Un buen convenio negociado en tiempo récord que demuestra que cuando hay determinación y voluntad, se elige el momento y se moviliza, se pueden lograr buenas metas. Probablemente este convenio no hubiera sido posible en otro momento político. Un convenio que, además del contenido y los compromisos concretos, supone un reto en el desarrollo [...]. Es ilusionante y debe servir a los trabajadores/as de Adif para recuperar el orgullo de pertenencia perdido en los últimos tiempos, al ver cómo dirección tras dirección relegaban a las personas”*. (Comunicado n.º 103, CCOO, 27/12/2018).

En el Grupo RENFE, el inicio del 2019 arrancaba con los Conflictos Colectivos interpuestos por UGT el 30 de enero para reclamar el abono de la jornada partida para los técnicos en ADIF, ADIF AV y RENFE, tras los intentos fallidos para solucionarlo de forma negociada con las empresas, a las que se adherían CGT, CCOO y SF. A pesar de que a principios de febrero la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas todavía no se había reunido para emitir los informes favorables de los acuerdos del II Convenio Colectivo del Grupo RENFE y de ADIF y ADIF AV (trámite previo para su publicación en el BOE), se constituían las mesas técnicas para su desarrollo en cumplimiento del preacuerdo del 19 de diciembre de 2018. El 5 de febrero se reunía la mesa de Empleo y Competitividad de RENFE y la

dirección entregaba a la parte social los datos sobre las solicitudes del Plan de Desvinculación para 2019 (1.476) y Jubilación Parcial (722) (246 habían solicitado ambas). Al no tener todavía el número oficial de plazas definitivas, la empresa hacía una estimación (entre 900 y 1.000 entre las 2 opciones) y mantendrían los mismos criterios que los anteriores para la adhesión a las desvinculaciones y se estudiarían los de la jubilación parcial (se abriría un cupo preferente para los declarados “no aptos”) y la antigüedad para la jubilación parcial con un cupo preferente para discapacitados/as. Unos días después se constituía la mesa de Empleo conformada por los sindicatos firmantes del convenio y se fijaban las prioridades. La mesa de jornada se constituía el 12 de febrero, donde la empresa manifestó su intención de llevar a efecto la jornada de 37,5 h al proponer una jornada anual de 1.642 h distribuidas en 215 días de trabajo.

El 6 de marzo de 2019 se celebraban las elecciones sindicales en las empresas donde se dio una elevada participación (casi el 87% en ADIF y ADIF AV; y 89% en Grupo RENFE). Los resultados obtenidos mantienen la composición en los CGE: en el Grupo RENFE, 4 miembros de SEMAF; 3 CCOO; 3 UGT; 2 CGT y 1 SF; en ADIF, 4 miembros de CCOO; 4 UGT; 2 CGT; 2 SCF y 1 SF; mientras que en ADIF AV se producían nuevas incorporaciones sindicales: CCOO obtiene 5 miembros (3 en Madrid, 1 en Sevilla y 1 en León); UGT obtiene 3 (2 en Madrid y 1 en Barcelona); CSIF obtiene 3 en Madrid y CGT obtiene 1 en Madrid.

Ante la “tardanza” en la respuesta por parte de la Administración sobre la autorización de los convenios (debido a la inestabilidad política) y para dar cumplimiento a los tiempos fijados en los diferentes procesos, la Comisión Paritaria se reunía el 14 de marzo y acordaba poner en marcha el Plan de Desvinculaciones y el Plan de Jubilación Parcial 2019 y aprobaban 983 salidas voluntarias (545 desvinculaciones, 371 jubilación parcial y 67 “no aptos”) y los criterios para la asignación. Plan Desvinculaciones: se mantenían los mismos criterios que en los anteriores, de forma que primero serían los declarados “no aptos” y después los que cumpliesen al 100% los requisitos (en orden de antigüedad según el cupo para cada colectivo). Plan Jubilación Parcial, el orden para su asignación sería en función de la antigüedad en la empresa de acuerdo al porcentaje fijado para cada colectivo. En caso

de renuncias, las vacantes serían asignadas por orden de antigüedad en la empresa entre los distintos colectivos. Asimismo, *“de aprobarse una tasa de reposición mayor del 100% por la Administración, ese aumento se incorporaría entre los colectivos y entraría en vigor el 1º día del mes siguiente al que se aprobase el II Convenio Colectivo del Grupo por el organismo competente”* (nota de campo). Se abriría un plazo de solicitudes para ambos planes correspondientes al año 2020.

Los sindicatos valoraron favorablemente el acuerdo, pero reconocían que, a pesar de haberse aplicado el 100% de la tasa de reposición fijada para 2019, seguía siendo insuficiente y presionarían para que fuera mayor en los próximos planes.

Ante el retraso injustificado desde la firma de los preacuerdos de los convenios y después de haber transcurrido más de tres meses sin respuesta por la Administración, algunos/as dirigentes sindicales se ponían en contacto con el Ministerio de Fomento, donde le instaron a que entablaran conversaciones con el Ministerio competente para que activaran los convenios, ya que estaban todos los acuerdos paralizados y el retraso estaba ocasionando un clima de crispación y malestar entre el colectivo ferroviario. Como queda reflejado en la carta del secretario general de FeSMC-UGT enviada al responsable de la Secretaría de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda, donde le traslada la inquietud que dicha situación estaba ocasionando debido a la falta de diligencia de la Administración sobre la negociación colectiva. (Carta, secretario general FeSMC-UGT, 26/03/2019).

El 28 de marzo se reunía la Comisión de Seguimiento para buscar una solución, como afirmaba un dirigente de UGT: *“ante la dilatación en la aprobación del convenio colectivo, en marzo se reunía la Comisión de Seguimiento para buscar una salida que permitiese agilizar la puesta en marcha de los acuerdos y se dio una solución para iniciar el desarrollo del Plan de Desvinculaciones al formar parte del Plan de Empleo del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, puesto que la normativa permanecía vigente en ultractividad. Así mismo y previa autorización del Ministerio, conseguimos que se activasen las desvinculaciones el 1 de abril de 2019, donde la empresa se comprometía a informarnos del número de trabajadores/as que podían hacerla efectiva en esa misma fecha”* (nota de campo). Mientras que el Plan de Jubilaciones Parciales no se activó al depender del convenio colectivo que faltaba autorizar.

Se acordaba proponer a la Comisión Negociadora algunas modificaciones en el Plan de Desvinculaciones sobre indemnizaciones. Se establecía una indemnización, como informaba un responsable de la empresa, *“para los/as que, habiendo participado en el Plan de Desvinculaciones 2018, no obtuvieron plaza, así como para los/as que vieron retrasada su salida por la demora del Plan 2019”*. *“La indemnización sería equivalente al número de mensualidades, en función de la edad real del afectado/a en el momento de la baja efectiva y conforme al salario bruto mensual asignado”*. Esta quedaba concretada en 6 mensualidades para los menores o iguales a 61 años de edad; 5 mensualidades para los mayores de 61 años y menores o iguales a 62 años; y 4 mensualidades para los mayores de 62 años. La empresa les entregaba el modelo de adhesión para los planes de desvinculación y de jubilación parcial del 2020 y se fijaba el plazo de solicitud (del 1 al 31 de abril de 2019).

El 10 de abril se reunían los CGE del Grupo RENFE y ADIF para constituir los nuevos CGE en base a los resultados de las elecciones sindicales del pasado 6 de marzo. Se acordaba que en el CGE del Grupo RENFE sería SEMAF el que asumiría la presidencia y UGT la secretaría durante los 2 primeros años de forma rotativa. En el CGE de ADIF, CCOO asumiría la presidencia y UGT la secretaría durante los 2 primeros años de forma rotativa.

Después de las elecciones generales que tenían lugar el 28 de abril de 2019,¹⁷⁶ se activaban los procesos que estaban bloqueados. De forma que el 8 de mayo la Comisión Negociadora del II Colectivo del Grupo RENFE ratificaba por mayoría el preacuerdo del 19 de diciembre de 2018 (después de haber sido aprobado por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas) y las negociaciones en las mesas se intensificaron.

¹⁷⁶ El domingo 28 de abril de 2019 se celebraban unas segundas elecciones generales donde ganaba el PSOE y el Sr. Pedro Sánchez Pérez-Castejón obtenía 123 escaños (siendo un número insuficiente para lograr el mandato) y al no conseguir acuerdo con el Sr. Pablo Iglesias Turrión de Unidas Podemos, se repetirían las elecciones generales el 10 de noviembre de 2019 y de nuevo las ganaba el PSOE, y el Sr. Pedro Sánchez obtenía los apoyos suficientes para su investidura (que obtenía por mayoría simple).

El 29 de mayo se reunía el Consejo Asesor de Formación, donde la empresa presentaba el Plan de Formación 2019 que era aprobado por la mayoría del CGE. Comunicaba la empresa que se había duplicado el presupuesto en formación y que tenían previsto aumentarlo para los próximos años (pretendían crear una escuela de formación con titulación específica para profesiones ferroviarias que contemplaba formación dual a nivel medio y superior). Los sindicatos valoraron que se volviera a convocar al Consejo, pero manifestaron su descontento al no participar en esos planes y reclamaron más personal para la Escuela Técnica de Formación de Fabricación y Mantenimiento.

El 30 de mayo se reunía la Comisión Negociadora y la dirección informaba que se había autorizado el abono del 0,2% de la masa salarial del 2018 (Ley 6/2018 de 3 de julio PGE), acordándose por unanimidad de la Comisión que el incremento se aplicase de forma lineal a las pagas extras para los/as que cobrasen ese concepto y al salario fijo para el resto. Seguidamente, continuaba la mesa de jornada para la aplicación de las 37,5 horas y finalizaba sin acuerdo. La empresa decidía aplicarla de forma unilateral el 1 de abril de 2019 de la siguiente forma: *“La jornada en cómputo anual sería de un total de 1.642 horas, por lo que las sociedades del Grupo adaptarían las jornadas desde el 1 de enero de 2019, y establecía como festivos el 24 y 31 de diciembre, y a los que no pudieran disfrutar esos días se les compensaría a continuación de las vacaciones”* (nota de campo). Los sindicatos aceptaban el cómputo anual de 1.642 horas de jornada, pero entendían que la reducción debía aplicarse con una disminución de 10 días anuales de trabajo completos y no reduciendo la jornada diaria como pretendía la empresa. Además, debía aplicarla de la misma forma para todo el personal del Grupo, lo que permitiría una mejor conciliación familiar y laboral e impulsaría la creación de empleo. Pero la empresa no aceptó. Mientras, les exponía su propuesta de regulación de la nueva movilidad, que los sindicatos rechazaron como respuesta al no aceptar la reducción de jornada que le pedían.

Los sindicatos convocaban al CGE el 4 de junio para consensuar medidas ante la decisión impositiva de la empresa de aplicar las 37,5 horas. El órgano decidía por unanimidad solicitar la Comisión de Conflictos con el propósito de que la empresa cambiara su actitud: *“No parece razonable que una medida concebida como una*

contribución a la conciliación de la vida personal y laboral sea motivo de conflicto, porque la empresa se tome la atribución de decidir cuáles son las necesidades de la plantilla. La Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de PGE para el año 2018 deja meridianamente claro cómo debe computarse la jornada de trabajo, pero de ningún modo establece una única manera de aplicación de esta medida, que en una empresa como es RENFE, con colectivos muy dispares, supondría un mayor beneficio el hecho de poder disfrutar de esa reducción de jornada en días completos de descanso. Tras el empeinamiento de la empresa y la falta de voluntad para lograr acuerdos satisfactorios para ambas partes, no nos queda otra salida que la de emprender las medidas necesarias para que haya un cambio de actitud de la Dirección del Grupo”. (Comunicado conjunto CGE Grupo RENFE 6/06/2019).

La Comisión de Conflictos tenía lugar el 10 de junio, finalizando sin acuerdo, ya que la empresa mantuvo su postura sin atender las exigencias sindicales. Por ello, el CGE decidía interponer conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional para defender el derecho de los/as trabajadores/as a disponer de su tiempo de conciliación en función de sus necesidades e intereses (mientras, en ADIF, sí se alcanzaba acuerdo).

En la Comisión Paritaria del Plan de Desvinculaciones y Jubilación parcial del 12 de junio la dirección explicaba las dificultades que se estaba teniendo para su aplicación en Comercial y Fabricación y Mantenimiento, debido a los desequilibrios que estaban generando las renuncias. La Comisión decidía resolverlo atendiendo a la antigüedad dentro del colectivo donde se generase dicha renuncia. Asimismo, aprovechando que la Administración había autorizado una tasa de reposición del 105% para el 2019 las partes alcanzaban un acuerdo que aumentaba el número de contrataciones indefinidas en 62 puestos (20 para Operador Comercial de ingreso N2; 29 para Operador de ingreso de Fabricación y Mantenimiento de Técnico de Material Rodante Ferroviario y se internalizaban todos los tornos de ruedas lo que equivalía a 13 puestos indefinidos). Sobre la nueva regulación de la Movilidad planteada por la empresa finalmente y tras una larga negociación (incluía parte de las alegaciones sindicales) el CGE aprobaba por mayoría el 13 de junio un total de 7 convocatorias de movilidad en Comercial: Movilidad geográfica Operador Comercial N2. Movilidad geográfica y funcional Supervisor Comercial de trenes. Movilidad geográfica y funcional Supervisor

Comercial de estaciones. Movilidad geográfica Operador Comercial especializado N1. Operador Comercial N1 e Interventor/Supervisor de servicios a bordo AVE y Euromed. Movilidad geográfica Operador Comercial especializado N2. Movilidad funcional Operador Comercial N1 y Movilidad funcional Operador Comercial especializado N2. Se lograba eliminar el límite de concurrir a 2 convocatorias como máximo (pudiendo hacerlo a las que desearan siempre que cumpliera con los requisitos); se puntuaba 7 puntos a la antigüedad (frente a los 5 puntos que pretendía la empresa), etc.

El 18 de julio la empresa informaba a los sindicatos su intención de generar 60 nuevos puestos de trabajo de Operador Comercial de ingreso N2, que serían contratados de la lista de OEP 2019. Además, publicaría una convocatoria interministerial procedente del Ministerio de Defensa para que 60 trabajadores/as del mismo formasen parte del Grupo RENFE (distribuyéndose entre Comercial y Talleres, sin que afectara a la tasa de reposición). Por entonces todavía faltaba que se incorporasen 45 ingresos de CT y técnicos, lo que completaría la tasa de reposición fijada.

Por otro lado, CCOO interponía Conflicto Colectivo para exigir a la empresa que se abonase correctamente a todos los/as trabajadores/as el 0,25% de la masa salarial de 2018 en concepto de fondos adicionales como se había acordado en la Comisión del 22 de julio de 2019 (cantidad que debía quedar distribuida para el personal cuyo sistema retributivo incorpora el abono de pagas extraordinarias se repartiría el 0,25% de la masa salarial de 2018 de forma lineal incorporando el montante que resultase a las pagas extras y para el personal cuyo sistema retributivo es de fijo más variable se calcularía el 0,25% de sus retribuciones teóricas anuales de 2018 y el resultado se incorporaría al componente fijo). Como resultado, en la nómina de agosto de 2019 se debía abonar 56,40 € a toda la plantilla, pero *“se abonó al personal cuyo sistema retributivo incluye el concepto de paga extraordinaria, excepto a los operadores de ingreso, a los que se abonó solo 39,48 € y 47,94 € dependiendo del tiempo de permanencia en la empresa”*. El 16 de enero de 2020, fecha en que se iba a producir el juicio en la Audiencia Nacional, la empresa decidía conciliar y acordaba regularizar las cantidades abonándolas ese mismo mes. CCOO consideraba que debía rectificarlo en las tablas salariales de 2019. (Comunicado n.º 4 CCOO 16/01/2020).

En la Comisión Negociadora del 7 de octubre se acordaban los criterios para aplicar el Plan de Desvinculaciones y la Jubilación Parcial 2020 (serían los mismos que en los planes anteriores aunque introducía cambios: en el orden de las solicitudes en la Jubilación parcial, seguía siendo por colectivos, pero para el 50% tendría prioridad “el momento” en que se alcanzasen las condiciones de acceso a la misma y para el otro 50% primaría la antigüedad en la empresa a efectos de concurso y edad). Criterios que permitían corregir y mejorar las bases que se habían aplicado hasta el momento al ofrecer opciones al personal que, con una edad cercana a la jubilación pero con una antigüedad menor que el resto, pudiera acogerse.

Aunque todavía estaba pendiente de conocerse el número de bajas que se iban a producir durante el 2019 y la tasa de reposición que autorizaría la Administración para el Grupo RENFE, se tomaba como número inicial de salidas voluntarias para el 2020 un total de 1.032 bajas (eran las previstas en el 2019) y se acordaba distribuir las de la siguiente forma: Estructura de dirección: cupo 47 (jubilación parcial 19 y desvinculaciones 28). Estructura de apoyo: cupo 38 (jubilación parcial 21 y desvinculaciones 17). Gestión: cupo 73 (jubilación parcial 45 y desvinculaciones 28). Conducción: cupo 430 (jubilación parcial 6 y desvinculaciones 424). Comercial: cupo 251 (jubilación parcial 169 y desvinculaciones 82) y Talleres: cupo 193 (jubilación parcial 78 y desvinculaciones 115).

Para una mejor planificación, se establecía que para el personal que habiendo sido ordenado según los criterios acordados y tras comunicarles la empresa la fecha de baja decidiesen finalmente renunciar (o retrasar la salida) no podrían participar en los siguientes planes (suponía un cambio respecto al criterio aplicado en los anteriores) y tendrían 25 días para comunicarlo antes de la publicación del listado definitivo. Se abonaría una indemnización a los/as que participaron en el Plan de Desvinculaciones 2019 y se quedaron sin plaza, también a los/as que sufrieran el retraso de su salida por la aplicación del Plan 2020 que alcanzasen el 100% de la base reguladora a la fecha efectiva (indemnización que variaba según la edad real en el momento de la fecha efectiva: 4 mensualidades para los/as mayores de 62 años; 5 para los/as mayores de 61 y menores o igual a 62 años; y 6 para los/as menores o igual a 60 años). Y un complemento para los/as que tuvieran reconocida una pensión de incapacidad compatible con su continuidad en la actividad laboral siendo efectivo en el

momento de su baja por desvinculación con una cuantía en función del salario bruto mensual (incluiría la prorrata de las pagas extras conforme a las siguientes edades y mensualidades: 4 mensualidades a los/as mayores de 65 años; 5 a los/as mayores de 64 y menores o igual a 65 años; y 6 a los/as menores o igual a los 64 años). También se alcanzaba acuerdo para liquidar al personal procedente de la extinta FEVE que accedieron a la jubilación entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015 (al estar vigente en su último convenio) respecto al Capítulo X *“Gastos por fallecimiento”*.

El 12 de noviembre se reunía la Comisión de Conflictos solicitada por CCOO para resolver el trato discriminatorio que sufría el colectivo de Fabricación y Mantenimiento en el cálculo de la variable y finalizaba sin acuerdo. El sindicato explicaba los factores que incidían negativamente en el cálculo de la variable. *“Esta sociedad es la única que incluye el absentismo laboral como criterio para realizar los cálculos de la variable. Siendo la actividad de Fabricación y Mantenimiento una actividad industrial, donde se realiza un esfuerzo físico, con una alta “edad media” de la mano de obra directa, además de la posibilidad de accidentes que la situación laboral conlleva, penaliza que los trabajadores/as se pongan enfermos y lo repercute a los que, con menos nº de efectivos, tienen que realizar la misma cantidad de trabajo, a pesar de conseguir el 100% de la productividad. La falta de repuestos o su retraso es otra circunstancia que perjudica el funcionamiento de los centros de trabajo, influyendo de manera negativa en el cálculo de la variable [...]. Al igual que la “canibalización” de vehículos, una práctica habitual en todas las bases de mantenimiento de esta sociedad, lo que les repercute negativamente... ya que tienen que conseguir el repuesto necesario “desmontando” un vehículo que está parado... no reflejándose este trabajo en ningún parámetro del cálculo de la variable”*. (Comunicado n.º 65 CCOO, 12/11/2019).

Para tratar de solucionar esta problemática que también venía de la desconvocatoria de huelga de UGT del 14 de marzo de 2018 que estaba pendiente, las partes acordaban realizar un cómputo anual tras finalizar cada ejercicio para revisar los cálculos cada mes y las cantidades abonadas en la prima variable de Fabricación y Mantenimiento.

Los datos que aportaba la empresa evidenciaban unos resultados de mejora sustancial en la mayoría de las Bases de Mantenimiento. Por ello, el 3 de diciembre acordaba la mayoría del CGE (CCOO, UGT y SEMAF) regularizar la prima variable del colectivo del

2018 en cómputo anual (y no mensual como venía aplicando la empresa), lo que se abonaría ese mismo mes.

En la Comisión Negociadora del 22 de noviembre se cerraba el acuerdo que modificaba la Norma Marco de Movilidad del Grupo con el fin de agilizar la movilidad geográfica en Conducción, ya que se estaban produciendo “distorsiones” en la producción y retrasos en la cumplimentación de los movimientos, debido a la coincidencia en los procesos formativos (del personal de nuevo ingreso que se estaba incorporando y el personal trasladado, al tener que hacer la formación de adaptación a las nuevas líneas y vehículos). El acuerdo suponía modificar el art. 14.6 del I Convenio Colectivo (solo afectaba a Conducción y durante la vigencia del Plan de Empleo), limitando el número de peticiones de destino a 4 y priorizando las plazas solicitadas en primera opción. Se establecía tiempos de permanencia en las residencias en función del número de peticiones en las que hubiesen sido solicitadas y concedidas, diferenciando entre residencias transitorias y definitivas. Se establecían compromisos de permanencia ligados a la residencia concedida y a los cuadros de servicios asignados (en el caso de que se adjudicase la plaza solicitada como 1.ª opción, el solicitante se comprometía a no participar en los 3 procesos siguientes; si se le adjudicaba la solicitada en 2.ª, 3.ª o 4.ª opción, no podría participar en los 2 siguientes). Medida que daba coherencia entre los tiempos dedicados a las acciones formativas y la realización efectiva del puesto en la nueva residencia, además de solucionar el desarraigo de los/as trabajadores/as. También se modificaron aspectos de la norma que afectaban a todos los colectivos (eliminación de las convocatorias “a ciegas” en la movilidad funcional al identificar las plazas y se ampliaba la duración de las bolsas de reserva hasta 12 meses).

Se cerraba otro acuerdo el 30 de diciembre en la Comisión Negociadora por la mayoría del CGE (UGT, SEMAF y CCOO) que afectaba a los/as maquinistas de Mercancías: mejoras económicas de las PV1 y PV2 del personal de Conducción de Mercancías al rebajar los márgenes de Kms realizados. Entre otras medidas, se aprobó la posibilidad de modificar los cuadros de servicio con 2 horas de antelación antes de la presentación y excepcionalmente durante la misma. No se podría adelantar la hora de presentación en la residencia (salvo conformidad con el/la afectado/a) ni retrasar el horario de finalización en más de 2 horas, ni superar las jornadas máximas fijadas. Se llevaría a

cabo un proceso de reajuste de maquinistas de Renfe Mercancías que tuviesen el certificado revocado o suspendido más de 2 años, siendo adscritos a Renfe Viajeros. Se establecía la especialización y diferenciación en Renfe Viajeros, de tal forma que las residencias de Fuencarral y Córdoba Central pasarían a llamarse Vicálvaro Mercancías y Córdoba Mercancías, y los/as maquinistas que tuviesen residencia definitiva en ellas podrían seguir manteniendo el derecho de participación en los procesos de adscripción en los cuadros de servicio en esas residencias. Mientras, la comisión de seguimiento debía determinar la forma de implementar la incorporación de trabajadores/as a esas residencias. Los sindicatos firmantes reconocían que, aunque el acuerdo no lograba todos los objetivos previstos, sí alcanzaba una mejora sustancial en la PV1 y PV2.

En ADIF, a principios de enero de 2019, continuaban los problemas en la OEP 2017-2018 (la empresa había contratado una empresa externa para encargarse del proceso, ocasionando algunos problemas). Como afirmaba algún/a sindicalista, *“Esa OEP ya comenzó mal; se cambiaron las fechas y los lugares para realizar los exámenes, lo que generó confusiones a los/as participantes”. “Más caótica fue la corrección de los exámenes, donde se dieron errores en las puntuaciones; algunas preguntas tuvieron que ser descartadas. Eso... no ocurría cuando esas tareas las hacía el personal de Adif. La empresa decidió contratarlo, porque le salía más barato, pero al final supuso sobrecostes y, en cierta medida, descrédito para Adif”* (nota de campo).

El 23 de enero el Consejo de Formación validaba el Plan anual de Formación 2019 al recoger buena parte de las peticiones sindicales. La estrategia de la empresa de dar participación sindical en su desarrollo fue fundamental. Las mejoras logradas incluían compromisos en todas las áreas (en Circulación todas las modificaciones normativas de la AESF se cubrirían durante un plazo razonable; se introducía el concepto de *“cultura de seguridad justa”* recogido en el 4º Paquete Ferroviario que pone el acento en el aprendizaje de los errores humanos; utilización de simuladores; uso, dominio e incorporación de nuevas tecnologías en los puestos de trabajo); desarrollo de acciones formativas derivadas del II Plan de Igualdad de ADIF y en materia de riesgos laborales; promoción de carreras profesionales ferroviarias (con la obtención de certificados de profesionalidad en especialidades como telecomunicaciones, electrificación, etc.).

En la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo pluriempresarial de ADIF y ADIF AV del 6 de febrero, la dirección informaba a los sindicatos que ese mismo mes se haría efectivo el incremento acordado sobre la masa salarial del 0,2% pendiente del 2018, ya que la Administración lo había aprobado. Además, en la misma nómina se abonaría el incremento salarial del 2,25% que recogía el II Convenio Colectivo (incluía los atrasos desde el 1 de enero de 2019, aplicándose a las tablas salariales para el personal operativo y en el fijo para el personal de estructura de apoyo, MMII y CT).

Se concretaban 5 mesas técnicas para el desarrollo del Convenio y los temas a tratar:

- 1.- Mesa de empleo (Plan Plurianual de Empleo, previsión de los nuevos ingresos en las OEP, jubilación parcial y negociación del Plan de Desvinculaciones).
- 2.- Mesa de ordenación profesional (definición del desarrollo profesional, fases de su implantación que deberían llevar los incrementos en la masa salarial negociados en el convenio colectivo (1,5% por cada año de vigencia)).
- 3.- Mesa de jornada (desarrollaría la implantación de la reducción de jornada hasta las 1.642 horas anuales y el disfrute de los 10 días al año).
- 4.- Mesa de normativa (revisión, integración y actualización de la normativa laboral, tratamiento de las garantías digitales, régimen sancionador, etc.).
- 5.- Mesa de conciliación (permisos y licencias para la conciliación laboral; negociación de las condiciones para implantar el teletrabajo, etc.).

Los sindicatos valoraron de forma favorable que la empresa decidiera hacer el abono de los acuerdos económicos a pesar de que todavía la Comisión de Seguimiento de la Negociación de las Empresas Públicas no había dado el “visto bueno” a los convenios colectivos y les instaron a que lo hiciera para iniciar su desarrollo.

Después de conocer la relación provisional de aprobados/as en la OEP que la dirección facilitaba al CGE el 20 de febrero, esta informaba que el 80% de los/as aprobados/as eran relevistas con contratos temporales al 50% de la jornada laboral y que dichas contrataciones estaban ligadas a las jubilaciones parciales efectuadas en los últimos años. Por ello, consideraba que era necesaria la sustitución de los/as relevistas por nuevos contratos que permitiesen mantener las jubilaciones y les proponía ofrecer los contratos de relevistas con jubilación parcial modalidad 50/50 a los/as aspirantes de la OEP 2017/2018 y establecer una bolsa de empleo para cada perfil de la

convocatoria de acuerdo a las bases (igual que se hizo con la OEP 2016, donde los/as aspirantes serían ordenados según la puntuación obtenida en la prueba selectiva más los méritos y se les asignarían las contrataciones de acuerdo a los criterios fijados). Propuesta que era aprobada por la mayoría del CGE y pidieron a la empresa que diera celeridad al proceso, ya que estaba afectado a las jubilaciones parciales 50/50.¹⁷⁷

Por otra parte UGT, presentaba Comisión de Conflictos el 10 de abril para tratar de desbloquear la autorización del II Convenio Colectivo ADIF-ADIF AV. Así lo recoge: *“El sindicato ha tenido conocimiento de la negativa del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a aprobar el II Convenio Colectivo pluriempresarial de Adif y Adif AV, siendo el motivo fundamental la financiación específica destinada al desarrollo profesional, además de otros de menor calado como la jornada anual pactada en el acuerdo.[...] En UGT consideramos que el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas está cometiendo una injerencia al desautorizar los acuerdos alcanzados entre la representación legal de los trabajadores/as y la Dirección de la empresa, a la vez que entorpece e interfiere en la negociación colectiva. Por ello, no vamos a permanecer impasibles ante el bloqueo del II Convenio Colectivo, ni permitiremos que se cercenen los avances conseguidos con respecto al Desarrollo Profesional, así como el resto de aspectos positivos para la plantilla, por lo que no dudaremos en aumentar la presión y convocar movilizaciones, en caso de no observar la resolución del conflicto”*. Como así mantenía un responsable del sindicato, *“esa injerencia supone una intromisión en el derecho a la negociación colectiva”*. (Comunicado n.º 43 UGT, 10/04/2019).

También, ese mismo día, el sindicato anunciaba en la reunión del CGE dicha solicitud y proponía a los sindicatos interponer otra Comisión de Conflictos desde el CGE por los mismos motivos y convocar movilizaciones entre los días 23 y 26 de abril.

Esta nueva amenaza sindical que se estaba fraguando desde el CGE llevó a la empresa a informar a la representación sindical en la Comisión Negociadora del 22 de abril que

¹⁷⁷ Ante la irregularidad en el cómputo de la jornada que venía aplicando ADIF y ADIF AV al personal en situación de IT que accedieron a la jubilación parcial a través de la Circular 2017 y 2018, UGT interponía Conflicto Colectivo el 16 de enero de 2019 (al que se adhirieron el resto de sindicatos). El 4 de marzo, la Audiencia Nacional reconocía el derecho a los/as trabajadores/as acogidos a la jubilación parcial a no ampliar el tiempo de prestación de servicios por estar en situación de IT como venían aplicando las empresas. Ante esta sentencia, cabía recurso ante el Tribunal Supremo al que acudían aquellas.

la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas había emitido informe favorable (aunque, con observaciones que requerían dar un nuevo redactado a la cláusula 7.ª, párrafos 9º y 10º del convenio). Tras debatir los cambios propuestos, eran aprobados por la mayoría (al recoger el compromiso de la empresa para negociar el desarrollo profesional de acuerdo a los términos del preacuerdo y, además, influyó la incertidumbre política que atravesaba el país con las próximas elecciones generales del 28 de abril, ya que podía dificultar la puesta en marcha de los acuerdos). Esperaban que el texto del Convenio fuese aprobado definitivamente por la Comisión que se reunía el 24 de abril y, a pesar de ello, mantenían la huelga del 26 de abril. Finalmente, la Comisión ratificaba el texto del convenio con las modificaciones acordadas y el CGE desconvocaba la huelga por unanimidad. El II Convenio Colectivo ADIF y ADIF AV era ratificado el 8 de mayo de 2019 en la Comisión Negociadora.

El 22 de mayo se reunía la Comisión Negociadora para poner en marcha el Convenio y la empresa informaba que en la nómina de mayo se abonaría el 50% del 0,25% de productividad, la prestación por defunción, la ayuda por hijos/as con discapacidad incluyendo el incremento económico y los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2019 para dichos conceptos. Ese mismo día se constituía la Comisión Paritaria del Convenio y ponían fecha para constituir las mesas técnicas que estarían conformadas por todos los sindicatos excepto SF (tampoco en la Comisión Paritaria).

El CGE se reunía con la Dirección de RR. HH. para tratar el nuevo modelo empresarial para Mantenimiento e Infraestructura que suponía acometer cambios sustanciales que debían negociar e incluir las necesidades de personal ligadas a las OEP, y aquel le entregaba su propuesta unitaria: recuperar las cargas de trabajo que se habían perdido durante los años de crisis, donde la empresa se debía comprometer a solicitar tasas de reposición superiores al 100% para las futuras OEP en el área. Las modificaciones y actuaciones que tuviese previstas realizar en el área debía presentarlas previamente al CGE para su negociación. El nuevo modelo a implantar no debía producir cambios sustanciales de las condiciones laborales (salvo que fueran negociadas con el órgano unitario). Y de tener afectación laboral, tendrían que ser negociadas en el marco del nuevo desarrollo profesional comprometido en el convenio. Se llevaría a cabo un

proceso general de movilidad voluntaria para infraestructura con el fin de equilibrar las plantillas y reducir las movilidades temporales hasta su desaparición.

Por otro lado, le solicitaban información sobre el documento que les había entregado respecto a la *jubilación forzosa* en cumplimiento de la Disposición Final 1.ª RDL28/2018 de 28 de diciembre, *para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo*. Donde, entre otras, los convenios colectivos podrían establecer cláusulas que posibilitasen la extinción de los contratos de trabajo siempre que el/la trabajador/a cumpliera con la edad legal de jubilación establecida en la normativa de la Seguridad Social y cumpliera ciertos requisitos.

El II Plan de Igualdad de ADIF y ADIF AV era aprobado el 6 de junio en la Comisión Mixta de Política Social e Igualdad tras incorporar buena parte de las peticiones sindicales (no incluía bolsa de hasta un 5% de la jornada anual de libre disposición con carácter recuperable, ni formación en igualdad para la plantilla mediante un módulo específico). Finalmente, era elevado a la Comisión Negociadora para su ratificación.

En la mesa de jornada y horario el 29 de mayo, la empresa entregaba a la parte social su propuesta para la aplicación de las 1.642 horas de reducción de la jornada que distaba de la sindical (reclamaban una aplicación igualitaria para toda la plantilla con independencia del gráfico y regímenes de descansos, ofreciendo la posibilidad de alcanzar acuerdos alternativos en los Comités Provinciales). Lo que generó cierto debate y, tras lograr introducir las peticiones sindicales, finalmente el 13 de junio se alcanzaba el acuerdo sobre su aplicación por unanimidad. El acuerdo *“reconoce el derecho a la reducción de la jornada desde la entrada en vigor de la Ley 6/2018 (desde el 5-07-2018, lo que supone 5 días completos en 2018 y 10 para 2019 y siguientes). Los días de reducción del 2018 se negociarán con el CGE de ADIF y la RLT para ADIF AV, teniendo en cuenta los mismos criterios de aplicación que los utilizados para 2019 y siguientes”*. (Comunicado n.º 65 UGT, 13/06/2019).

La representación laboral valoraba favorablemente el acuerdo al permitir el disfrute de la reducción de jornada en 10 días anuales completos, revertiendo positivamente en la conciliación de la vida laboral y familiar para la plantilla. Asimismo, solicitaban a la Comisión Negociadora que al personal pasivo anterior a la firma del convenio se le

aplicara el incremento económico de la ayuda por hijo/a con discapacidad (100 €/mes) para los/as activos/as y a los/as que causaran baja en la empresa, así como la extensión de la ayuda en caso de fallecimiento del trabajador/a, a la/el viuda/o, huérfanos/as.

Por otro lado, la Dirección de ADIF decidía actuar de forma unilateral, ya que el 28 de junio, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud de Infraestructura, aprobaba unilateralmente el Procedimiento General de Corte de Tensión en Líneas Aéreas de Contacto (ADIF-PG-402-001-013-SC) con la oposición de los sindicatos. Estos entendían que la norma vulneraba principios de prevención y seguridad, incumplía el RCF y la normativa laboral (al recoger figuras y funciones no reguladas). Algunos/as sindicalistas afirmaban que era *“una norma inaceptable, ya que vulneraba algunos de los principios básicos en materia de seguridad”*. *“Entre otras, recogía el poder abrir las funciones de control a empresas privadas y donde los conocimientos técnicos y de control del personal de Adif serían realizados por personas externas que no contaban con la formación ni la experiencia con la que contamos nosotros, etc.”* (nota de campo).

Los avances en el desarrollo del convenio siguieron, ya que el 18 de julio en la Comisión Negociadora se abordaban varios temas:

- 1.- Se ponía en marcha la movilidad geográfica y funcional para el personal operativo, MMII, CT y técnicos para el 2019.
- 2.- En paralelo a la movilidad se publicaría la OEP 2019 para un total de 445 plazas (114 FC, 145 Mantenimiento de infraestructura, 28 CT, 140 técnicos y 18 para discapacitados/as ordenanza portero). Se acordaba que en la mesa técnica de empleo que se reunía el 22 de julio, se harían las alegaciones a los borradores y en la Comisión Negociadora del 24 se aprobarían las bases. Ese día, se alcanzaba el acuerdo (ya que la empresa recogía la mayoría de las peticiones sindicales: supresión de la exclusión de los contratos de obra y servicio que recogía en la bolsa de trabajo para las futuras contrataciones temporales; inclusión de un baremo de méritos, etc.). En relación a esta última, los sindicatos se posicionaron en que no iban a aceptar un baremo de méritos que no valorase el esfuerzo realizado por los/as relevistas del 50% al aceptar contratos que a muchos/as les había supuesto pérdidas económicas y renunciar a otros puestos

de trabajo. Por eso, le exigieron que el baremo de méritos fuese similar al de la OEP 2017-2018 y aquella aceptaba. Aunque reconocían que el número de plazas seguía siendo insuficiente y desproporcional su distribución.

3.- La circular de la jubilación parcial voluntaria del 75% de reducción de jornada sería para un total de 445 y se negociaría en septiembre.

4.- Se ratificaba el II Plan de Igualdad ADIF y ADIF AV 2019 y protocolos de actuación frente al acoso laboral y situaciones de acoso sexual, incorporándolos al Convenio.

5.- Se aprobaba el establecimiento de la jubilación obligatoria para el personal que cumpliesen los requisitos exigidos por la Seguridad Social para obtener el 100% de la pensión contributiva de jubilación conforme a la Disposición Final 1.ª RDL 28/2018 del 28 de diciembre. Dichas plazas serían cubiertas a través de las próximas OEP.

6.- Tras publicar el INE la tasa de variación del PIB del 2018 al 2017, se procedería a aplicar la regularización del 0,25% a tablas salariales con efectos desde julio de 2019.

7.- Debido a la aplicación de la reducción de la jornada anual de 1.642 horas, se revisaba la fórmula para el cálculo del valor de la hora extraordinaria (suponía una subida de casi 1 euro/hora), lo que se abonaría en la nómina de julio de 2019 con efecto retroactivo desde el 5 de julio de 2018.

8.- Sobre la reducción de la jornada para la estructura de dirección, la empresa informaba que se aplicaría como al personal de convenio pero que estaban esperando la autorización y publicación de Presidencia (UGT había planteado conflicto colectivo).

Mientras en la empresa se cerraban acuerdos del convenio, el Ministerio de Fomento autorizaba el 26 de julio la licitación del mantenimiento de las instalaciones de seguridad de la red ferroviaria convencional por un importe superior a 95 millones de euros para 3 años. Ante este anuncio, el CGE solicitaba a la Presidenta de ADIF que convocara con carácter de urgencia al órgano para que aclarase esta situación que para los sindicatos suponía una agresión al empleo e incumplía el acuerdo del 21 de mayo firmado entre el CGE y ADIF, y amenazaban con emprender movilizaciones.

En la reunión del 12 de septiembre, la Dirección de ADIF informaba al CGE que no se trataba de un cambio del modelo de mantenimiento, sino que dicho contrato era una continuación del adjudicado en 2015, y que solo cambiaba los lotes correspondientes a las diferentes subdirecciones, pasando de 7 a 6 e incluyendo el suministro de material

de repuesto por las empresas adjudicatarias; por lo que las diferentes contrataciones que atendía el servicio se concentrarían en un único contrato. Y que esa licitación no vulneraba el acuerdo del 21 de mayo, al afirmar que se trataba de un contrato de “*apoyo*” para el mantenimiento preventivo y correctivo. Les informaban de que el nuevo modelo de mantenimiento tenía previsto negociarlo en breve.

Los sindicatos manifestaron su desacuerdo con esa licitación al considerar que suponía una ampliación de los contenidos y funcionalidades del contrato anterior y les dijeron que no iban a permitir que personal externo realizasen el trabajo que venía realizando el personal de ADIF (que era lo que recogían los procedimientos vigentes). Les recordaban que no habían participado en la elaboración del procedimiento de corte de tensión que había sido aprobado unilateralmente por la empresa, ni tampoco habían participado en su día en la elaboración de la Instrucción Técnica Específica sobre trabajos compatibles y actividades de regulación específica.¹⁷⁸ Asimismo, le dijeron que no se “fiaban” de sus palabras y que si quería negociar el nuevo modelo para Mantenimiento, tenían que recoger una tasa de reposición superior al 100%, mantener el conocimiento tecnológico y recuperar las cargas de trabajo.

El CGE y la dirección se reunían el 1 de octubre y esta les explicaba su propuesta para el Plan Plurianual de Empleo 2019-2023 y el nuevo Modelo de Mantenimiento. En relación al primero, reconocía los problemas que les estaban generando la falta de personal y la elevada edad media. Su propuesta recogía la necesidad de realizar ingresos de trabajadores/as cualificados/as (al fijar una tasa de reposición de 105%, ingresos adicionales y el adelanto de parte de la tasa de reposición), pero también y al mismo tiempo se debía realizar la transmisión de los conocimientos de las plantillas veteranas a las nuevas plantillas, sobre todo en Circulación e Infraestructura. La propuesta concretaba el ingreso de 2.000 trabajadores/as hasta el año 2023. Respecto al segundo, el nuevo modelo recogía la necesidad de recuperar el control y la supervisión del mantenimiento en la red de AVE, y para la red convencional, además

¹⁷⁸ Se trata de la norma específica que regula estas situaciones que todo el personal afectado/a debe conocer y aplicar en función de sus cometidos, la Instrucción Técnica ADIF-IT-107-001-002-SC-311 sobre trabajos compatibles y actividades de regulación específica, NAR 6/2016.

de los servicios propios, su propuesta incluía contratos de “apoyo”, argumentando que con los recursos propios no se podía alcanzar el sistema preventivo establecido. Y les dijo que la afectación a la plantilla de ADIF sería negociada con el CGE.

Los sindicatos recogieron su propuesta y le recordaron que el objetivo fundamental del Acuerdo de Garantías era la viabilidad de la empresa y del empleo.

El 23 de octubre se reunían las partes para concretar la aplicación de la reducción de la jornada de 2018 que correspondía a 5 días. La propuesta empresarial se centraba en abonar esos días en función del valor de las tablas salariales para los descansos no disfrutados (para el personal operativo, su valor sería el recogido en el 2º semestre de 2018 y según las categorías; para MMII, CT y estructura de apoyo sería al valor correspondiente al nivel salarial 9 recogido en las tablas). Propuesta que rechazaron los sindicatos. Ante la falta de acuerdo, la empresa decidía aplicarla de forma unilateral, procediendo a su abono en la nómina de noviembre. Algunos sindicatos dijeron que dicha actuación no se ajustaba al Convenio ni a los pronunciamientos judiciales y lo recurrían ante los tribunales (al entender que los excesos de jornada en cómputo anual debían ser considerados horas extraordinarias).

En la Comisión de Seguimiento de la Movilidad que se reunía ese día se concretaba las fechas de los exámenes (5, 6 y 7 de noviembre) y las pruebas a realizar.

La empresa informaba a los sindicatos del CGE que iba a publicar una convocatoria interministerial para que entraran en ADIF 60 militares profesionales de tropa y marinería que se encontraban en su última etapa laboral en el Ministerio de Defensa y que cubrirían 15 plazas de FC y 45 de montador eléctrico de IISS con residencia provisional. También publicaría la convocatoria de 18 plazas con carácter indefinido de Ordenanza/portero para personal con discapacidad intelectual igual o superior al 33% (eran las plazas autorizadas para 2016, 2017, 2018 y 2019), lo que incluiría en la OEP 2019. Finalmente, el 22 de noviembre se publicaban las dos convocatorias recogiendo buena parte de las alegaciones sindicales.

La circular para la Jubilación Parcial 2020 era aprobada por unanimidad en la Comisión Negociadora el 11 de diciembre de 2019. Podía adherirse al Plan el personal de ADIF

y ADIF AV con contratación a jornada completa y que a fecha 30 de abril de 2020 cumpliesen con los requisitos: tener cumplidos 61 años y 10 meses, y haber cotizado al menos 35 años; tener cumplidos 62 años y 8 meses, con una cotización de al menos 33 años; el personal con discapacidad reconocida igual o superior al 33%, al menos con 25 años de cotización; en cualquier caso, deberían tener una antigüedad mínima en la empresa de 6 años de forma continuada e inmediatamente anterior a la fecha de jubilación parcial.

En cuanto a la modalidad y reducción de jornada de acuerdo al II Convenio Colectivo, se acordaba que todas las jubilaciones parciales se realizarían con una reducción de jornada del 75%. Existían 2 modalidades para llevar a cabo la acumulación del tiempo de prestación de servicio hasta que se produce la jubilación total o definitiva:

- 1.- Acumulación del tiempo de prestación en cada año (para el personal que se rige por el convenio colectivo).
- 2.- Acumulación del tiempo de prestación correspondiente a la totalidad del tiempo hasta la jubilación definitiva al inicio de la nueva situación de jubilación parcial.

Aspectos económicos: Los/as que accedan a la jubilación parcial percibirían por parte de la empresa una retribución bruta de los conceptos salariales fijados en el Anexo I y III, proporcional al tiempo efectivo de trabajo que realizasen (25%) mientras permaneciera su situación y hasta que accediesen a la jubilación total o definitiva, con independencia de la modalidad de acumulación de jornada a la que se adscribiesen. Se garantizaba la percepción mínima del 80% de los conceptos fluctuantes (Anexo II, para los/as que optasen por la acumulación de la reducción en un periodo continuado de trabajo al inicio de la jubilación), cantidades calculadas sobre las percibidas para dichos conceptos durante el año inmediatamente anterior. Dichas cantidades serían revisadas anualmente de acuerdo con los incrementos suscritos en el convenio colectivo en cada momento. Por otra parte, percibirían de la Seguridad Social una prestación equivalente al porcentaje de jornada correspondiente a la jubilación parcial (75%), cuyo cálculo bruto lo realizaría dicho organismo en función de los años y las cotizaciones del trabajador/a hasta la fecha. La prestación se recalculaba en el momento en el que se accediese a la jubilación parcial para adaptarla a las nuevas circunstancias.

Presentación y admisión de solicitudes: el plazo para su formalización se iniciaba el 12 de diciembre de 2019 y finalizaba el 10 de enero de 2020, y debía cursarse por

duplicado a través del responsable de RR. HH. del ámbito correspondiente. En el caso de que el/la trabajador/a no hubiese prestado todos los años de cotización necesarios en ADIF o ADIF AV, a dicha solicitud debía acompañar una copia de su vida laboral actualizada. Igualmente, cuando optase por no solicitar la acumulación de la jornada al inicio de la prestación, tendría que acompañar a la solicitud el informe favorable del responsable de RR. HH. de su ámbito certificando la compatibilidad de la jornada con la actividad productiva.

La empresa realizaría el listado con todas las solicitudes recibidas, ordenándolas en función de la antigüedad en la red a efectos de concursos y, en caso de empate, se aplicaría la mayor edad, concediéndose el mismo número de contratos de jubilación parcial que el número de personas de nuevo ingreso en la OEP 2019 que acreditasen las condiciones legales para suscribir contrataciones parciales de relevo. Por eso, tanto el número final como la fecha efectiva de jubilación estaban ligados a la fecha de ingreso de los/as trabajadores/as procedentes de la OEP.

Los sindicatos valoraron de forma favorable el acuerdo al lograr que todas las jubilaciones parciales fueran del 75% de la jornada (reduciendo el tiempo de trabajo para los/as salientes y al poder optar a una mayor estabilidad los nuevos ingresos ya que la empresa tenía que hacer contrataciones indefinidas al 100% de la jornada). Suponía un avance sustancial para los afectados/as con respecto a los últimos planes.

A principios del año 2020 se dieron problemas para la firma de los contratos temporales para el personal que había finalizado la formación en Conducción: *“Nos encontramos con el intrusismo de las instituciones y la Administración, dificultando la creación de empleo y el correcto desarrollo de los acuerdos que dieran cumplimiento al Plan de Empleo acordado en el Grupo RENFE”* (nota de campo: sindicalista de SEMAF). Ante la falta de solución, el 16 de enero SEMAF solicitaba Comisión de Conflictos, ya que esta situación estaba obstaculizando el ingreso de las nuevas incorporaciones y retrasaba las salidas ordenadas del Plan de Empleo 2020.

En la Comisión de Seguimiento de movilidad para Conducción PO 15/2019 del 5 de febrero de 2020 no se dio ninguna solución. El sindicato de maquinistas consideraba que la empresa estaba incumpliendo el nuevo marco de movilidad firmado en noviembre de 2019. Este nuevo bloqueo en los procesos que estaban correlacionados unos con otros, estaban ocasionando costes económicos adicionales (demoras de

traslados y las salidas, etc.) y, además, estaba generando un clima de malestar entre los/as afectados/as.

El 11 de febrero, en la Comisión de Seguimiento de los procesos de movilidad para Conducción, finalmente se acordaba continuar con los procesos PO 14/2019 y PO 15/2019 y se publicarían las resoluciones provisionales de adscripción a los cuadros de servicio y de movilidad. SEMAF se mostró satisfecho al poder dar respuesta a sus afiliados/as y afirmaba que el nuevo modelo de movilidad estaba dando resultados.

En la Comisión de Seguimiento del Plan de Desvinculaciones y Jubilación Parcial del 12 de febrero se cerraba el Plan de 2019 y se iniciaba la planificación para el 2020. La empresa entregaba a los sindicatos el listado de solicitudes y les informaba de sus intenciones: *“El Plan de Desvinculaciones 2020 estaba ligado a la aprobación de la tasa de reposición por la Administración, pero nos dijo que mientras esta se hacía efectiva, aprovecharía las contrataciones temporales que habían sido autorizadas para realizar las desvinculaciones del 2020 que fuesen asumibles”*. Y respecto a la jubilación parcial, *“nos dijo que como esta estaba condicionada a la existencia de un contrato indefinido, en la medida en que se fuesen realizando las contrataciones indefinidas, se iría dando acceso a la jubilación parcial a los/as que las hubiesen solicitado”*. (Notas de campo).

Los sindicatos le pidieron que todas las contrataciones se distribuyeran de forma equitativa entre todas las sociedades y para todos los colectivos, comprometiéndose aquella a que las 97 contrataciones temporales que habían sido autorizadas fuesen para Talleres y Comercial. Le exigieron que hiciese las gestiones para que se autorizara la máxima tasa de reposición y activase a la mayor brevedad la convocatoria de OEP 2020 que permitiera cubrir la acuciante falta de personal que había en todas las áreas que estaba dificultando el desarrollo normal del trabajo y ralentizando el plan de desvinculaciones y las jubilaciones parciales 2020.

Los problemas continuaron, ya que la deficiente gestión de los recursos de personal que venía aplicando la empresa, unido a la ausencia de información y participación sindical en los diferentes escenarios del Grupo (falta de proyecto con el que afrontar la liberalización, etc.) fueron motivos para llevar a SEMAF a solicitar dos comisiones de conflictos que tenían lugar el 10 de marzo y finalizaban sin acuerdo. El sindicato

manifestaba que esta problemática y su conflictividad no habían sido superadas y quedaban aplazadas debido a la irrupción de la pandemia del Covid-19. Ese mismo día la Dirección del Grupo se reunía con el CGE, donde les informaba que había un caso positivo en la empresa “controlado” y se habían realizado las pruebas a los contactos (con resultados negativos). Estaban estudiando los posibles escenarios en el supuesto de que la situación se complicara (reducciones temporales de frecuencias de trenes, evitar concentración del personal, incremento de las medidas de limpieza, higiene, etc.). Los sindicatos manifestaron su disposición a colaborar en los servicios esenciales.

En la Comisión Negociadora del 20 de marzo se alcanzaba acuerdo de todo el CGE (excepto CGT) para que la Dirección del Grupo ampliara los plazos de las becas formativas y de los contratos temporales (4 meses las becas formativas de comercial y talleres y los contratos temporales se prorrogaban 1 año más). Con estas medidas pretendían conservar y mantener el empleo hasta que el Ministerio de Sanidad y los organismos competentes pudieran establecer las vías que permitiesen realizar las pruebas de consolidación y la OEP ante el covid (afectaba a los/as que estaban desempeñando su profesión y a los/as que se habían inscrito en la convocatoria que quedaba aplazada).

En la reunión del 12 de junio que se dio entre las partes, la empresa se limitó a dar los datos de la plantilla afectada por el virus y explicaba la mala situación económica derivada de las medidas adoptadas para justificar el recorte salarial que pretendían aplicar a la plantilla, a pesar de que venían trabajando de forma ejemplar durante ese tiempo. Así lo exponían algunos sindicatos: *“Entendemos que este es un escenario excepcional y, habiendo trabajado y colaborado para superar esta crisis, no podemos asumir la postura de agresión adoptada por esta Dirección que, sin haberse manifestado desde ningún ente superior una necesidad estructural de acometer medidas, pretende adelantarse y llevar a cabo modificaciones en acuerdos troncales para desarrollar la operación. Parece claro que la evolución de la gestión, más lejos de intentar adaptarse a un mercado en constante cambio e incertidumbre, es la contención del gasto como única estrategia”*. Destacaban los fallos que a su juicio estaban teniendo algunos/as de los/as responsables empresariales y que a su vez parecían conformar una estrategia para no cumplir con los compromisos: *“El mayor*

fallo que pueden tener los gestores de una empresa pública, olvidándose de la parte de servicio vertebrador en el transporte beneficioso para toda la sociedad, es comportarse como directivos de una empresa privada, además, careciendo del carácter emprendedor y competitivo necesario dentro de un mercado de inminente liberalización”. “Esto quedó patente ayer ante la única pretensión de cumplir con la directriz de no querer recuperar la oferta, sino seguir expectantes y rezagados tras ver la evolución de la demanda de servicios. La inquietud es creciente, ya que no solo vemos la posible pérdida de frecuencias en el mercado comercial, sino que parece que existe la posibilidad real e intencionada de perder otras en lo que, hasta hoy, estaba garantizado como OSP. Esta excepcionalidad, más allá de tratarse como tal, quieren “utilizarla” para modificar y comprometer acuerdos estructurales (concursos de movilidad, Plan de Empleo e incluso el propio Convenio Colectivo). Entendemos que los acuerdos están para respetarse, no por voluntad, sino por confianza, puesto que, de violarse esta, la única salida es la conflictividad”. (Comunicado n.º 2020-10 SEMAF 12/06/2020).

CCOO lo explicaba de forma más precisa: “La Dirección nos transmite que, a causa de la pandemia, los datos económicos han tenido una evolución negativa que se plasma en un resultado acumulado a final de abril de -123,4 millones de €. Y en cuanto al acumulado de viajeros/as transportados desde el 1 de enero hasta el 30 de abril de 2020, la cifra es de 110 millones frente a los 174 millones de viajeros/as transportados en el mismo intervalo de 2019. Derivado de ese balance [...] la Dirección del Grupo ha transmitido a la representación sindical la necesidad de retocar a la baja las variables del personal de Estructura de Dirección, Estructura de Apoyo, MM.II y Cuadros Técnicos y los adelantos a cuenta de la componente variable del Personal Operativo (del 100% alcanzado en el año anterior se calcula el 84% y se divide entre 12 meses, que se abonan mes a mes durante el año en curso como anticipo) que afectan a la mayoría de los colectivos del Grupo Renfe. Esta propuesta ha recibido la oposición rotunda y unánime de todas las organizaciones sindicales del C.G.E [...] CC.OO ha expuesto su desacuerdo con este planteamiento, ya que no se puede pretender aplicar las fórmulas de las primas variables como si de una situación normal se tratara, porque no es así, estamos atravesando una situación extraordinaria, fuera de todo lo previsible y que no nos ha permitido tener la capacidad de influir sobre la producción, muy al contrario, las

circulaciones y ocupaciones de los trenes nos han venido marcadas por R.D, Órdenes Ministeriales, Disposiciones, etc., por tanto hay que dar un trato diferenciado a las variables y a las primas variables de este año, hay que introducir un parámetro corrector”.(Comunicado n.º 26 CCOO, 11/06/2020).

Un responsable de CGT explicaba que la empresa no estaba llevando a cabo algunos de los compromisos. *“El Plan de Empleo que en su día fue un hito en la creación de empleo, profesionalidad y en la posibilidad de hacer efectivas las necesidades detectadas para todos los colectivos empezaba a “peligrar”. Querían aprovechar la pandemia para cambiar los acuerdos en plazos y contenidos de forma intencionada”* (nota de campo). Los sindicatos pedían a la empresa que activaran las salidas que estaban pendientes, como hacía CCOO mediante un escrito enviado a la Dirección de RR. HH. del Grupo el 7 de julio: *“Le manifestamos que, mediante el R.D. 463/2020 de 14 de marzo, el Gobierno declaró el estado de alarma por la pandemia covid-19 y el resultado fue la paralización de todas las convocatorias puestas en marcha para el ingreso de nuevo personal en los diferentes puestos”. “Ello conllevó que se dejaran de realizar nuevos contratos de trabajo y, por ende, la imposibilidad de continuar con las jubilaciones parciales programadas... Por lo que, de las 335 jubilaciones parciales reflejadas en el acta del 7 de octubre de 2019, solo se han firmado 50. A pesar de que la pandemia no ha desaparecido, ya no hay justificación: durante los días 4 y 5 de julio se han llevado a cabo los exámenes correspondientes a las O.E.P. PO 2020/502 y PO 2020/501, por lo que debemos considerar que en próximas fechas se van a llevar a cabo 550 nuevas contrataciones de maquinistas de entrada. Entendemos que ya no existe ninguna justificación para que los contratos de las jubilaciones parciales sigan paralizados. Exigimos a la Dirección de RR.HH. que, dentro de las limitaciones que conlleva esta situación sociosanitaria, agilice los trámites necesarios para que esos nuevos contratos se lleven a cabo cuanto antes y así poder reactivar los contratos de las jubilaciones parciales pendientes de firmar. Por el mismo motivo le trasladamos la necesidad de que se inicien los trámites legales para poner en marcha el Plan de Desvinculaciones y de Jubilaciones Parciales del año 2021”.* (Comunicado n.º 30 CCOO, 8/07/2020).

Tras las conversaciones mantenidas entre la Dirección de la empresa y los sindicatos a finales de julio, lograban activar los procesos del Plan de Empleo en Conducción para el 2021 (los/as maquinistas de entrada participaban en el sondeo sobre intenciones

de movilidad sin compromiso de permanencia en residencias y cuadros de servicio con el fin de consolidar su contrato en indefinido derivado de la OEP 2020). Para los/as que quisieran acogerse a las desvinculaciones y jubilación parcial para el 2021, se abría otro sondeo para quienes desearan apuntarse, aunque las condiciones de acceso se tenían que negociar y ser autorizadas (los sondeos se realizaron a través del canal interno). Serían dos las modalidades para las salidas: jubilación parcial y desvinculaciones (con determinados requisitos para el 2021, como recoge CCOO de forma precisa en su Guía Informativa conceptos básicos: Plan de Empleo, de febrero 2020, págs. 16-20).

1.- Jubilación parcial: *“Tener 6 años inmediatamente anteriores de prestación de servicios ininterrumpidos; en el momento de acceder a la jubilación parcial, tener 62 años de edad y cotizados 35 años y 3 meses, o 63 años de edad si solo se han cotizado 33 años. Mientras que serán 25 años cotizados para los trabajadores/as con un grado de minusvalía igual o superior al 33% y durante la jubilación parcial se mantiene la base de cotización de la jornada completa y se tiene la condición de pensionista.*

2.- Desvinculaciones: *“Afecta a los trabajadores/as que se encuentren en activo en el Grupo RENFE y tengan, al menos, los años de antigüedad en la empresa que se fijen en la Ley General de la Seguridad Social como mínimos cotizados para tener acceso a la prestación por jubilación. Indemnización mensual: 60% del sueldo bruto (con prorrateo de pagas extras) más 1.000 € y más 1.000 €, hasta la primera fecha posible de acceso a jubilación, con un máximo de 24 mensualidades y un mínimo entre 4 y 6 mensualidades (según edad y situación); en este caso, sueldo bruto con el prorrateo de las pagas.*

Primera fecha posible de acceso a la jubilación: “edad de jubilación ordinaria, restando el tiempo bonificado por penosidad o edad de jubilación ordinaria menos 2 años”.

La guía recoge otras cuestiones que los/as afectados/as debían tener en cuenta. Así, respecto a *“la edad para alcanzar la jubilación ordinaria con el 100% de la base reguladora era de 65 años o 66 años si no se han cotizado 37 años y 3 meses de cotización (a esta edad hay que descontarle el tiempo realizado y reconocido como trabajos especialmente penosos o peligrosos)”*, etc.

Debido a las dificultades para realizar los trámites en el INSS (restricciones de movilidad por la pandemia), el plazo de presentación de solicitudes para acogerse al Plan de Desvinculaciones y Jubilación Parcial 2021 se ampliaba hasta el 18 de septiembre.

El 18 de noviembre la dirección publicaba el listado provisional de solicitudes de participación del Plan de Desvinculaciones y Jubilación Parcial 2021 y fijaban un plazo para las reclamaciones.

A pesar de los avances que parecía que se estaban produciendo tras la presión sindical, los sindicatos denunciaban la falta de plantilla para poder atender los servicios diarios y cubrir las salidas de los/as que se debían jubilar. *“Se dio una situación de abandono, no había plantilla suficiente para atender la diaria. Llamamos a las puertas de las empresas y nos transmitían su impotencia al no poder hacer las contrataciones necesarias al estar limitados por las imposiciones de Fomento y el Gobierno. De hecho, el Plan Plurianual de Empleo 2019-2023 que Adif había presentado en septiembre del 2019 al CGE, a principios de octubre del 2020 todavía no ha sido autorizado por la Administración. Nos dirigimos a los responsables para que atendiesen las necesidades de personal que había en las dos empresas. Enviamos carta al Ministerio para que activaran la contratación comprometida; de lo contrario, les advertimos que nos movilizaríamos para acabar con esa “pasividad”* (nota de campo: responsable sindical). El rumbo que estaba tomando la Dirección de RENFE al actuar unilateralmente en ciertos asuntos y el incumplimiento de algunos acuerdos llevaría a SEMAF a plantear Comisión de Conflictos el 27 de noviembre. Desde abril de 2019 la situación se había agravado mucho respecto a la falta de personal; la planificación conjunta que se debía realizar del Plan de Empleo era deficiente y la información era muy escasa.

El 2 de diciembre se reunía la Comisión de Conflictos y finalizaba sin acuerdo, ya que las posiciones estaban muy distanciadas: *“la posición de los/as responsables de la empresa hacía imposible el entendimiento, ya que pretendían enfocar en el colectivo de Conducción la imposibilidad de llegar a ningún acuerdo”* (nota de campo).

De nuevo las acciones de lucha quedaban aplazadas por responsabilidad ante la pandemia. La presión sindical llevaría a que finalmente se autorizaran algunos de los planes. El 10 de diciembre se reunía telemáticamente la Comisión de Seguimiento del Plan de Desvinculaciones y Jubilaciones Parciales del 2020 del Grupo RENFE, donde la empresa daba a los sindicatos los listados de los/as trabajadores/as que habían causado baja por desvinculaciones ese año, mientras que los/as de la jubilación parcial sufrirían demora en su salida (algunos/as no podían firmar el contrato de relevo hasta

el 15 de diciembre y el resto lo harían en la 1.ª quincena de enero del 2021) debido al retraso en las contrataciones de los/as relevistas. Además, los sindicatos mayoritarios acordaban con la dirección mantener las mismas condiciones del 2020 para aplicar en el 2021 en las desvinculaciones y jubilaciones parciales, que remitirían a la Comisión Negociadora. Sería un total de 1.032 empleados/as susceptibles de poder salir de forma voluntaria en el 2021 (igual que el 2020). No obstante, los sindicatos exigieron que se incrementara la tasa de reposición y que se aceleraran los procesos de la OEP 2021 en cuanto tuvieran las autorizaciones para evitar retener al personal como había sucedido con las jubilaciones parciales del 2020 (Anexo Nº7). Finalmente, el 14 de diciembre de 2020 se firmaba en la Comisión Negociadora el Plan de Desvinculación y Jubilación Parcial 2021.

También salía adelante la prórroga del II Convenio Colectivo del Grupo RENFE el 29 de diciembre del 2020 en la Comisión Negociadora por la mayoría sindical conformada por CCOO y UGT (CGT se abstenía, SF votó en contra y SEMAF no votó). Los sindicatos que la apoyaron manifestaban que habían adoptado una posición de “responsabilidad” ante el escenario de la crisis sanitaria del covid-19 y sus consecuencias económicas de tal forma que el año 2021 fuera un año de “transición” que les permitiera plantear de forma más favorable en las mesas de negociación las cuestiones previstas (eliminación de las categorías de ingresos precarias, prima variable y los niveles de Fabricación y Mantenimiento, recuperación económica, etc.). Además, la llegada de la vacuna “abría” un horizonte de “esperanza” desde el punto de vista sanitario y laboral, y el Comité de Dirección aprobaba incrementar las circulaciones de los trenes (se ponía en marcha el nuevo producto Avlo; se trataba de la marca “blanca” de RENFE para trenes de viajeros AVE de forma progresiva a partir del 1 de abril hasta alcanzar el 100% en junio). Asimismo, reconocían que la prórroga del convenio no atendía todas sus reivindicaciones (las que no se lograron las posponían para próximas negociaciones) ya que priorizaron la certidumbre para la plantilla en esa coyuntura. *“Estimamos que el acuerdo de prórroga del II Convenio Colectivo del Grupo RENFE era beneficioso en ese momento, al considerar que debía primar la certidumbre de los trabajadores/as”.* *“Valoramos la situación del momento y apostamos por un acuerdo que permitiese*

continuar con el Plan de Empleo y con el futuro de la empresa” (nota de campo: opinión de un miembro de UGT).

El acuerdo de la prórroga suponía una continuidad de la mayoría de los aspectos que recogía el II Convenio Colectivo del Grupo RENFE:

- El salario se incrementaría conforme a lo fijado en la Ley de PGE (para el 2021 era de un 0,9% de la masa salarial).
- Se renegociarían los términos de la prima variable de la plantilla con el fin de evitar perjuicios económicos (debido a la caída de ingresos por la pandemia). Se acordaba que no supondría un descuento sobre la cantidad abonada a cuenta durante el 2020, aunque con el recalcule que pretendían aplicar, este se haría para lo que restaba de la vigencia (lo que generó polémica entre los sindicatos).
- Se creaba una nueva mesa técnica de trabajo a distancia para estudiar las mejores condiciones técnicas para su implantación donde fuese posible.
- Se estudiaría una nueva redistribución de la reducción de la jornada anual fijada en los PGE 2018 (ya que la empresa había aplicado una reducción de 17 minutos diarios, sin acuerdo del CGE).
- Todas las mesas técnicas mantendrían su actividad durante la prórroga.
- Continuidad del Plan de Empleo aplicando una tasa de reposición del 110% (lo que permitiría recuperar puestos, rejuvenecer la plantilla y tener salidas dignas).

Los sindicatos que no apoyaron la prórroga mantenían diferentes posiciones. El SF no aceptaba que, tras finalizar el convenio que consideraban *“nefasto”*, se prorrogase sin ninguna modificación sustancial que favoreciese a la plantilla, ni aceptaba que, después de haber establecido la empresa unos objetivos a lograr sobre las circulaciones de trenes y debido a la pandemia, sus impactos negativos fuesen trasladados a la variable. SEMAF, que había planteado tres Comisiones de Conflicto (desde marzo del 2020 que finalizaban sin acuerdo), afirmaba que la empresa no había tenido en cuenta sus peticiones en el acuerdo de la prórroga. *“Las reivindicaciones de Conducción eran realistas y conscientes de las limitaciones que representa una situación como la derivada de una crisis sanitaria y social, pero han sido totalmente obviadas en este acuerdo [...]. Sumado a esto, se ha vendido como un “triunfo” la reducción de las percepciones económicas variables, ya que supondrán una pérdida de poder adquisitivo de un 16% en el ejercicio actual y al menos de un 30% en*

el ejercicio 2021 en sus respectivos conceptos. Asimismo, las pretensiones manifestadas por el Grupo del restablecimiento de todas las circulaciones perdidas a causa de la actual crisis a fecha de junio del siguiente año son, una vez más, una mofa a todos los trabajadores/as, ya que, habiendo perdido más de 600 puestos de trabajo en el 2020, no es comprensible la recuperación de los tráficos sin un aumento proporcional del empleo, situación que actualmente es una quimera por la falta deliberada de previsión por la Dirección, ya que de todos es sabido la falta de consecución de acciones necesarias derivadas del Plan de Empleo (adscripción, movilidad, incorporaciones, etc.)". Por todos estos motivos, el sindicato no votó la prórroga del convenio y al día siguiente presentaba la denuncia sobre la vigencia del II Convenio Colectivo del Grupo RENFE, lo que daba por finalizado el mismo el 31 de diciembre del 2020 y solicitaba la aplicación de la ultraactividad. Solicitaba a la empresa y a los sindicatos que procediesen a constituir la Comisión Negociadora para la negociación de un nuevo convenio colectivo (lo que desencadenó una nueva conflictividad)". (Comunicados n.º 2020-18 y 19 SEMAF 29 y 30/12/2020).

El 29 de enero de 2021, SEMAF convocaba huelga para el 16 de febrero, 2, 3, 9 y 10 de marzo (desde las 00:00 h. a las 23:59 horas) en el Grupo RENFE. Así lo explicaba un miembro del sindicato: *"Estábamos hartos de la "mala gestión" que venían aplicando algunos responsables, del incumplimiento sistemático deliberado de los acuerdos desde antes de la pandemia a pesar de haber sido considerados trabajadores/as "esenciales" para el desarrollo y cumplimiento de las OSP, y lejos de reconocerlo y valorarlo, pretendían modificar los acuerdos... recortando la variable "aprovechando" la situación ocasionada por el covid. Además, era necesario adoptar medidas urgentes para evitar el "colapso" del Plan de Empleo y la empresa no daba las respuestas necesarias. Estos motivos nos llevaron a convocar ese conflicto a finales de enero de 2021. Semaf no iba a permitir que "algo coyuntural" se convierta en una realidad estructural pactada entre la Dirección y algunos sindicatos. Y enfocaron este conflicto en esta cuestión, cuando el problema de fondo era la "mala gestión" de los recursos humanos. Sabíamos que la salida de este conflicto era difícil por la "mala gestión" que se había hecho hasta el momento, ya que la falta de recursos en un colectivo como el nuestro se basa en la planificación y previsión de forma anticipada"* (nota de campo: sindicalista de SEMAF).

La empresa pretendía que la prima variable de producción se cobrase en función de lo realizado, a lo que el sindicato se negó (consideraba que todos los maquinistas debían cobrar la prima variable de producción y que no se vinculase a la producción realizada, considerando como efectuados los trenes suprimidos durante el año 2020 por causa del covid, lo que aproximaría la variable al 100% de la retribución variable), como explicaban fuentes de RENFE. (elPlural.com 2/2/2021).

Finalmente, el 12 de febrero del 2021 se alcanzaba un acuerdo, donde la empresa se comprometía a solicitar la autorización para que entraran el número de maquinistas necesarios que permitieran cubrir las cargas de trabajo, desarrollaría los procesos de movilidad y adscripción pendientes, activaría las desvinculaciones y las jubilaciones parciales para el 2021, recuperarían los niveles de los servicios ferroviarios (similares a los que habían antes de la pandemia); desarrollaría correctamente el Plan de Empleo (con un procedimiento ordenado para los ejercicios 2021-2022); adelantaría los procesos de formación de los becarios, etc. Respecto al tratamiento de la variable, acordaban elevar la propuesta formulada por el sindicato a la *Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas* y que esta resolviese (para que no fuera “penalizada” la variable acogiéndose a la condición de trabajadores/as esenciales durante la pandemia y que finalmente lograban obtener). Por su parte, el sindicato desconvocaba el conflicto.

En ADIF, a principios del año 2020, la falta de personal era alarmante, como denunciaba CCOO tras enterarse del cierre del servicio de venta de billetes presencial en 77 estaciones de la red convencional a nivel nacional que afectaba sobre todo “*a la España vaciada*”. *En muchas de esas estaciones se ha dejado de vender billetes e informar a los usuarios/as desde el 1 de enero, a pesar de que en ellas existe personal de Circulación de ADIF. Tampoco se ha comunicado esta medida a los comités de empresa a pesar de estar en plena negociación de gráficos del personal de Circulación en la que se están planteando múltiples recortes de puestos de trabajo. El siguiente paso será cerrar totalmente estas estaciones que quedarán sin ningún personal. [...] A principios del 2020 era alarmante la falta de personal en las dos empresas. Se han reducido las plantillas en los últimos 30 años en dos tercios, lo que está afectando al mantenimiento de la infraestructura y vehículos, a la regulación del tráfico ferroviario,*

a la información y venta presencial de billetes. La falta de interventores/as hace que cada año estén circulando más del 10% de los servicios en España sin personal a bordo y la falta de maquinistas hace que diariamente muchos trenes se estén suprimiendo y sustituyendo por autobús; es una situación “caótica”. Es necesario aumentar y rejuvenecer las plantillas en Adif y Renfe mediante O.E.P. con tasas de reposición por encima del 100%”. (Comunicado n.º 1 CCOO, 3/01/2020).

Los sindicatos solicitaban a ADIF que convocara al CGE para que informara al respecto y lo hacía el 16 de enero. La empresa afirmaba que desde el 1 de enero del 2020 se había dejado de prestar ese servicio en esas estaciones por el personal de Circulación y que se trataba de una cuestión laboral (el convenio establecido entre ADIF y RENFE en 2005 para la prestación de esos servicios en dichas estaciones por personal de Circulación dejaba de tener sentido con el nuevo marco de liberalización). Afirmaba que en esas estaciones (77) se habían vendido en 2019 “*pocos billetes*” en promedio persona/día y que los/as afectados/as (277) serían recolocados. Los sindicatos le reprocharon la falta de información previa de la medida aplicada y les pedían garantías para los/as que no tenían la habilitación de circulación.

A finales de enero del 2020, los sindicatos reclamaban a las empresas que abonasen el incremento retributivo del 2% más el 0,3% de fondos adicionales que se había acordado en Consejo de Ministros el pasado martes, de aplicación al personal al servicio del sector público, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2020 (RDL 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público y publicado en el BOE del 22 de enero de 2020). Esta medida derivaba del *II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo* que habían suscrito el 9 de marzo de 2018 los sindicatos mayoritarios en las Administraciones Públicas (CCOO, UGT y CSIF) y la representación del Gobierno. El 28 de enero se aprobaba en la Comisión Negociadora la aplicación del incremento y se haría efectivo en la nómina de febrero; además, el incremento variable en función del crecimiento del PIB de 2019, lo que suponía un aumento adicional.¹⁷⁹

A principios de febrero, el proceso de Acción General de Movilidad (AGM) avanzaba en ADIF y ADIF AV al publicarse los listados definitivos de las vacantes y resultas (tras un largo y complejo proceso de negociación donde se solventaron las discrepancias).

A finales de ese mismo mes, los sindicatos le solicitaban a las empresas (a través de videoconferencia y por carta) información de cómo se estaban aplicando los planes de contingencias ante el covid-19, especialmente en los centros de trabajo donde había concentración de personal. También información sobre la distribución de material, medidas de limpieza y desinfección de vehículos, estaciones, número de afectados/as, medidas de aislamiento e información del personal especialmente sensible. El objetivo era coordinar entre todos/as al máximo los controles y el cumplimiento de las medidas fijadas por el Gobierno para reducir los efectos del covid y su expansión.

El 26 de abril la empresa convocaba por videoconferencia al Consejo Asesor de Formación de ADIF, donde se abordó la resolución de OEP 2019 ante la necesidad de personal que permitiese dar continuidad a las jubilaciones parciales y a los nuevos ingresos (al haber sido paralizada por el estado de alarma decretado por el Gobierno). La empresa proponía a la representación sindical que para la adjudicación de las plazas de técnico y CT la posibilidad de que se realizaran las peticiones de residencia de forma telemática, la formación se hiciese online así como la firma de los contratos. Para el personal operativo, proponía hacer los reconocimientos médicos a los/as aspirantes que estaban pendientes y, tras finalizar el estado de alarma, se realizaría telemáticamente la adjudicación de plazas. Asimismo, informaba que los contratos podrían empezar a firmarse a finales de junio. Respecto a la formación, proponía que la que se pudiera dar de forma online se iniciaría inmediatamente y la de las habilitaciones (presencial) se estudiaría la posibilidad de hacerla tele-presencial.

El CGE se reunía con la empresa el 30 de abril de forma telemática (tras un minuto de silencio por las víctimas del covid); aquella explicaba las acciones llevadas a cabo para combatirlo: se había distribuido (270.000 mascarillas, 96.000 guantes, 17.500 litros de

¹⁷⁹ El incremento variable en función del crecimiento del PIB de 2019 acordado en el *II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo* suponía un aumento adicional que comprendía los siguientes valores: 1% para incrementos del PIB iguales o superiores al 2,5%; 0,80% para incrementos del PIB del 2,4%; 0,60% para incrementos del PIB del 2,3%; 0,40% para incrementos del PIB del 2,2% y 0,20% para incrementos del PIB del 2,1%. El porcentaje final se aplicaría con efecto el 1 de julio de 2020, tras publicarse el PIB de 2019.

gel, incrementado la limpieza en los centros de trabajo, etc.). Así, como la información facilitada a través del portal Inicia (personal especialmente sensible, casos de afectación, guías de buenas prácticas, etc.). Reconocía el “buen” funcionamiento que estaba teniendo el teletrabajo como una solución de “emergencia” en algunos puestos de trabajo para reducir la movilidad y los contagios al favorecer el distanciamiento social. Fijaban las fechas para la reunión de la Comisión Técnica de Seguridad y Salud y seguidamente se realizarían el resto de Comités de Centros de Trabajo y Comités de Seguridad y Salud. Explicaba las dificultades que estaban teniendo para desarrollar las OEP 2019 y 2020, y la Movilidad 2019 y 2020, como consecuencia del estado de alarma a la hora de efectuar los reconocimientos médicos, formación, etc., y decidían esperar a que finalizara el estado de alarma para continuar los procesos. Lo que paralizaría las salidas y los procesos asociados. La OEP 2020 tenía previsto sacarla al finalizar el estado de alarma para 575 personas de la tasa de reposición (105% de las bajas de 2019) y se solicitaría el adelanto de los 2 próximos años de bajas y una tasa adicional de personal para necesidades especiales de acuerdo al Plan Plurianual de Empleo. La representación sindical le exigía no solo que se convocasen a los diferentes comités, sino que además mantuvieran una interlocución fluida ante el posible retorno al trabajo de forma escalonada y que acelerara todos los procesos. En relación a las jubilaciones parciales, solicitaban que el periodo del estado de alarma no se computase para el cálculo de la jubilación (ya que podía lesionar sus cálculos).

En la Comisión Técnica de Seguridad y Salud del 7 y 8 de mayo se aprobaba la Planificación Preventiva 2020. Donde los sindicatos participarían en todas las medidas que afectaban a las plantillas (evaluaciones de riesgo, planes de contingencias, etc.). A mediados de mayo ya se había iniciado el “*desescalamiento*” o desconfinamiento gradual de la población y, por ende, las empresas pedían a los/as trabajadores/as que volvieran a sus puestos de trabajo. Los sindicatos reclamaban a las direcciones que priorizaran el teletrabajo como modalidad de trabajo en los puestos que fuera posible (RDL 8/2020, de 17 de marzo). El objetivo era restringir la movilidad de la ciudadanía todo lo posible e intentar frenar la propagación del virus, teniendo en cuenta que el Gobierno había prorrogado dos meses más la prioridad de aplicar el teletrabajo frente al trabajo presencial a través del RDL 15/2020, de 21 de abril.¹⁸⁰

Los sindicatos denunciaban en mayo que la empresa había entregado al colectivo de Línea Aérea de Contacto el nuevo Procedimiento Específico de corte de tensión ADIF-PE-301-001-006-SC-521, sin haber sido informados previamente, ni haber dado la formación a los/as trabajadores/as. Todos los sindicatos se posicionaron en contra de la medida y de la forma como lo explicaba CCOO: *“Ya el vigente procedimiento General de Corte de Tensión en Líneas Aéreas de Contacto ADIF-PG 402-001-013-SC fue aprobado por la dirección de la empresa unilateralmente el 18 de enero de 2017 sin contar con la representación laboral”*. La pretensión de los sindicatos era que esas actividades debían hacerlas el personal de ADIF: *“Todo el personal que interviene en el corte de tensión ha de ser de ADIF y se ha de asegurar la presencia de la persona responsable del corte en el tajo durante la realización de los trabajos. Para ello, hemos formulado alegaciones en los comités, se mandó carta a la presidenta de ADIF y se planteó una Comisión de Conflictos y convocatoria de huelga. La empresa manifestó su disposición a negociar, pero la entrega de este nuevo procedimiento específico ahonda la distancia que nos separa [...] y entendemos que se ha roto el proceso negociador. Puesto que no solo regula cuestiones preventivas y técnicas, modifica funciones de los trabajadores/as de ADIF y permite externalizar el corte de tensión”*. (Comunicado nº 24 CCOO 15/05/2020). Un miembro de UGT consideraba inaceptable el contenido del nuevo protocolo y la forma empleada por la empresa al “saltarse” los mecanismos establecidos y “aprovechar” el estado de alarma para llevarlo a término. *“El protocolo aprobado continúa sin corregir los problemas que en su día ya denunciábamos en el protocolo anterior. Han actuado de nuevo sin tener en cuenta las controversias, escritos, denuncias, comisiones de conflicto... y han generado un amplio malestar entre la plantilla. Y lo han hecho “aprovechando” la pandemia. Hemos enviado un escrito a la Presidenta de ADIF para manifestarle nuestro rechazo y suspenda la norma. El planteamiento de UGT era y es, negociar este procedimiento, en el ámbito de lograr un consenso con todas las partes”* (nota de campo).

¹⁸⁰ RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del covid-19. En el ámbito de protección del personal se ponen en marcha medidas para fomentar las modalidades de trabajo no presencial (teletrabajo) cuando sea posible. Y el RDL 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. Entre las medidas se prorroga 2 meses el carácter preferente del teletrabajo y el derecho a adaptar el horario y la reducción de la jornada. (Programa Nacional de Reformas Reino de España 2020).

Pero la externalización de actividades continuaba. El 28 de abril de 2020 se llevaba al Consejo de Administración de ADIF para ser aprobados dos contratos para realizar el mantenimiento de las instalaciones de seguridad de la red convencional. Para los sindicatos suponía una “línea roja” que no se debía traspasar, como afirmaba CGT al señalar que ese tipo de actuaciones “sacaban” a la luz algunas de las contradicciones de los discursos de los/as responsables empresariales y políticos.

“Sí, el 28 de abril del 2020 se llevaba al Consejo de Administración de Adif dos contratos para realizar el mantenimiento de las instalaciones de seguridad en la red convencional. Siguieron con esa política de externalización. Esta práctica recurrente... Este tipo de contratos, junto a las acciones unilaterales como la imposición de un protocolo de corte de tensión que abría las puertas a la externalización de funciones claves, del personal de mantenimiento de Adif contradicen las palabras y los planes presentados por la Dirección como los de empleo. Y nos lleva a los sindicatos a adoptar una posición contraria que, si no encuentra eco en los foros de negociación... los encontrará en las formas legales de conflicto, que a la luz de todas estas actuaciones que van apareciendo, son más necesarias”.

Entrevista n.º 37. Responsable sindical CGT (26-11-2020:8).

El 15 de junio la dirección explicaba al CGE las acciones que tenían previstas realizar en materia de personal e inversiones recogidas en el Plan Estratégico 2030 de ADIF y ADIF AV que había sido aprobado (y sería presentado oficialmente en el próximo Consejo de Administración). En relación a ello, resultaba un tanto “clarificador” el comunicado de CCOO sobre las acciones que pretendía llevar a cabo la empresa ante la próxima llegada de fondos europeos: *“La Dirección Financiera hizo una presentación de las millonarias cifras que van a llegar a España procedentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.¹⁸¹ Así, de los 140.000 millones de euros aprobados en los fondos europeos para España, 6.200 se destinarán a inversiones en el ferrocarril y, en concreto, a Adif y Adif AV le van a corresponder 5.874 millones de euros. La característica novedosa de estos fondos es que todos los contratos ligados a los mismos tienen que estar adjudicados en diciembre de 2023, sin perjuicio de que su ejecución pueda llegar hasta el año 2026; de lo contrario, estos fondos se perderían. Por tanto, ejecutar estos importantes proyectos cumpliendo estos plazos es un objetivo muy exigente. A diferencia de otros fondos europeos, en este caso se trabaja en base a unos*

gastos estimados cuyos cálculos hay que justificar ante la Comisión Europea y se pagarán en función del cumplimiento de una serie de hitos que, en el caso de las cercanías son tales como los contratos adjudicados antes de diciembre de 2023, que deben alcanzar los 1.476 millones €, mejoras de al menos 200 kms de líneas en esa misma fecha y, en diciembre de 2026, deben ser 770 kms las líneas mejoradas. [...] Las inversiones del plan se organizan en torno a 4 ejes transversales: transición ecológica, transformación digital, igualdad de género y cohesión social y territorial. Los proyectos presentados por Adif inciden en la consecución de estos objetivos y en concreto sobre eficiencia energética, corredores transeuropeos, terminales logísticas, conexiones ferroporcuarias, España verde, vertebración de los territorios y mejoras tecnológicas y de seguridad: supresión de bloqueos telefónicos, ASFA digital y mejora de las instalaciones de seguridad. Gran parte del dinero se dedicará a mejoras y a la modernización de la red convencional; concretamente, a la red de cercanías se destinarán 1.476 millones de €”.

A continuación, la Dirección de la empresa presentaba el Plan Estratégico 2030 que, en materia de personal, afirmaba “que se trata de un plan por el que llevamos luchando durante años y que parece que, por fin, las instancias políticas, admitiendo el estado crítico de nuestras empresas, han planificado una importantísima entrada de personal hasta el año 2025. Las cifras aproximadas serían: 1.830 ingresos en el año 2021, 1.045 en el 2022, 1.070 en el 2023, 1.235 en el 2024 y 923 en el 2025. En total, en el período 2021-2025 ingresarán en Adif 6.200 personas, de las cuales 2.400 serán empleos netos, ya que serán contrataciones a mayores de la tasa de reposición anual. Reconocemos que es un momento histórico en cuanto al nivel de ingresos en ADIF “hemos pasado de las promesas a los hechos”. Durante los últimos años daba la sensación de que la empresa languidecía por la falta de ingresos y la elevada edad de la plantilla, situación que se ha agravado mucho... durante la pandemia con la declaración de miles de

¹⁸¹ No será hasta el 30 de abril de 2021 cuando se publicaba en el BOE el contenido del Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, donde se aprobaba el Plan español de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Hay que tener presente, tal y como recoge su introducción, que “este plan no empieza de cero, sino que acelera y refuerza la agenda de reformas e inversiones impulsada desde hace casi tres años, sobre la que existe un fuerte consenso social y que está alineada con las recomendaciones de los expertos/as y organismos nacionales e internacionales” (Fuente: Resolución de 29 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, por el que aprueba el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia).

trabajadores/as como especialmente sensibles. Desde el sindicato, nos congratulamos por este cambio de tendencia en la política de personal de ADIF y ofrecemos el apoyo necesario para gestionar esta gran entrada de personal". (Comunicado n.º 24 CCOO 22/06/2020

Estas eran a grandes rasgos las previsiones políticas y empresariales en materia de personal para los próximos años, pero hasta que llegaron dichos fondos continuaron las dificultades y los problemas en las empresas.

La mesa de empleo se reunía telemáticamente el 2 de julio, donde se debatieron los borradores de AGM 2020 para el personal operativo y supervisores, cuadro técnico y técnicos; y la OEP 2020 con el fin de aprobar ambos procesos para que salieran publicados en julio. La resolución definitiva con las adjudicaciones de plazas de la OEP 2019 (que había sido paralizada) se ponía en marcha. En cuanto a la OEP 2020, informaba que se había aprobado una tasa de reposición del 105% de las bajas del 2019, lo que equivalía a 585 plazas (incluía 32 de discapacidad física pendientes de la OEP 2019 y en el 2020 no saldrían las 11 plazas de discapacidad intelectual; las dejaban para una convocatoria específica en el 2021). La distribución prevista de las 585 plazas sería de 217 para personal operativo de MMII y 217 para Circulación, 40 CT, 50 técnicos y 61 para personas con discapacidad física. Para ADIF AV saldrían 3 plazas de técnico. Todas estas entradas de personal irían vinculadas a otra acción de jubilación parcial por un número igual de plazas.

Sobre los borradores de AGM 2020 para ADIF y ADIF AV, la empresa manifestaba que había tenido en cuenta las quejas recibidas sobre la excesiva rotación geográfica y funcional que se daba en las áreas de producción (sobre todo entre el personal de nuevo ingreso) que entraba en las convocatorias operativas para “*dar el salto*” en el menor tiempo posible a categorías superiores y a la elevada movilidad geográfica. Para tratar de solucionarlo, proponían una serie de medidas. Tras los diferentes debates, finalmente la AGM 2020 era ratificada el 24 de julio en la Comisión Negociadora (a pesar de que algunos de los sindicatos que la habían firmado reconocían que todavía tenía deficiencias como la no existencia de un marco estable de movilidad que recogía el II Convenio Colectivo; no haber realizado previamente los movimientos que estaban

pendientes; incumplimiento en el número de ingresos comprometidos en el Plan Plurianual de Empleo, etc.). Motivos que llevaron a CGT a no apoyarla ni tampoco lo hacía el SF.

El 7 de julio la Dirección de RR. HH. de ADIF convocaba al CGE a una reunión presencial y les comunicaba la necesidad urgente de contratar 10 ET externos para atender las obras que estaban paralizadas por la pandemia y lo justificaba porque a nivel interno no tenía plantilla suficiente. Afirmaba que esta situación sería algo “coyuntural” y para justificarlo se acogía a la Disposición Transitoria 7.^a de la Orden FOM 2872/2010, de 5 de noviembre. Los sindicatos se mostraron contrarios a dicha petición y algunos presentaban Comisión de Conflictos.

La dirección de ADIF convocaba al CGE el 30 de septiembre para informarle de los nuevos modelos de Circulación e Infraestructura que pretende implantar. Respecto al primero, estaba enfocado a que el personal del SIC realizara nuevas funciones y se conformarían entre 80 o 90 bases a nivel nacional con 25 trabajadores/as en cada una y se ofrecería la formación. Respecto al área de Infraestructura, reconocía la falta de personal que existía y que las plazas que venían recogiendo las OEP eran escasas y, por ello, justificaba la necesidad de recurrir a externalizaciones.

Los sindicatos afirmaban que los nuevos modelos suponían importantes cambios en las condiciones laborales del personal y que no iban a aceptar.

Ante esta situación de “abandono” por la insuficiencia de plantilla para cubrir las necesidades, en octubre algunos de los sindicatos se dirigieron al Ministerio de Fomento donde le solicitaron que hiciera las gestiones necesarias para que autorizaran el Plan Plurianual de Empleo 2019-2023 que ADIF había presentado en 2019 al CGE y que se encontraba sin autorizar por la Administración correspondiente.

El 16 de octubre se convocaba al CGE y a la Comisión de Seguimiento de AGM 2020, donde la empresa informaba del estado en que se encontraban los procesos. Sobre la OEP 2020 para 434 plazas de personal operativo, dijo que se habían presentado 19.259 solicitudes y esperaban publicar el listado provisional de admitidos/as y excluidos/as a finales de octubre y los exámenes serían a finales de enero de 2021. Sobre la OEP 2019 quedaron sin cubrir 34 plazas de técnico para personas con discapacidad física que se

ofertarían próximamente. Informaba además que a la convocatoria de personas con discapacidad intelectual para las 18 plazas ofertadas se presentaron 385 de 534 admitidos/as (faltando por examinar 2 personas con covid que lo harían de forma extraordinaria en la próxima semana) y la lista provisional de notas estaría en noviembre. Aunque las adjudicaciones a la OEP 2019 se retrasaron por la pandemia, a mediados de septiembre ingresaban 105 técnicos y 28 CT y al finalizar el mes lo harían 392 correspondientes a personal operativo. Lo que permitió ejecutar 371 jubilaciones parciales (correspondientes al número de ingresados/as) y se generaron 85 contratos de relevo para categorías que no precisaban habilitación. En el año 2020 esperaban acabar con los contratos de relevo 50/50. Para las 60 plazas convocadas en tropa y marinería se presentaron 74 aspirantes.

Respecto a la AGM 2020, la previsión era sacar la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as a finales de octubre y los exámenes se harían a principios de diciembre. Aunque la mayoría de los sindicatos habían aceptado llevar adelante los procesos que habían sido paralizados por el covid-19 (al tratarse de una situación excepcional y para no retrasar las OEP y la jubilación parcial), reconocían que la norma de movilidad tenía deficiencias (bases cambiantes, etc.) y daba cumplimiento al convenio. Por eso, reclamaban negociar una nueva norma marco de movilidad antes de las nuevas convocatorias; de lo contrario, *“amenazaban”* con no apoyarlas. Asimismo, *“le exigimos a la dirección de las empresas la entrada de todos los efectivos que estaban previstos en el Plan Plurianual de Empleo, de tal forma que los fondos que venían de Europa para el ferrocarril (por la pandemia) debían dirigirse, en gran medida, a reforzar y rejuvenecer las plantillas en ambas empresas”* (nota de campo: sindicalista).

El teletrabajo empezó a plantearse en las mesas de negociación con un cierto impulso durante la pandemia (RDL 28/2020 de 22 de septiembre) como una opción más de trabajo y necesaria en los puestos o actividades donde era posible. La mesa técnica se reunía el 24 de noviembre y la empresa presentaba su propuesta. Suponía un proceso de negociación que se encontraba en fase de evolución y que implicaba una transformación de la cultura organizativa de las empresas ferroviarias.

El 28 de diciembre se reunían y se dieron algunos avances (garantías de jornada y retribución, medios técnicos, desconexión digital, etc.), pero faltaban concreciones en

los contenidos y términos del acuerdo individual. Así lo explicaba un sindicalista de CGT: *“Introducir el teletrabajo en nuestras empresas supuso una negociación pionera en las empresas públicas. Las propuestas que nos hicieron las direcciones eran un documento de principios generales que dejaban indeterminados muchos aspectos y en otros fijaban disposiciones que rebajaban el contenido de los acuerdos que habían sido firmados por la Administración y los sindicatos en otros sectores que recogían aspectos esenciales de la legislación. Por eso, era necesario que nuestros acuerdos incluyeran los mismos aspectos o parecidos y no cesamos hasta lograrlo”* (nota de campo).

5.3.2.- El cambio de reglas.

Sí, tras la segregación de RENFE en 2005, se dieron pasos importantes para cambiar las *“reglas de juego”* de las relaciones laborales durante y después de la crisis económica; se incrementaron mucho más. Los contratos programa ejercieron su papel previsto por el Gobierno y muchos de los objetivos políticos perseguidos en las empresas se llevaron a la negociación, siendo numerosos los *“actos de demostración”* que los Gobiernos decidieron emprender para evidenciar estos cambios. También las direcciones de las empresas ofrecieron numerosas *“pruebas”* de ello al Gobierno de turno. Seguidamente analizamos algunos de sus efectos en las relaciones laborales, es decir, las tensiones que se dieron como consecuencia de la aplicación de los diferentes temarios empresariales y las respuestas sindicales, poniendo atención en el momento en que tienen lugar y las materias objeto de negociación. Permitiéndonos responder al interrogante: ¿por qué dichos cambios se producen en el momento en que se dan?

5.3.2.1.- El marco formal: los objetivos del Gobierno y las relaciones laborales.

Con anterioridad se han descrito algunos de los cambios que se dieron en los marcos formales respecto a los controles políticos que se ejercen sobre las empresas que también afectaron a las relaciones laborales y se fijaron nuevos objetivos para continuar con la estrategia política de adecuar las empresas para la liberalización y la competencia, pero también para hacer frente a la crisis económica y a la pandemia del covid-19. De forma que los ajustes en el número de las plantillas continuaron (se

modificaron los instrumentos y/o mecanismos y las condiciones de las salidas), se modificaron las condiciones para los ingresos de personal, continuaron los ajustes y recortes salariales, así como las externalizaciones y aumentó la productividad. Todo ello con el fin de incrementar la rentabilidad, reducir el déficit público (reduciendo el déficit de las empresas), así como proporcionar las condiciones para la liberalización del sector, como recogen los contratos programa que también sufrieron variaciones. Estos instrumentos permitieron articular las relaciones económicas y financieras entre la AGE y las empresas ferroviarias. El régimen de control de la gestión económica y financiera que el Estado ejerce sobre las empresas ferroviarias a través de los diferentes organismos se endureció considerablemente.

Convenio AGE- RENFE Operadora (2011-2012)

Los resultados negativos que recoge el Informe Económico y de Actividad de RENFE Operadora del ejercicio 2011 con -335,8 millones de euros (empeorando en 316 millones respecto al ejercicio 2010) se debían a varios factores: el Contrato Programa 2006-2010 no recogía las ayudas correspondientes para el 2010 de los servicios de cercanías y media distancia. Y además había que adaptar y aplicar el Reglamento (CE) nº 1370/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2007, sobre los servicios públicos de transporte de viajeros por ferrocarril y carretera que había entrado en vigor (fijaba las reglas para las ayudas estatales al sector limitándolas a las estrictamente necesarias para que fueran cubiertos por los Estados los servicios deficitarios cuya continuidad estuviese justificada por razones de eficiencia energética, social, económica o medioambiental). El Consejo de Ministros aprobaba dos acuerdos para adaptar el marco de relaciones entre Estado y RENFE Operadora a la legislación europea desde el 1 de enero de 2011: el Acuerdo del 2 de julio de 2010, que establece las bases para la fijación de las OSP en el transporte ferroviario de viajeros; y el Acuerdo del 30 de diciembre de 2010, que concreta las OSP de las cercanías explotadas por RENFE Operadora que son competencia de la AGE y fijaba un período transitorio para los servicios de media distancia. Los atrasos en los pagos adeudados por el Estado a la empresa explicaban algunos de los resultados. *“En cuanto a la partida de 600 millones de € incluida en los P.G.E. de 2011 para RENFE Operadora, el*

objetivo de la misma era cubrir la falta de aportaciones de los años 2009 y 2010 respecto de los compromisos adquiridos en el Contrato Programa 2006-2010". "Finalmente, se han cobrado 539,5 millones €, quedando pendiente una deuda del Estado derivada del anterior contrato programa de 367,4 millones € cuya consignación se ha incluido en el proyecto de P.G.E. para 2012. De aprobarse el Proyecto de Presupuestos para 2012 con dicha aportación y realizarse íntegramente la misma, el Contrato Programa 2006-2010, desde el punto de vista de las aportaciones del Estado consideradas en el mismo, habrá quedado liquidado". (Informe Económico y de Actividad 2011, RENFE Operadora pág. 124).

En las conclusiones del Informe del Tribunal de Cuentas 2011-2012 se aclaran los motivos de la formalización del Convenio 2011-2012 suscrito entre la AGE y RENFE Operadora: *"Los acuerdos citados disponen que el Estado, a través del Ministerio de Fomento, debía formalizar con RENFE Operadora los oportunos contratos de servicio público para cercanías y media distancia con efectos desde el 1 de enero de 2011, en los que se reflejarían las condiciones en las que deberían prestarse los servicios y los mecanismos para la compensación del déficit de los servicios". "Sin embargo, durante el ejercicio 2011 y la casi totalidad de 2012, RENFE Operadora prestó los servicios sin ninguna referencia contractual, lo que condujo a que, al objeto de dar cobertura legal a las aportaciones presupuestarias previstas, el 17 de noviembre de 2012 se formalizara el Convenio 2011-2012. [...] Respecto a su contenido, únicamente recoge la obligación de aportación por parte de la A.G.E. del importe máximo de las compensaciones económicas por los servicios prestados en 2011 y 2012 que debía abonar 454,8 y 423,9 millones €, respectivamente".* Mientras las obligaciones de la empresa se concretaban en *"la prestación durante los 2 ejercicios de vigencia del convenio de los servicios de transporte ferroviario competencia de la A.G.E. incluidos en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de diciembre de 2010 (cercanías y media distancia) con sus propios medios; y, por otra, la obligación de llevar una contabilidad separada por núcleos para los servicios objeto del convenio".* El informe recoge que se *"cumplió en los 2 ejercicios con las obligaciones materiales de prestación de los servicios; sin embargo, en cuanto a la 2.ª obligación en el período fiscalizado, RENFE Operadora no había implantado un auténtico sistema de contabilidad analítica para el cálculo de los resultados de las actividades que eliminara las discrecionalidades existentes en el modelo establecido.*

Con posterioridad a la firma del convenio por acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de diciembre de 2012, se declararon O.S.P. determinados servicios de media distancia prestados por RENFE Operadora en la red convencional, estableciéndose que Fomento debería formalizar antes del 30 de septiembre de 2013 con RENFE Operadora en el correspondiente contrato de servicio público, plazo que no ha sido cumplido". (Informe Fiscalización relaciones económico-financieras existentes entre RENFE Operadora y la AGE (2011-2012) nº 1.057 Tribunal de Cuentas). De forma que sería la AGE la que se encargaría de financiar los déficits de explotación generados en la prestación de los servicios ferroviarios por RENFE Operadora durante los años 2011 y 2012.

Se llevaron a cabo otros cambios importantes en los marcos formales en relación con los servicios de cercanías y media distancia (convencional) que habían sido transferidos el 1 de enero de 2010 y el 1 de enero de 2011 a la Generalitat de Cataluña,¹⁸² puesto que el Órgano Mixto de Coordinación y Control (creado a través del convenio firmado entre RENFE Operadora y la Generalitat, por el que se establece y concreta la dirección y gestión de los servicios transferidos) aprobaba el 19 de octubre de 2011 el borrador del Contrato Programa (2011-2015) para su prestación en dicho ámbito.

Muchos de los cambios introducidos en los marcos formales quedan recogidos en el Plan Estratégico 2010-2012, como explicaba el Presidente de la compañía, el Sr. Teófilo Serrano. Entre ellos, definir con claridad la frontera entre los servicios OSP y los servicios comerciales; aplicación de un plan general de eficiencia y productividad para ahorrar 70 millones de € en 2010; renovación de la cartera de productos; impulsar un plan de expansión internacional; convertir el transporte de las mercancías en un operador logístico integral que permitiese ganar cuota de mercado de forma rentable; ofertar productos logísticos con mayor valor añadido; etc. Para ello, pedía a la plantilla que se involucrara al considerar que el contexto de cambio suponía una oportunidad. (Comunicado RENFE Operadora 29/01/2010). Lo que evidencia la apuesta decidida del Gobierno para dar un mayor impulso al nuevo modelo empresarial que combina OSP y servicios comerciales (con una mayor inclinación hacia este último).

¹⁸² Las competencias traspasadas solo incluían la planificación de horarios, atención al cliente, tarifas, gestión y supervisión general del servicio (mientras que los trenes, maquinistas, personal de circulación, estaciones, vías, etc., sus competencias seguían perteneciendo a RENFE Operadora y ADIF).

El Ministro de Fomento anunciaba el PITVI 2012-2023 a finales del 2012, donde recoge la hoja de ruta que el Gobierno había decidido aplicar en el sector orientado a potenciar la participación del sector privado en la financiación y desarrollo del sistema; desarrollar un nuevo modelo de gestión de los servicios de las mercancías; racionalizar la oferta de servicios ferroviarios y el análisis de líneas deficitarias para hacer un uso más eficiente de los recursos, etc., lo que afectó a las relaciones laborales.

Contrato Estado - RENFE Operadora (2013-2015).

El contrato era aprobado en el Consejo de Ministros el 13 de diciembre de 2012 para la prestación de las OSP (2013-2015), estableciendo las condiciones en las que RENFE Operadora debía prestar los servicios de cercanías, media distancia, alta velocidad-media distancia y ancho métrico (declarados OSP) en los correspondientes acuerdos de Consejo de Ministros¹⁸³ y asumía la dirección y gestión de la operación de los trenes, explotación comercial y gestión de las estaciones de cercanías (según convenio suscrito con ADIF, debiendo cumplir los niveles de calidad, puntualidad, confort, etc.), volumen de la oferta y el material rodante que se debía utilizar. A cambio obtendría la compensación de acuerdo a los términos previstos por el Reglamento (CE) Nº 1370/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2007 y resto de la legislación aplicable. Así, la AGE le abonaría una compensación económica por las OSP (para compensar el déficit de dichos servicios) con un techo máximo de 1.507 millones € (510,2 para el año 2013; 501,4 para 2014 y 495,3 para 2015).

Mientras que para mantener los servicios que no habían sido declarados OSP se recurrió a la formalización de los correspondientes contratos con las Comunidades Autónomas que lo solicitaron (Extremadura y Aragón) de acuerdo al nuevo marco regulatorio, cuyo déficit de explotación sería financiado por las mismas.¹⁸⁴

La empresa estructuraba los servicios ferroviarios en 3 tipos: 1. Servicios comerciales (Alta Velocidad y larga distancia); 2. Servicios declarados OSP (cercanías Madrid, rodalies Cataluña, viajeros urbanos e interurbanos (Avant-AV media distancia, media distancia convencional y resto de núcleos de cercanías), ancho métrico (cercanías y media distancia) y 3. Servicios de los trenes turísticos.¹⁸⁵

De esta forma, el Gobierno podía “vender” los “*beneficios sociales*” que le aportaba el contrato programa. Al garantizar a los/as usuarios/as la prestación de servicios de “alto” componente social mediante la compensación del tope máximo de gasto y haciendo más asequibles las tarifas, asegurando los niveles de calidad, puntualidad, confort y las frecuencias de los servicios, garantizando el derecho a la movilidad y la vertebración territorial, lo que beneficiaba a más de 300 millones de pasajeros/as al año. Pero durante el primer semestre de 2013 el Gobierno decidía aplicar un plan de racionalización de la oferta de los servicios de media distancia convencional (entre ellos, incluía la utilización de algunos trenes de larga distancia para prestar servicios de media distancia convencional, los llamados “*trenes sinergizados*”, que modificaban horarios y/o frecuencias). Lo que supuso, en definitiva, la supresión de 692 trenes por semana (20,3% del total) y 65 estaciones se quedaron sin ningún servicio ferroviario y pasaban a ser atendida por servicios alternativos por carretera. Mientras que la empresa en 2013 obtenía resultados positivos como consecuencia de la nueva política comercial y tarifaria emprendida en 2012, destacando el impulso de los trenes AVE y los primeros servicios internacionales de Alta Velocidad (proyecto entre España y Francia).¹⁸⁶

¹⁸³ El Consejo de Ministros aprobaba el 5 de julio de 2013 la declaración como OSP de los servicios de media distancia-Alta velocidad (Avant) que circulan por la red de altas prestaciones con un índice de aprovechamiento superior al 30%. Estos servicios ferroviarios utilizan las vías de alta velocidad, pero con un material distinto al del AVE o ALVIA de larga distancia. Antes de la implantación de la OSP había 885 trenes/semana y con la implantación se incrementaban a 937 (incluía los trenes “*sinergizados*”). También se aprobaba la declaración como OSP de todas las relaciones sobre la red de ancho métrico (11 líneas de cercanías y 4 regionales). Mientras que los servicios de cercanías todos estaban declarados OSP desde el acuerdo de Consejo de Ministros del 30 de octubre de 2010.

¹⁸⁴ El RDL 22/2012 introduce modificaciones en la regulación del transporte ferroviario; entre ellas, las CCAA que, a la fecha de entrada en vigor de dicho RDL, “*tuvieran traspasadas las funciones de la A.G.E. correspondientes a los servicios de transporte de viajeros por ferrocarril de cercanías y regionales sobre la REFIG de ancho ibérico, podrán disponer la prestación de dichos servicios de transporte de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (CE) 1370/2007, de 23 de octubre, del Parlamento Europeo y del Consejo*”. El objetivo del RDL es establecer el marco adecuado para abordar el proceso de liberalización del sistema ferroviario y la apertura a la competencia con garantías de continuidad y calidad del servicio público, dotando a RENFE Operadora de un esquema empresarial parecido al de otros operadores ferroviarios públicos europeos. El Informe de Gestión de la empresa recoge que la organización puesta en marcha implicó la creación de cuatro sociedades mercantiles estatales, cuyo capital pertenece íntegramente a RENFE Operadora, que mantiene su naturaleza jurídica de entidad pública empresarial. Y en el Contrato Estado-RENFE Operadora 2013-2015, en su cláusula 1.ª, especifica que “*la entidad pública empresarial RENFE Operadora podrá desarrollar el objeto de este contrato por sí misma o a través de su filial RENFE Viajeros, S.A., constituida en virtud del RDL 22/2012, de 20 de julio, por el que se adoptan medidas en materia de infraestructuras y servicios ferroviarios*”.

De forma que las nuevas reglas formales quedaban reflejadas en el presente contrato-programa y en los diferentes marcos legislativos aprobados al efecto.¹⁸⁷

El nuevo modelo empresarial que el Gobierno había decidido para RENFE Operadora fue aprobado en 2013 mediante el RDL 22/2012 y RDL 4/2013 con la constitución de 4 Sociedades Mercantiles Estatales (Renfe Viajeros, Renfe Mercancías, Renfe Fabricación y Mantenimiento y Renfe Alquiler de Material Ferroviario). Mientras que RENFE Operadora (EPE) se encargaría de asegurar la coordinación y la asignación eficiente de los recursos (al ser la propietaria del cien por cien, del capital social de las nuevas

¹⁸⁵ Son tres los regímenes económicos en los que la Sociedad RENFE Viajeros, SA presta los servicios de transporte de viajeros tras las modificaciones introducidas en la LSF por el RDL 4/2013 (art. 36): “1. *Servicios de cercanías y media distancia, se refiere a servicios declarados de interés público por la Administración Pública correspondiente y se prestan en régimen contractual con la Administración Pública titular del servicio.* 2. *El transporte ferroviario de viajeros con finalidad prioritariamente turística se presta en régimen de libre competencia desde el 31-07-2013, según las condiciones de la Orden FOM 1403/2013, de 19 de julio, sobre servicios de transporte ferroviario de viajeros con finalidad prioritariamente turística.* 3. *Para los servicios de alta velocidad y larga distancia está prevista su entrada en un régimen de competencia, que se desarrollará mediante un esquema de mercados en el que el acceso para los nuevos operadores se llevará a cabo a través de la obtención de títulos habilitantes. Está pendiente que el Consejo de Ministros determine el número de títulos habilitantes a otorgar para cada línea o conjunto de líneas en las que se prestará el servicio en régimen de competencia, para que posteriormente se otorguen los títulos habilitantes por el Ministerio de Fomento a través del correspondiente procedimiento de licitación”.*

Mientras que los servicios de transporte de mercancías que son prestados íntegramente por la sociedad RENFE Mercancías, SA “*están sujetos al régimen de libre competencia*”. (Memoria Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2013 RENFE Operadora, pág. 2).

¹⁸⁶ El 15 de enero de 2012 se suscribieron los contratos de adjudicación del Proyecto Haramain entre el consorcio hispano-saudí Al Shoula Group, liderado por RENFE, y las autoridades de Arabia Saudí. El consorcio estaba formado por 12 empresas españolas (Renfe con la mayor participación 26,9%, Adif, Ineco, Talgo, Indra, Cobra, Dimetronic, Copasa, OHL, Imathia y Consultrans y dos empresas saudíes). Se trataba de uno de los proyectos que tuvo una importante notoriedad y repercusión en el tiempo.

¹⁸⁷ Las nuevas reglas formales del régimen de contabilidad y control de RENFE Operadora y las sociedades dependientes se modificaban y su control se incrementaba considerablemente. “*La entidad ajusta su contabilidad a lo previsto en la legislación que le es aplicable, en particular a la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, a las disposiciones del Código de Comercio, a las que se dicten en su desarrollo y al Plan General de Contabilidad de la empresa española y a los criterios de normalización de cuentas de las empresas ferroviarias establecidos por la normativa comunitaria. El régimen de control de la gestión económico-financiera de RENFE Operadora se ejercerá, conforme con lo establecido en la LGP 47/2003, de 26 de noviembre, por la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) a través de las actuaciones de auditoría pública que se establezcan en el Plan Anual de Auditorías, sin perjuicio de las competencias fiscalizadoras atribuidas al Tribunal de Cuentas por su Ley Orgánica y por demás normas que regulan sus competencias. Mientras que al Ministerio de Fomento le corresponde, mediante la Secretaría de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda, la dirección estratégica, evaluación y control de los resultados de su actividad. Y a través de la D.G. de Transporte Terrestre, el control y seguimiento del cumplimiento de las OSP impuestas a servicios de transporte por ferrocarril, así como de los correspondientes contratos y de ejecución presupuestaria de las partidas previstas para su compensación*”. (Memoria Cuentas Anuales Consolidadas 2013 RENFE Operadora).

sociedades y actuaría como la matriz del Grupo con funciones corporativas y de servicios). Como sostenía el Presidente de la compañía, *“el objetivo de la reorganización es dotar a RENFE Operadora del marco adecuado para abordar y dinamizar el proceso de liberalización y competencia del sector”*, y los respectivos órganos internos ejercerían el control (Consejo de Administración, Comité de Dirección y la Dirección de Auditoría Interna). (Nota de campo).

Contrato AGE y Sociedad RENFE Viajeros (2016-2017).

El nuevo contrato entre la AGE y RENFE Viajeros SME, SA¹⁸⁸ se firmaba el 18 de octubre de 2016 con vigencia de un año, aunque se prorrogaba un año más. El importe que se fijó para la prestación de las OSP correspondientes al 2016 y 2017 fue de 495,4 millones € para cada año (igual que en 2015). Los PGE para 2016 recogen una partida de 605,4 millones € para compensar los servicios ferroviarios de cercanías y media distancia (incluye la compensación por los servicios ferroviarios OSP prestados en 2015 por RENFE Operadora a la Generalitat de Cataluña). Asimismo, se aprobaba el 25 de noviembre de 2015 la prórroga del Plan de Acción 2015 y 2016 por el Órgano Mixto de Coordinación y Control de la Generalitat de Catalunya-RENFE (con cargo a dicho plan donde, para 2016, se ponía en marcha más servicios a petición de la Generalitat: R-1 nueva oferta comercial Blanes-Maçanet-Massanes; R16 nuevo servicio regional Tortosa-Barcelona y R17 nuevo servicio regional Barcelona-Riba-Roja).

En cuanto a los servicios que son competencia de otras CCAA, se continuaron con los convenios (Junta de Extremadura y Gobierno de Aragón; a este último en 2016 se le siguió prestando los servicios recogidos en el convenio firmado en 2014 y prorrogado para 2015, aunque el 30 de diciembre de ese año se firmó un acuerdo entre las partes donde se acordaba que el Gobierno de Aragón solicitaría al Ministerio de Fomento que los servicios que eran objeto del contrato se incluyesen como OSP por parte del Estado y, de no conseguirlo, continuaría el Gobierno de Aragón abonándolos a RENFE Viajeros, como así sucedió). Por otra parte, la oferta internacional de Alta Velocidad para el ejercicio 2016 se vio afectada *“por la coyuntura geopolítica con múltiples atentados en Francia y Bélgica, que han provocado una fuerte contracción de la demanda española e internacional. Este hecho, unido a las supresiones de trenes por huelga en los meses*

de mayo y junio y diversos trabajos en la infraestructura (ha tenido como consecuencia una caída de la demanda internacional del 6% frente al 2015, si bien parte de esta caída ha sido debida también a la reducción del plan de transporte planificado (que finalmente ha permitido mejorar el margen global de explotación en un 26% sobre 2015)”. (Informe gestión Renfe Operadora 2016).

De forma que el proceso de liberalización de los servicios ferroviarios avanzaba, no solo los comerciales, sino que también se abrirían para los declarados como OSP.

Contrato AGE y Sociedad RENFE Viajeros (2018-2027).

El 18 de diciembre de 2018 se firmaba el contrato entre AGE y RENFE Viajeros SME, SA, para la prestación de los servicios de cercanías, media distancia, Alta velocidad-media distancia y ancho métrico (competencia de AGE y declarados OSP en el Consejo de Ministros del 15 de diciembre de 2017)¹⁸⁹ para el período 2018-2027 desde el 1 de enero de 2018 con una duración de 10 años y con posibilidad de prorrogar por 5 años más. El importe de las subvenciones percibidas por RENFE Operadora por los servicios de OSP para el 2018 fue de 917.725 miles de euros; 668.321 en 2017; 934.123 en 2019 y 1.108.389 en 2020. Además, percibía las subvenciones devengadas por el cumplimiento de los contratos de OSP (media distancia y cercanías) competencia de la Generalitat de Cataluña para el 2020 en 323.706 miles de euros. Y las subvenciones devengadas de otras Administraciones Públicas (CCAA o Ayuntamientos) que incluye el Plan de Acción de Cataluña fueron de

¹⁸⁸ A partir del 2 de octubre de 2016, entraba en vigor la Ley 40/2015 de 1 de octubre, donde las sociedades pasaban a denominarse RENFE Viajeros Sociedad Mercantil Estatal SA, RENFE Mercancías SME SA, RENFE Fabricación y Mantenimiento SME SA y RENFE Alquiler de Material Ferroviario SME SA, siendo sociedades mercantiles sobre las que se ejerce control estatal.

¹⁸⁹ El 15 de diciembre de 2017 se aprobaba un nuevo acuerdo del Consejo de Ministros que renovaba la relación de servicios considerados OSP competencia de la AGE:

1. Servicios de cercanías, media distancia (convencional y Alta velocidad-Avant), servicios de ancho métrico (recogidos en la declaración anterior) se ampliaban en las relaciones Vigo-Tui, Alicante-Villena, Castellón-Vinazos y Villarrubia-Córdoba-Rabanales-Alcolea.
2. Pasan a considerarse como servicios OSP dos relaciones que hasta esa fecha eran financiadas por las CCAA: Puertollano-Mérida-Badajoz y Zaragoza-Calatayud-Ariza-Arcos, que formaban parte de los convenios con la Junta de Extremadura y con el Gobierno de Aragón.
3. Añadiéndose a los servicios Avant-Alta Velocidad: Madrid-Cuenca y Madrid-Salamanca.

Además, el 30 agosto de 2019, el Consejo de Ministros aprobaba incluir como nuevas OSP los servicios ferroviarios de Alta velocidad-media distancia (Avant) Sevilla-Córdoba-Granada y Málaga-Granada.

21.786 miles de €. (Informes Responsabilidad Social de RENFE para esos años). La estructura de RENFE Viajeros SME SA, aprobada en octubre de 2018, garantizaba la separación contable de los dos regímenes de financiación: servicios considerados OSP y servicios comerciales.

Por otro lado, la reforma ferroviaria europea del 4º Paquete Ferroviario se traspone al ordenamiento jurídico de España, ya que el Consejo de Ministros el 21 de diciembre de 2018 aprobaba el RDL 23/2018 que, entre otras, modificaba la Ley 38/2015, de 29 de septiembre del Sector Ferroviario, al fijar el mes de diciembre de 2020 la fecha para la entrada de nuevas empresas ferroviarias en el transporte de viajeros por ferrocarril en los servicios nacionales de larga distancia y Alta Velocidad. Es decir, que a partir de diciembre del 2020 cualquier empresa que disponga de la licencia de empresa ferroviaria (EF) y del certificado de seguridad (que otorga la AESF) y solicite el uso de la infraestructura ferroviaria a ADIF podrá prestar servicios en competencia con RENFE Viajeros en la REFIG. No obstante, hay que decir que hasta el momento, dicha fecha no afectaba a los servicios considerados OSP al permitir la norma europea que los Estados miembros puedan optar para que dichos servicios no sean licitados obligatoriamente hasta el año 2023 (período que puede ampliarse si existe un contrato vigente a dicha fecha, como es el caso de RENFE).

De forma que el Gobierno optaba por un enfoque “prudente” sobre los servicios sometidos a OSP, asegurándose que fuera RENFE Operadora la que continuase prestándolos hasta finalizar el contrato firmado el 18 de diciembre de 2018 (vigencia mínima de 10 años, ampliable 5 más).

El Presidente de la compañía, el Sr. Isaías Taboás, afirmaba que se habían preparado para abordar los nuevos retos: *“Renfe Operadora ha definido un Plan Estratégico 2019-2023 que aborda las claves del Grupo para los próximos años sobre tres pilares: el ‘foco’ en el cliente, la internacionalización y la eficiencia y seguridad”*. Cabe destacar que la dirección elaboró un plan de renovación del material rodante para llevar a efecto en 2019 por un importe de más de 3.000 millones de € que afectaba a toda la flota, siendo uno de los mayores impulsos de inversión y contratación de los últimos años (desde 2007 no se había comprado material para los servicios públicos de cercanías). (Informe gestión ejercicio 2018. Grupo RENFE Operadora, marzo de 2019).

En cuanto a los servicios públicos que son competencia de la Generalitat de Cataluña, hay que tener en cuenta que el 17 de junio de 2013 se aprobaba en el Órgano Mixto de Coordinación y Control entre RENFE Operadora/Generalitat el texto del contrato para la prestación de dichos servicios por parte de RENFE durante el período 2011-2015, quedando pendiente su aprobación definitiva por la Comisión Bilateral y por la Comisión Mixta para Asuntos Económicos y Fiscales Estado-Generalitat. Mientras llegaba dicha aprobación... *“y en aras de no deteriorar la situación financiera del operador, el Gobierno ha incluido en las leyes de P.G.E. de los sucesivos años una disposición adicional dotando de la consignación presupuestaria al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, para que, previa verificación por parte de la I.G.A.E. de las propuestas de liquidación de la valoración económica de los servicios prestados por RENFE Operadora (Renfe Viajeros), proceda a realizar una entrega a cuenta a dicha entidad por el resultado de esas verificaciones y a la espera de la firma definitiva del citado contrato. Hay que destacar los esfuerzos realizados desde el 2013 por los diferentes equipos gestores de RENFE, materializados en diferentes reuniones con representantes del Ministerio de Hacienda para, en la medida de sus posibilidades, explicar el texto aprobado en junio de 2013 y demandar su tramitación ante los órganos señalados, o bien obtener las nuevas premisas de negociación con la Generalitat”*. Asimismo, el 25 de noviembre de 2015 se aprobaba la prórroga del Plan de Acción con la Generalitat para 2015 y 2016 (lo que suponía el soporte de los servicios adicionales a los inicialmente transferidos y contratados directamente por la Generalitat con RENFE Viajeros).

En cuanto a los servicios públicos que son competencia de otras CCAA, se producían cambios en los sucesivos años, como recoge el Informe de gestión de la empresa: *“Los contratos establecidos con la Junta de Extremadura y el Gobierno de Aragón, reguladores de los servicios prestados para las correspondientes CC.AA. en anteriores ejercicios, finalizaron su vigencia el 31-12-2017, encontrándose en fase de negociación los acuerdos para la liquidación de los ejercicios 2018 a 2020”*. *“A fin de mantener la oferta en determinadas relaciones que no son objeto de declaración de servicio público por la AGE, durante el 2020 se ha continuado prestando a las CC.AA. de Extremadura y*

Aragón los mismos servicios de años anteriores, con las restricciones impuestas por la pandemia, a la espera de que se firmen los respectivos contratos con dichas CC.AA". (Informe de gestión ejercicio 2017 Renfe Viajeros SME. S.A. Marzo 2018).

El Presidente de la compañía destacaba los buenos resultados que arrojaba el ejercicio económico del 2018: *"Ha sido un año extraordinario en términos de resultados financieros y operacionales". "Renfe Operadora cerró el ejercicio con un resultado de 111,4 millones de €, una cifra que mejora un 59% el beneficio que alcanzó la compañía el año anterior. [...] En general, los trenes de cercanías y media distancia, los considerados servicios públicos, registraron una mejora de su demanda de más del 4,1% y sumaron 474 millones de viajeros/as en 2018, 18 millones de viajeros/as más para el tren que en el año anterior. La demanda de los trenes comerciales AVE y de larga distancia creció en un 4%, sumando 1,2 millones de viajeros más, hasta alcanzar los 33,6 millones.¹⁹⁰Renfe Mercancías transportó 18,3 millones de toneladas en 2018, con un ligero descenso frente al año anterior. Datos que trasladan la confianza de los ciudadanos/as depositada en los servicios públicos y comerciales, lo que supone para el conjunto de los profesionales un incentivo más para seguir trabajando en la calidad del servicio que prestamos. El 2018 supuso para Renfe Operadora un nuevo hito en su expansión internacional; además de los que venimos desarrollando, se incorporaron otros: Texas, Reino Unido, etc. [...] Desde el punto de vista de nuestra contribución al desarrollo sostenible, Renfe generó en 2018, 14.565 empleos de forma directa y 13.686 de forma indirecta"* (Informe Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo 2018 Renfe).

Contrato Programa AGE-ADIF (2007-2010).

Para dar continuidad a las actuaciones que venía realizando ADIF en la red de titularidad del Estado, se prorrogaba el Contrato Programa AGE-ADIF 2007-2010 que se había firmado el 16 de febrero de 2007 con una vigencia hasta el primer semestre de 2011.¹⁹¹

En el Informe de Gestión de ADIF correspondiente al ejercicio 2012 (págs. 32-33), respecto al contrato programa 2007-2010 y los convenios posteriores firmados, figuran

las aportaciones económicas que el Estado realizaría a ADIF, donde se aprecian reducciones importantes en diferentes partidas como consecuencia de las medidas de contención del gasto público aplicadas por el Gobierno. Así, *“con fecha 16-02-2007, el Ministerio de Economía y Hacienda, el Ministerio de Fomento y ADIF suscribieron el contrato programa para el periodo 2007-2010, que se prorrogó hasta el 30-06-2011 mediante acuerdo suscrito por las partes. Se aseguran aportaciones económicas por valor de 11.884 millones de €. A la red convencional se dedicarán 5.565,7 millones de € destinados al mantenimiento, explotación y gestión de la red de titularidad del Estado 3.438,5 millones, y a las inversiones en la red convencional que se encomiende a la entidad por el Ministerio de Fomento: 2.127,1 millones. El Estado realizará también aportaciones por valor de 1.194,3 millones para cubrir las inversiones de reposición y mejora llevadas a cabo por Adif en la red durante los ejercicios 2005 y 2006. Para la financiación de la línea de alta velocidad Madrid-Galicia en su tramo Ourense-Santiago de Compostela, encomendada por el Ministerio de Fomento, se fija una partida de 1.715,2 millones de €. Con objeto de dar continuidad a las actuaciones de Adif en la red de titularidad del Estado, con fecha 30-12-2010 se procedió a la prórroga del contrato-programa y con fecha 18-11-2011 se firmaron sendos convenios para la promoción de las inversiones en la red ferroviaria de titularidad del Estado y para su administración,*

¹⁹⁰ Respecto a las sociedades filiales de RENFE Viajeros SME SA, contaba a finales del año 2020 con participación en la sociedad Elipsos, que se creaba *“mediante una joint venture; es una empresa conjunta de derecho español, siendo participada a partes iguales por RENFE Operadora y SVD/SNCF. Y gestiona la comercialización de los trenes de Alta Velocidad desde diciembre de 2010 con la denominación comercial “Renfe-SNCF en Cooperación”. El 15-12-2013 se lanzó la nueva oferta internacional de alta velocidad, que ha sido llevada con éxito a pesar de la dificultad de circular por tres infraestructuras diferentes (Adif, RFF y TP Ferro) y con la consiguiente necesidad de homologación del parque de Renfe y la SNCF a dichas infraestructuras. Habiéndose consolidado toda su oferta en los últimos años, pero al igual que el resto de productos y corredores, fueron afectados en 2020 por las restricciones de movilidad del Covid-19”* (Informe Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo 2018 Renfe, pág. 63).

¹⁹¹ El 16 de febrero de 2007 se firmaba el contrato-programa AGE-ADIF 2007-2010 *“modificado con fecha 18 de diciembre. Para el año 2011, con objeto de dar continuidad a las actuaciones de Adif en la red de titularidad del Estado, con fecha 30-12-2010 se procedió a la prórroga de dicho convenio para el 1º semestre del año y con fecha 18-11-2011 se autorizó por el Consejo de Ministros la aprobación de los convenios con la AGE y SEITTSA para la promoción de inversiones en la red de titularidad del Estado para dicho año y para la administración de la red en el 2º semestre. Además, el 18-11-2011 se firmó el convenio con la AGE para la gestión y mantenimiento de la misma red durante el 1º semestre de 2012, y en octubre de 2012, dos convenios para el 2º semestre del año. Por último, el 28-12-2012 se firma el convenio con la AGE y SEITTSA para la promoción de inversiones en la red ferroviaria de titularidad del Estado en el año 2012”* (Informe de gestión ADIF ejercicio 2011).

comprometiéndose la A.G.E. a efectuar las siguientes aportaciones económicas para 2011: mantenimiento, explotación y gestión de la red de titularidad del Estado 839,3 millones de € y 653,2 millones de € para inversiones encomendadas por el Ministerio de Fomento en red convencional y en red de altas prestaciones de titularidad del Estado como para las inversiones ejecutadas por la entidad en 2011 en las anteriores, al amparo de la autorización para asumir compromisos de inversión con cargo a ejercicios posteriores a 2010 contenida en el C.P. 2007-2010. Para 2012 se firmaron convenios para la promoción de inversiones en la red de titularidad del Estado por importe de 203,4 millones de €, que incluye la red convencional y el tramo Orense-Santiago de alta velocidad, y para la gestión y el mantenimiento por importe de 740 millones de €”.

Entre los compromisos que ADIF debía obtener, los resultados económicos fijados para cada una de las áreas donde la valoración de los servicios prestados se realizaría en función del cumplimiento de los indicadores fijados (calidad vía, puntualidad, fiabilidad y disponibilidad de las instalaciones, accidentalidad, etc.).¹⁹² (Informe Gestión ADIF 2011).

Además, se debía aplicar un plan de RR. HH. que permitiera adecuar el número de la plantilla a las necesidades y objetivos de gestión mediante un ERE; realizar los gastos e inversiones encomendados por Fomento en la red de titularidad del Estado (convencional y de altas prestaciones) y lograr los resultados de inversiones previstas. Por tanto, las aportaciones económicas del Estado se redujeron considerablemente durante esos años y también para los siguientes. Por lo que ADIF diseñó sus planes estratégicos y tuvo que negociar con los sindicatos aspectos laborales para dar respuesta a las peticiones del Gobierno. Una responsable de la empresa reconocía que durante esos años hicieron un uso mucho más eficiente de los recursos disponibles.

“Sí, durante esos años... como se redujeron considerablemente los recursos sobre todo los que procedían de los PGE, uno de los objetivos estratégicos que nos marcamos y que recogen los diferentes planes estratégicos era garantizar la sostenibilidad económica y financiera de Adif, y gestionamos los recursos públicos que había, con la máxima eficiencia, como recoge el Plan de eficiencia y mejora 2012-2015.

Esta empresa, como entidad pública empresarial que es y de acuerdo a las normas y disposiciones legales que regulan su funcionamiento, recibe las aportaciones económicas fundamentalmente a través de los PGE, de los contratos programa que se firman con la AGE y de las subvenciones de los Fondos Europeos y obtiene ingresos por los cánones y otros servicios.

En esos años de profundización de la crisis económica... tuvimos que racionalizar el gasto considerablemente mediante procesos de trabajo más eficientes y adoptando medidas de ajuste laboral que llevamos a negociar”.

Entrevista n.º 21. Responsable de ADIF (24-12-2020:3).

En marzo de 2019 la Presidenta de ADIF anunciaba a los medios de comunicación que tenía previsto firmar en los próximos meses un nuevo contrato-programa, al afirmar que las conversaciones mantenidas con el Ministro de Fomento estaban muy avanzadas. Señalaba que después de 9 años sin un plan de inversiones sólido y consistente en las empresas ferroviarias (desde 2011, que fue cuando se producía la prórroga del anterior contrato), era vital cerrar un nuevo contrato que garantizase la sostenibilidad financiera al gestor ferroviario, ya que debían poner en marcha la estrategia de inversiones ante la inminente liberalización de los servicios de viajeros que se iba a producir en diciembre de 2020. Así lo explicaba: *“Adif funcionó entre 2006 y 2010, en base a un contrato-programa con Fomento que nos permitía conocer las aportaciones que íbamos a recibir; hubo una prórroga tácita para 2011 y, a partir de ahí, no volvimos a tener contrato-programa. No saber lo que íbamos a percibir del Ministerio provocó una gran desorganización en Adif, falta de recursos para el mantenimiento, carencias en la programación y toda una serie de ineficiencias que impedían la concepción de un plan de negocio. Ahora tenemos una propuesta de contrato-programa del Ministerio en consonancia con nuestro plan de actividad. Eso garantizará el marco mínimo de aportaciones para llevar a cabo el mantenimiento y demás funciones encomendadas”.* (Cinco Días 11/03/2019).

A principios de noviembre de 2020 la responsable de ADIF adelantaba algunos datos de las partidas presupuestarias destinadas al efecto y hacía previsiones: *“Para el año 2021, Adif y Adif AV tienen previstas inversiones de 4.858 millones de euros (3.012 para el desarrollo de nuevas infraestructuras destinadas principalmente a cerrar los itinerarios establecidos en el Corredor Mediterráneo y Atlántico; y 1.846 millones de*

¹⁹² Los parámetros para medir los indicadores quedan recogidos en el Informe de Gestión ADIF 2011. Así, por ejemplo, para medir la calidad de la vía, se fijan una escala de niveles *“bien, aceptable, regular, deficiente y mal”* *“que se miden para cada tramo de la red, estableciéndose los porcentajes de cada tipo de red (A1, A2 y B) que se encuentran en los rangos de calidad denominados bien y aceptable”.* El informe recoge los criterios para medir la fiabilidad de las instalaciones, puntualidad de servicios, etc.

euros para actuaciones de mejora y renovación de la red convencional y de ancho métrico, en el ámbito de las mercancías, la intermodalidad para las conexiones ferroportuarias y en los convenios que Adif firma con los puertos que permitan la adaptación de apartaderos con mayores longitudes para las composiciones de los trenes, electrificación de líneas, mejoras en los sistemas de señalización, mando y control. Lo que permitirá a las empresas planificar las inversiones a medio plazo y “no tener que ir haciendo año a año los planes”, además supondría aumentar los ingresos por el cobro de los cánones por el uso de las infraestructuras que a mediados de 2019 “la cantidad aportada a través de este concepto ronda los 500 millones de € del resultado consolidado de la compañía pública”. “En cambio, una vez que se lleve a cabo la tan esperada liberalización y el aumento de la capacidad de la red en un 65%, se espera que esta cifra llegue a ser hasta un 30% superior”. (Europa Press 04/11/2020).

El 26 de julio de 2021 el Ministerio subscribía con ADIF y ADIF AV ambos convenios donde percibirían un total de 12.764 millones de € para el período 2021-2025 con el objetivo de garantizar la sostenibilidad económica de las infraestructuras ferroviarias. Así lo recogen los medios oficiales: “Adif percibirá del Estado en el periodo 2021-2025 un total de 8.747 millones de €, de los cuales se prevé que 2.539 millones corresponderán al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) de la Unión Europea”. “Por su parte, Adif AV recibirá 4.017 millones de € durante la duración del convenio. De esta cantidad, 2.154 millones de € procederán del MRR-EU” (<https://www.lamoncloa.gob.es>).

5.3.2.2.- Cambio de clima.

En este tercer período los gobiernos avanzaron en el cambio de las reglas de las relaciones laborales (dando un mayor impulso durante el mandato del Gobierno del PP). Se cambiaron las reglas formales a través de los contratos programas, decretos y otros acuerdos, pero también las reglas informales sufrieron modificaciones (los incumplimientos de los acuerdos por parte de los/as responsables empresariales e incluso de los políticos fue una constante, ocasionando una respuesta en forma de conflicto laboral que se instaló en prácticamente casi toda la década). Esta era una de las formas que el Gobierno y las empresas elegían para decir a los/as responsables sindicales que el marco de relaciones laborales tenía que cambiar. Las comisiones de

investigación y parlamentarias siguieron ejerciendo su papel y se crearon nuevos mecanismos de control mucho más estrictos (Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas; Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia; Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria; Tribunal de Cuentas; Inspección General de la Administración del Estado; Sistema Europeo de Cuentas; etc.). Los gobiernos articularon de forma premedita sus estrategias *“aprovechando”* la crisis económica para llevar a cabo los principales cambios. No solo cambiaban el modelo ferroviario, también modificaban algunos aspectos del sistema de relaciones laborales. Las nuevas reglas formales que recogían los contratos-programas dejaron claro que el “paraguas” de las subvenciones se reducía de forma considerable y progresiva, y se incrementaron los controles al respecto. Los programas de gestión aplicados en las empresas ejercieron su papel en este sentido y se instaló un estilo de negociación duro y de confrontación, alterando las relaciones de forma continuada.

Seguidamente se describen algunos de los procesos de conflictividad que tuvieron lugar durante esta década, donde se aprecia el momento en que los sindicatos adoptan una estrategia de confrontación después de haber agotado la vía de la negociación. Lo que nos permite responder al tercer interrogante: ¿cuándo los sindicatos adoptan la estrategia de confrontación?

Los conflictos laborales y el cambio de reglas en RENFE y ADIF.

La conflictividad laboral a nivel interno y, en numerosas ocasiones, también a nivel externo fue la nota más destacada durante prácticamente toda la década, debido a varios factores. Por un lado, las medidas de ajuste y restricciones que adoptaban los gobiernos para tratar de paliar los efectos de la crisis (reducciones y congelaciones salariales, modificaciones de la edad de jubilación, reducciones de las subvenciones por la prestación de servicios públicos, flexibilidad y abaratamiento del despido, etc.). Por otro, el cumplimiento de los mandatos europeos (reducción del déficit público, implantación del nuevo modelo ferroviario, restricciones por la pandemia, etc.) ocasionó un continuo e intenso proceso de conflictividad. Tanto en RENFE como en ADIF se continuaron produciendo conflictos laborales por los convenios colectivos, por

el cambio de modelo ferroviario y por las medidas que aplicaron los gobiernos para contrarrestar la crisis (se aprecian diferencias entre el mandato socialista y el popular). El contexto socioeconómico de España durante 2010 y 2011 se caracterizó, entre otros aspectos, por la importante conflictividad que se desencadenó a nivel nacional debido a la reforma laboral impuesta por el Gobierno socialista el 21 de junio de 2010, que ocasionó la huelga general el 29 de septiembre de 2010, y el Acuerdo de Pensiones del 28 de enero de 2011 alcanzado entre Gobierno, Patronal, UGT y CCOO. Lo que generó protestas y conflictos por parte de los sindicatos que rechazaban el acuerdo y las medidas de recortes y ajustes del Gobierno.

En las empresas, a finales de 2010, se denunciaban los Convenios Colectivos en las dos empresas y los resultados de las elecciones sindicales celebradas el 1 de marzo de 2011 no alteraron la fuerza sindical en los nuevos Comités Provinciales y CGE's. La negociación de los nuevos convenios se iniciaba con discrepancias entre los sindicatos. En RENFE algunos querían renegociar los Marcos Reguladores firmados (mientras que los que los habían firmado no estaban dispuestos) y en ADIF también se dieron discrepancias. Coincidían en que las empresas debían abonar el 2,7% de revisión salarial pendiente de 2010; participar en los planes de futuro (Talleres, Mercancías, SSSL, Canal de Venta para que se garantizaran los puestos de trabajo y el futuro); impulsar las negociaciones para los nuevos convenios; negociar planes de prejubilación/jubilación e ingresos de efectivos a través de las OEP; participar en las negociaciones de la segregación de las empresas y en las OSP sobre la afectación a las plantillas, etc. Mientras, las direcciones aprovechaban las discrepancias entre los sindicatos para tratar de romper cualquier acción unitaria y diseñaron sus estrategias. La ronda de reuniones que iniciaron las direcciones de las empresas con la representación sindical se orientó en ese sentido, aprovechando la coyuntura económica. El 29 de marzo de 2011 se reunían en RENFE (más tarde en ADIF) para informarles de las cuestiones más urgentes que pretendían atender (previsión de pago del 2,7% de la revisión salarial de 2010, propuestas para los nuevos convenios, cambios en los ERE, implantación de sociedades mixtas en Mercancías, etc.). La dinámica empresarial de incumplir los acuerdos se instaló de forma casi permanente, llevando a los sindicatos a convocar comisiones de conflictos, huelgas, conflictos colectivos, etc.

Por otro lado, el rumor de que el Gobierno pretendía “privatizar” las mercancías se extendió entre la plantilla, llevando a los sindicatos a reunirse con la empresa el 6 de junio de 2011, donde les confirmaba la decisión política de segregar y fraccionar el área (se crearían 4 nuevas empresas: COTREN Renfe Mercancías SA (contenedores), IRION Renfe Mercancías SA (siderúrgicos), MULTI Renfe Mercancía SA (multiproductos y a granel) y PECOVASA Renfe Mercancías SA (automóviles y repuestos)). Constituyéndose las 3 primeras como Sociedades Mercantiles Estatales (filiales 100% de RENFE Operadora) con el objetivo de poder venderlas hasta el 45% a empresas privadas. Mientras que para PECOVASA se buscaría otra fórmula para convertir sus acciones (al tener RENFE Operadora el 55% y el resto era de socios privados). Con esta reestructuración empresarial preveían sanear sus cuentas en los próximos años y estimaron que obtendrían beneficios a partir del tercer año. Este era el Plan de Viabilidad que había decidido el Gobierno Socialista para las mercancías y la empresa se limitó a informar (aún tenía que ser aprobado en el Consejo de Ministros el 24 de junio de 2011 y, tras ser aprobado por el Consejo de Administración el 28 de junio, se llevaría a término la segregación y creación de las filiales). Al anuncio de esta reestructuración se sumaba la moción presentada por CiU/PSOE que era aprobada el 14 de junio en el Congreso de los Diputados para promocionar la competencia en el mercado de servicios ferroviarios de viajeros. La respuesta de los sindicatos no fue consensuada ni coordinada por la totalidad del CGE de RENFE, a pesar de que todos se posicionaron en contra de la reestructuración y se movilizaron en solitario (concentración del 16 de junio de 2011 ante el Ministerio de Fomento por CGT y SF y paros de 2 horas para trasladar al Gobierno su rechazo a la situación en que se encontraban las dos empresas y exigirle un cambio en la política ferroviaria). Esta escasa y descoordinada respuesta sindical permitió al Gobierno llevar adelante su proyecto de segregación de las mercancías.

La gravedad en el contexto general, como consecuencia de la profundización de la crisis económica y sus efectos negativos en la mayoría de los sectores de actividad (despidos masivos, descuelgues salariales, recortes y congelaciones salariales, pérdidas de derechos laborales, etc.), generó un clima de incertidumbre e “inseguridad” que influyó en la toma de decisiones de los sindicatos ferroviarios al acordar consensuar solo de forma unitaria la negociación de las condiciones laborales, económicas y

sociales del personal afectado por la subrogación a las nuevas empresas en Mercancías y algunos se descolgaron de las movilizaciones. Situación que aprovechaba la empresa al aceptar solo una parte de sus peticiones y aunque, desde el CGE, se solicitó la Comisión de Conflictos, el 12 de septiembre la empresa lograba que UGT y SEMAF firmaran la segregación, donde 84 trabajadores/as cesaban en RENFE y pasaban a las nuevas empresas. Los sindicatos que no firmaron esta segregación consideraban que este hecho era muy grave y suponía un punto de inflexión que nunca se había dado en RENFE. Mientras la empresa cumplía con el mandato de segregación y “rompía” la unidad sindical. Estos bienes políticos la empresa los ofreció al Gobierno a cambio de otras compensaciones.

La mano “dura” del Gobierno continuó a nivel general y su propuesta de limitar el déficit público salía adelante. A nivel interno, los proyectos empresariales se orientaron en la misma línea de forma intensa. Así, el Plan Ágora en los servicios de cercanías de Madrid para gestionar las incidencias que suponía modificar condiciones laborales (jornada, movilidad funcional y geográfica, etc.), ingresos de 58 agentes, pero también la externalización de actividades. Se llevó a negociar con los sindicatos de forma que la movilidad salía adelante con la firma de CCOO, SEMAF y UGT.

Las diferentes reuniones que la Dirección de Fabricación y Mantenimiento mantuvo con los sindicatos siguieron la misma tónica. El proyecto de futuro que había diseñado para Talleres (aunque recuperaba algunas cargas de trabajo, solo 1.040 vehículos eran internalizados en vez de su totalidad 1.800 y las empresas privadas seguirían con el mantenimiento de 760 vehículos y ampliaban la permanencia de sus contratos). Para el personal de RENFE, pretendía negociar otras condiciones (jornada, vacaciones, etc.) que se adecuasen a la disponibilidad del material. Asimismo, les informaba de sus intenciones de reestructurar en los próximos meses las Bases de Asistencia Técnica.

En ADIF, el 11 de octubre de 2011, la DG de Explotación de Infraestructura y Seguridad, Organización y RR. HH. se reunía con el CGE para tratar el área de SSLL, donde les explicaba las medidas desarrolladas en los últimos años y que todos “sabían” que eran insuficientes para su futuro. Por ello proponían a los sindicatos llevar a cabo medidas con base en el *Plan Estratégico para el impulso del transporte de mercancías en España* desarrollado por el Gobierno, como trasvasar al área de Circulación el personal que

venía realizando el 100% de sus funciones en la gestión de la infraestructura, llevar un proceso de movilidad en 2012 y elaborar un mapa con el número de instalaciones logísticas. El 23 de diciembre de 2011 el BOE publicaba una nueva licitación para externalizar los servicios de maniobras, manipulación de las unidades de transporte intermodal y mantenimiento de los medios de manipulación en varios centros logísticos a nivel nacional. La indefinición del futuro del Canal de Ventas y su personal fue un tema que preocupó a los sindicatos debido a la falta de interés de los/as responsables, como evidenciaban las informaciones contradictorias que ofrecieron a nivel político y empresarial. Algunos procesos continuaron desarrollándose, como el macroproceso de movilidad en ADIF, iniciado en el último trimestre de 2011 (se aprobaban con los votos favorables de CCOO y UGT las convocatorias de movilidad geográfica y funcional de MMII para telecomunicaciones, circulación y la convocatoria de estructura de apoyo). Los sindicatos que no las firmaron lo justificaban por la poca “transparencia” y objetividad en los procesos y denunciaban irregularidades. Se acordaba esta vez por unanimidad un nuevo protocolo de actuación frente al acoso laboral el 20 de diciembre de 2011.

Las elecciones generales del 20 de noviembre de 2011 ofrecieron un cambio de Gobierno al obtener mayoría absoluta el PP y Mariano Rajoy era nombrado Presidente de España. Los/as nuevos/as responsables políticos se sucedieron como era habitual en los ministerios y en las empresas ferroviarias. La mala situación en que se encontraba el país (con más de 5,3 millones de parados/as, el IPC había aumentado considerablemente en los últimos años, bajada de salarios, paralización de los convenios colectivos, etc.) llevó al Gobierno a emprender una larga senda de recortes que se materializaban con nuevas reformas y ajustes en los PGE de forma mucho más intensa y extendida en el tiempo. Se aprobaban a finales del 2011 en el Consejo de Ministros más medidas “anticrisis” (nueva reforma laboral, congelación salarial para los empleados públicos, reducción de las inversiones públicas, restricciones en las OEP, aplazamiento para 2013 del permiso de paternidad...). Lo que ocasionó un “reguero” de movilizaciones y protestas en diferentes sectores de actividad convocados por los sindicatos y movimientos sociales (15M, PAH, organizaciones civiles, etc.) a lo largo de todo el territorio nacional y durante casi todo el 2012 y 2013.

También en otros países de nuestro entorno se produjeron movilizaciones y protestas por las medidas de ajuste unilaterales que aplicaron los gobiernos para hacer frente a la crisis o, como sostenían otros/as, ¿estarían “utilizando” *la crisis como excusa para cambiar el modelo social?*

Para tratar de recuperar la confianza y reducir los efectos negativos de la crisis (se instaló un clima general de malestar e incertidumbre en el país), los agentes sociales al más alto nivel (CEOE, CEPYME, UGT y CCOO) firmaban el 25 de enero de 2012, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014. Fija las nuevas reglas que debían asumir en las negociaciones de los convenios para ese período (renuncia a la revisión salarial y congelación de salarios hasta el 2015, subidas del 0,5% como máximo para 2012 y 0,6% para 2013, y si el IPC superase el objetivo marcado por el BCE del 2%: los excesos se pagarían en una paga única no consolidable; para 2014 las subidas se ajustarían según el ritmo de la actividad económica vinculando parte del salario a la productividad); se incrementaba la flexibilidad funcional y jornada laboral (al poder el empresariado distribuir el 10% de la misma o no aplicar condiciones que estaban firmadas en los convenios, etc.).

Se efectuaron nuevos nombramientos en las empresas y se aplicó un mayor control en la gestión (paralizando prácticamente casi todos los procesos que se encontraban abiertos y los que se debían de iniciar) y aplicaron un estilo mucho más duro en las relaciones laborales. La nueva Ministra de Fomento, la Sra. Pastor, y el Secretario de Estado de Planificación e Infraestructura, el Sr. Catalá, mantuvieron contactos con los secretarios generales de SEMAF, CCOO, UGT, CGT y SF, convocándolos a una reunión el 5 de enero de 2012, donde trataron los temas que más les preocupaban (modelo ferroviario a implantar, situación del contrato-programa con la Generalitat, reducción del presupuesto para RENFE de 200 millones de euros, futuro de FEVE, etc.).

El 10 de febrero 2012, el Consejo de Ministros aprobaba por decreto la nueva Reforma Laboral (con más y más duros recortes, retrocesos en derechos laborales y sociales), ocasionando una respuesta en bloque por todos los sindicatos y de los

movimientos de contestación social, protesta y resistencia que se había conformado durante la crisis (15 M, PAH, mareas, indignados, etc.) y que estaban adquiriendo cada vez más un mayor protagonismo en las calles. Por todo ello, los sindicatos convocaban al Gobierno de Rajoy la 1.ª huelga general el 29 de marzo de 2012 para que retirase la reforma laboral, derogara la reforma de las pensiones, se recuperara la negociación colectiva, etc. Aunque la huelga general fue ampliamente apoyada y considerada por los sindicatos un “éxito”, no fue suficiente para retirar las medidas impuestas por el Gobierno. Este nuevo bloque de lucha y resistencia que se había consolidado durante la crisis y que ahora adquiriría mayor fuerza, debido, entre otras cosas, a las duras medidas aplicadas por los gobiernos en los últimos años, llevó al Gobierno a adoptar medidas para hacerles frente con decretos que restringen las movilizaciones y protestas, con sanciones, etc.

El Gobierno continuó con su hoja de ruta prevista y el 16 de marzo de 2012 aprobaba en el Consejo de Ministros una reestructuración del sector público empresarial (que suponía la extinción de algunas empresas públicas y la venta de la participación en otras). En el sector ferroviario se extinguieron LTF, COMFERSA, IRION Renfe Mercancía SA, MULTI Renfe Mercancías SA. Y de otras se deshacía de sus acciones: SEMAT SA, TRANSFESA, IRVIA, TARVIA (tenía el mantenimiento compartido con RENFE), ALBITREN y FENIT RAIL. Tras esta reestructuración, la única filial que permanecía era CONTREN Renfe Mercancías. Mientras que en los Talleres, aunque no le afectó esta reestructuración, los sindicatos se mostraron preocupados por su futuro y reclamaron a RENFE la reincorporación de los/as trabajadores/as que habían sido obligados a pasar a IRION. MULTI y CONTREN e internalizar las cargas de trabajo afectadas. Peticiones que la empresa valoraría en las próximas negociaciones.

Tras las reuniones que mantuvieron los sindicatos durante el mes de abril de 2012 con el nuevo Presidente de RENFE y algunos/as responsables de ADIF con el objeto de conocer las medidas que tenían previstas aplicar en las empresas ante el anuncio del Presidente de ADIF en la última comparecencia en la Comisión de Fomento de recortar 9 millones de euros, todos los sindicatos coincidieron en señalar que pretendían reducir considerablemente el gasto de personal y seguir con la liberalización de las mercancías eliminando los servicios de “baja ocupación” y sobre el futuro de los SSSL y el Canal de Ventas no aclararon nada. Las respuestas ambiguas y sin concreción

llevaron a los sindicatos a decidir que iban a actuar de forma conjunta y diseñaron las acciones a emprender en función de cómo se fueran desarrollando los posibles escenarios.

Otra reestructuración se produciría en el sector, ya que el 27 de abril de 2012 el Consejo de Ministros aprobaba el Plan Nacional de Reformas 2012-2015 donde, entre otras, establece el nuevo modelo de gestión ferroviaria que incluía la integración de FEVE en RENFE Operadora y ADIF. La ausencia de definición del nuevo modelo de gestión y los recortes presupuestarios en los PGE de 2012 que afectaban al sector de lleno llevaron a los sindicatos a convocar Comisión de Conflictos el 6 de junio, donde las empresas no supieron resolver. Tras el transcurso de los días sin obtener respuesta por parte de los/as responsables empresariales y políticos, los sindicatos decidieron aumentar la presión y se manifestaban el 23 de junio de 2012 en Madrid ante el Ministerio de Fomento en defensa del ferrocarril público, por el mantenimiento del empleo, las OSP y la no privatización. Esta acción de protesta instó a la Ministra de Fomento a convocar a una reunión el 27 de junio a los secretarios generales, donde también asistieron otros/as responsables políticos y el Presidente de RENFE. Ese día no se concretó nada porque estaban estudiando la situación en que se encontraban las empresas y, con base en ello, plantearían el modelo ferroviario donde les “garantizaron” su participación y estaban elaborando una propuesta para definir qué tráficos de cercanías, media distancia y autobuses iban a tener el tratamiento de OSP. El 13 de julio, Fomento convocaba de nuevo a los secretarios generales donde asistieron responsables políticos y el Presidente de RENFE para informarles de que ese mismo día se aprobaría en el Consejo de Ministros el adelanto de la fecha de la liberalización del servicio de viajeros para el 1 de julio de 2013 y que la división de RENFE Operadora en 4 sociedades anónimas sería inicialmente de capital público (finalmente no se aprobó ese día y se hizo unos días después).

Los recortes llegaron a las empresas ya que el RDL 20/2012 de 13 de julio que había aprobado el Consejo de Ministros, entre las medidas, incluía la eliminación de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 (o la catorceava parte del fijo para los/as que no la percibiesen), supresión de 5 días de vacaciones y 3 de asuntos propios a partir del

1 de enero de 2013, así como suspender o modificar los convenios colectivos.

Finalmente, unos días después, la ministra confirmaba a los sindicatos la segregación de RENFE Operadora y les trasladaba un mensaje de “tranquilidad” al precisarles que había margen para llegar a acuerdos. Pero los mensajes contradictorios y ambiguos llevaron a los sindicatos a emprender una campaña de protestas (no colaborar con las empresas, manifestaciones el 19 de julio en todos los territorios a nivel nacional, huelga de 24 horas el 3 de agosto en FEVE, ADIF y RENFE, asambleas, etc.) que incluía también a los/as trabajadores/as de las empresas auxiliares que trabajan en el sector y que estaban sufriendo ERTE’s, reducciones de jornada y salarios, etc.

El Gobierno llevaba al Consejo de Ministros un nuevo RDL 22/2012 de 20 de julio que aprobaban donde se adoptaban medidas en materia de infraestructura y servicios ferroviarios que suponían importantes modificaciones en el régimen jurídico. Por un lado, se buscaba la racionalización y reestructuración del sector: creación de las 4 Sociedades Mercantiles SA, supresión de FEVE el 31 de diciembre de 2012, reestructuración de los servicios e infraestructuras ferroviarias que incluía una propuesta sobre la viabilidad de las infraestructuras que no generasen rentabilidad económica ni social (el objetivo era reducir los elevados déficits de explotación y pérdidas recurrentes que recogían los balances de las empresas) y otra propuesta de los servicios de media distancia que no tuviesen la consideración de OSP. Por otro lado, la liberalización del servicio ferroviario de viajeros recogía la fecha 31 de julio de 2013 como fecha para la liberalización efectiva y los servicios de cercanías y regionales, cuyas funciones de la AGE habían sido traspasadas a las CCAA.

Se llevó a término la huelga del 3 de agosto, se dieron acciones de protesta en los centros de trabajo y se aplicó la campaña de “no colaboración” con las empresas para manifestar al Gobierno y a las empresas que se mostraban contrarios a dicho RDL. Aunque aceptaban el ofrecimiento de negociar que les había ofrecido la ministra y le pedían que no aplicaran el RDL 22/2012 mientras estuviera abierta la vía del diálogo. El Gobierno quiso hacer un ejercicio de fuerzas “utilizando” la huelga del 3 de agosto para decirles a los sindicatos que se cambiaban las reglas y nombraba servicios mínimos. Aunque, para los sindicatos, la huelga fue un “éxito” por el apoyo y participación, no lograron abrir el marco de diálogo político con las condiciones que exigían y

decidieron convocar otra jornada de huelga el 17 de septiembre de 24 horas y denunciaban ante los tribunales los efectos negativos que estaban causando a los/as trabajadores/as la aplicación del RDL 20/2012.

El *“pulso de fuerza”* que se dio entre el Gobierno y los sindicatos se hizo visible. Las intenciones del Gobierno se dejaban ver con la *“maniobra”* del Presidente de RENFE al reunirse con los sindicatos para decirles que iban a aplicar el modelo de ferrocarril previsto y que iban a reducir la plantilla. Los sindicatos le dejaron claras las líneas *“rojas”* que no iban a permitir que trasgrediesen: carácter público de las empresas, mantenimiento del empleo, prestación de las OSP, seguridad y la no fragmentación de las empresas. Entendían que en esos momentos estaba en *“juego”* el futuro de los/as ferroviarios/as. Se trataba de *“bienes”* que para ellos tenían un elevado valor y en esos momentos se encontraban en *“peligro”*. Por ello, decidieron seguir con la huelga para decirle al Gobierno y a las empresas que estaban dispuestos a luchar *“por lo suyo”*.

La huelga se desarrolló según lo previsto y fue masiva la participación. El Gobierno nombró servicios mínimos y la actitud de la policía nacional impidió que algunos/as delegados/as ejercieran el derecho a informar y se produjeron numerosos incidentes a nivel nacional, afectando también a los trenes y los/as usuarios/as.

El Gobierno decidía aumentar la presión en esta huelga y su actitud *“totalitaria”* e *“intransigente”* a las peticiones sindicales se evidenció con las *“represiones”* que ejercieron los Cuerpos de Seguridad del Estado en diferentes lugares.

Al día siguiente, el Secretario de Estado se reunía con los sindicatos y los presidentes de las tres empresas, pero no hubo ningún avance, ya que los sindicatos consideraron que el compromiso de participación en el diseño del modelo ferroviario comprometido con la ministra el 4 de enero de 2012 no se había dado todavía. Decidieron seguir con el conflicto y las acciones previstas (asambleas en todos los territorios con los/as trabajadores/as para explicar la situación y recoger sus propuestas, carta a la ministra donde le recordaban el compromiso de diálogo). La respuesta de los/as ferroviarios/as fue contundente: no solo pedían seguir con la unidad de acción sindical, sino fortalecerla. Ante el respaldo y apoyo masivo del colectivo ferroviario al conflicto, los sindicatos diseñaron su estrategia de forma unitaria desde los CGE y también las empresas prepararon las suyas.

El anuncio de SEMAF de convocar huelga de 24 horas para el 27 de septiembre por los incumplimientos empresariales llevó a la dirección a manifestar su “predisposición” a dialogar para resolver los problemas. El sindicato ofreció la desconvocatoria de la huelga como muestra de su interés por solucionar los problemas planteados, pero la “predisposición” de aquella fue más un *“canto de sirena”*. La actitud que mantuvo en la reunión del 21 de septiembre fue de *“dar largas”*. El sindicato convocaba huelga para el 17 de octubre, aunque dejaba abierta la puerta para negociar.

Ante el nuevo anuncio de conflictividad, la dirección se reunía con el Comité de Huelga y cerraban un acuerdo que recogía la mayoría de las peticiones sindicales. A cambio, SEMAF desconvocaba la huelga.

El 27 de septiembre, la Dirección de ADIF convocaba al CGE para tratar los temas que habían hablado los sindicatos con el presidente de la compañía y les proponían crear tres grupos de trabajo (Canal de Venta, SSSL y división de ADIF) donde los sindicatos participarían como grupos de “iniciativa y mejora” (no de negociación), manifestando su cabreo al ser relegados como meros *“grupos de debate e iniciativa”*, especialmente ante la gravedad de la situación y tras haber escuchado la intervención de la Ministra de Fomento en el Congreso de los Diputados, donde anunciaba la licitación de parte de la fibra óptica y las medidas que recogía el PITVI 2012-2023. En materia ferroviaria, suponía la apertura a los mercados y a la iniciativa privada en el sector (participación del sector privado en la financiación y desarrollo del sistema; profundización de la liberalización y apertura al mercado de la gestión de infraestructuras y servicios, revisión de proyectos e inversiones con criterios de rentabilidad económica; racionalización de la oferta de servicios ferroviarios y análisis de líneas deficitarias; definición del nuevo modelo de gestión de servicios ferroviarios de mercancías, etc.). A pesar de ello, los sindicatos aceptaron formar parte de los grupos de trabajo y le reclamaron su papel negociador.

En la reunión del grupo de trabajo de SSSL del 3 de octubre, tras reconocer el balance negativo del 2011 (-33,5 millones de €), las soluciones empresariales se centraban en mantener las instalaciones más rentables y mantener el empleo de la plantilla a través de la internalización de las cargas y la movilidad geográfica y/o funcional. Ofrecimiento que fue aceptado por los sindicatos y le reclamaron recuperar los servicios ACA.

Esta “buena” predisposición que se dio entre las partes permitió avanzar también en la negociación del II Convenio Colectivo ADIF (paralizada durante 1 año) y al día siguiente se reabría. La empresa reconocía que se habían producido muchos cambios desde la última reunión y cambiaba el esquema de negociación porque pretendía cerrar el convenio antes de finalizar el 2012. Centrando la negociación solo en los temas esenciales y el resto se negociaría con posterioridad. Se aplicarían recortes del gasto “fluctuante” (el autoseguro sería gestionado por una mutua a partir del 1 de enero de 2013) que los sindicatos no aceptaron y solo lograban aplazar la fecha de inicio 1 año más.

La empresa incumplía algunos acuerdos y, de forma unilateral, el 1 de enero de 2013 despedía a varios trabajadores/as externos que trabajaban en los servicios sanitarios de ADIF y contrataba empresas privadas.

La propuesta empresarial de crear una mesa específica para la integración del personal de FEVE, donde participarían las direcciones de las tres empresas y los sindicatos, fue acertada para el avance del proceso. En materia de retribución, informaban que el Gobierno planteaba una nueva congelación salarial para 2013 en los PGE en el sector público y sobre la división de ADIF aún tardaría, ya que faltaban las autorizaciones del Ministerio de Hacienda y no lo contemplaban los próximos PGE.

El malestar general entre la ciudadanía aumentó considerablemente debido a las nuevas medidas del Gobierno y sus efectos negativos sobre la clase trabajadora y los sectores más vulnerables, llevando a los movimientos y plataformas ciudadanas a presionar para que se convocara una nueva huelga general. Eran numerosos los conflictos que se encontraban abiertos, entre ellos, el conflicto de los ferroviarios. En esos momentos el Gobierno valoró que este podía acarrearle más perjuicios de los esperados, lo que le llevó a replantear su estrategia y desbloquear la negociación con los sindicatos ferroviarios con el fin de reducir el nivel de conflictividad. La reunión en Fomento del 17 de octubre de 2012 donde asistían los secretarios generales con la ministra y otros/as responsables se orientó en ese sentido. En ella, la representación sindical exigió su derecho a estar presente en todos los procesos que afectasen a las plantillas y a no ser excluidos como hasta la fecha. Los/as responsables políticos aceptaron y se comprometieron a no privatizar las empresas, garantizar el empleo,

mejorar la gestión y mantener el diálogo (eran las premisas que reclamaban los sindicatos). Propusieron dos niveles de negociación: una mesa con Fomento para tratar la liberalización, las OSP, modelo organizativo, contrato-programa con las CCAA, materias legislativas y la integración de FEVE; y otra mesa con las empresas para la negociación de los convenios colectivos, empleo y competitividad, y se iniciarían en los próximos días. La propuesta fue aceptada por los sindicatos; aunque sabían que la situación era muy complicada, aceptaron los términos y las “buenas” intenciones, pero al mismo tiempo, para “asegurar” que cumplieran con los compromisos políticos, anunciaban que iban a convocar paros parciales de 2 horas por turno para los días 10 y 11 y huelga de 24 horas el 13 y 14 de diciembre de 2012.

Al día siguiente, en la reunión del grupo de trabajo del Canal de Venta, solo se discutieron los posibles escenarios y, en el encuentro que mantuvieron los sindicatos con la Dirección de ADIF ese mismo día, en vez de aclararles las pretensiones del Gobierno sobre la división de ADIF, sus explicaciones les generaron más dudas al respecto. Mientras que las reuniones que mantuvieron los sindicatos de las tres empresas el 24 de octubre con las direcciones se centraron en la forma en que pretendían llevar el proceso de integración y en la adscripción de la plantilla (una de las pretensiones empresariales que los sindicatos no aceptaron fue que el personal procedente de FEVE fuese adscrito a unidades específicas con condiciones diferentes). Pretendían que antes de finalizar 2012 se negociase los tres convenios colectivos con el fin de que el personal de FEVE que se integrase en ADIF y RENFE lo hiciese con un convenio propio.

En la reunión del grupo de trabajo de SSL del 25 de octubre, después de que la empresa ofreciera el balance de los últimos años, presentaba el *Plan de Medidas Estructurales para la Sostenibilidad de los Servicios Logísticos* que incluía medidas de internalización de cargas de trabajo, implantación de la autoprestación en algunas instalaciones, adjudicaciones de riesgo y ventura en los servicios de manipulación de las UTI, cierres de instalaciones, complejos logísticos, etc. Sobre la afectación a la plantilla (de 1.036 trabajadores/as), pretendían que 700 siguieran en el área (sujetos a movilidad geográfica y funcional) y el resto recolocarlos en otras áreas con necesidades (128 en Circulación y 208 en otras áreas). Algunos de los sindicatos se mostraron en contra de algunas de esas medidas y otros no las descartaron.

Las negociaciones de los convenios colectivos se ponían en marcha (el proceso para el II Convenio Colectivo de RENFE Operadora se iniciaba el 8 de noviembre y el de ADIF hacía un mes). Ese día la empresa les entregaba su propuesta (vigencia del convenio de 3 a 5 años, retribuciones según los PGE y lo que autorizase la Comisión de Seguimiento de los Convenios de las Empresas Públicas, contrataciones a tiempo parcial con reducción de retribuciones al subgrupo profesional de entrada, modificación de los años de ascenso automático (de 2 y 3 años actuales pasar a 10), movilidad funcional para el personal procedente de FEVE, supresión de 3 días de licencia por asuntos propios, etc.).

Los sindicatos celebraron que abrieran de nuevo las negociaciones y les entregaron su propuesta en la siguiente reunión, donde valoraron que se debía cerrar unos convenios colectivos de “mínimos” al “sopesar” el momento de profundización de la crisis.

Por otra parte, las medidas del RD 20/2012 de 13 de julio y otras normas como la *Instrucción Conjunta de las Secretarías de Estado de las Administraciones Públicas y de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas* se aplicaban en las empresas ferroviarias (eliminación de la paga extra de diciembre de 2012, reducción de los complementos a percibir en las situaciones de IT, etc.). Además, la Dirección de RENFE hizo su interpretación y unilateralmente aplicaba 23 de los 60 conceptos retributivos que existían para el cálculo de las retribuciones fijas del mes anterior para las situaciones de IT, y el CGE se manifestó en desacuerdo.

En ADIF, en el Plenario del II Convenio Colectivo del 7 de noviembre, los sindicatos le entregaban a la empresa su propuesta unitaria elaborada desde el CGE que incluía vigencia del convenio desde diciembre de 2011 al 31 de diciembre de 2015 y que abarcaba a todo el personal de ADIF (salvo la Alta Dirección) y tras su denuncia había que mantener todo el contenido normativo hasta alcanzar nuevo convenio, mantener la estabilidad laboral y el nivel de empleo, reducciones de plantillas voluntarias y pactadas, mantener las tablas salariales de 2012 y entre 2013 y 2015 recuperar y abonar la paga extra descontada, recuperar el poder adquisitivo, aplicación de la Normativa Laboral, etc.

La respuesta de la empresa no fue inmediata (lo hacía el 21 de noviembre), donde había puntos en que coincidía con los sindicatos (aceptaba la vigencia hasta el 31 de

diciembre de 2015) y de ampliarlo más tiempo en función de la negociación; consideró que no le suponía problema recuperar y abonar la paga extra de 2012 entre 2013 y 2015; aceptaba el mantenimiento del empleo, empleabilidad e internalización de tareas, pero a cambio les pedía aplicar medidas de flexibilidad geográfica y funcional negociadas para cubrir los desequilibrios; la normativa laboral estaría vigente siempre que no se opusiera a las normas que fuesen aprobadas. Mientras que los temas donde había diferencias (seguía sin incluir a la Estructura de Dirección en el ámbito del convenio; sobre la ultraactividad no aceptaba la propuesta de aplicar la prórroga automática tras finalizar su vigencia si ninguna parte lo denunciaba y, de existir denuncia, mantener su contenido normativo hasta un nuevo acuerdo, ya que consideraba que esta petición no atendía a la norma vigente).

En la reunión del grupo de trabajo para la división de ADIF del 9 de noviembre, la empresa solo les entregaba a los sindicatos documentación y explicaba los motivos de la división sin concretar nada más y los sindicatos cuestionaron sus argumentos.

A nivel externo, el malestar general llevó finalmente a los sindicatos CCOO, UGT, CGT, USO, SF Intersindical, etc., a convocar una nueva huelga general el 14 de noviembre de 2012 (que hicieron coincidir con la jornada de lucha europea convocada por CES para protestar contra los modelos de austeridad que se estaban aplicando en numerosos países) contra las medidas impuestas por el Gobierno y sus efectos negativos para los/as trabajadores/as y la ciudadanía, donde les exigían la retirada de dichas medidas y un cambio radical en sus políticas. La jornada fue valorada por los sindicatos convocantes como un “éxito rotundo” por su seguimiento y por su dimensión social y europea (más de 9 millones de trabajadores/as y multitud de estamentos sociales). Se trataba de una huelga general de carácter laboral y social, *“la huelga general europea de 2012”*, siendo la primera vez que se convocaba de forma simultánea una jornada de paro en diferentes países, lo que tendría un cierto efecto en las agendas de algunos políticos.

A nivel interno continuaron las reuniones con el Ministerio a principios de diciembre de 2012, donde fueron convocados los secretarios generales de los sindicatos representativos de los tres CGE. Se alcanzaban compromisos en las OSP de

media distancia convencional, de mantenimiento del empleo y los recortes de los servicios se haría con criterios económicos y sociales. Especialmente se avanzaba a este nivel sobre la base del consenso para elaborar un documento que recogiera el mantenimiento y las garantías de empleo en las tres empresas (una de las prioridades de los sindicatos) y durante esos días se ponían encima de la mesa los primeros compromisos políticos. Mientras que las negociaciones de los convenios seguían sin grandes avances, el Secretario de Estado se comprometía a mediar en los procesos para desbloquearlos. Ante este avance a nivel político, los secretarios generales desconvocaban los paros del 10 y 11 de diciembre, aunque mantenían la huelga del 13 y 14. Finalmente, en la reunión con el Ministerio del 11 de diciembre, se lograba desbloquear las negociaciones de los convenios al conseguir el compromiso político de garantizar a través del acuerdo los derechos y el mantenimiento de las condiciones laborales (Normativa Laboral y condiciones sobre la distribución irregular de la jornada, aumento del período de ultraactividad, acuerdo de OSP, garantía de empleo y futuro para los/as trabajadores/as). A cambio, los sindicatos desconvocaban la huelga del 13 y 14 de diciembre, y al día siguiente todos firmaban los preacuerdos de los dos convenios colectivos (mientras que el de FEVE seguía otro proceso que justificaba su retraso) y el 21 de diciembre se firmaban definitivamente los dos convenios.

El XIX Convenio Colectivo de FEVE se firmaba a finales de mayo de 2013, donde se garantizaba el empleo y la transición a los convenios de RENFE y ADIF se haría de forma progresiva hasta el 31 de diciembre de 2015 y sus trabajadores/as mantendrían los mismos aspectos económicos y sociales.

Los sindicatos ponían en “valor” los convenios colectivos logrados en el contexto de profundización de ajustes y recortes a nivel general, y quedaron fuera los temas que sobrepasaban el ámbito de los convenios, como los planes sociales y las jubilaciones, división de las empresas, liberalización de los servicios de viajeros, transferencias a las CCAA, Canal de Ventas, SSLL, etc., lo que se negociaría a nivel político y empresarial. Se trataba de temas complejos que acarrearían conflictividad; por ello, decidieron mantener y reforzar la estrategia de unidad de acción. Las concesiones que los/as responsables políticos hicieron a los sindicatos le permitieron rebajar el nivel de conflictividad, lo que les aportaba cierto “margen” para estudiar mejor su estrategia (tenían que romper la fuerza sindical y reducir el déficit público).

A principios de 2013, tanto los/as responsables empresariales como los/as políticos retomaron los contactos con los sindicatos de forma unilateral (reuniéndose solo con los más representativos y dejando al margen al resto).

El desarrollo de los convenios colectivos tampoco fue rápido y se dieron dificultades (los recortes empresariales aplicados en diferentes aspectos llevaron a los sindicatos a no firmar el PASC 2013 en ADIF y la interpretación unilateral que hacían los/as responsables de los complementos que se debían aplicar en situaciones de IT les llevó a acudir a los tribunales). Asimismo, había que estar alerta de las nuevas medidas que recogía el RDL 4/2013 de 22 de febrero sobre sus impactos en las plantillas y las empresas (segregación de RENFE en 4 sociedades anónimas; modificación de los plazos para la liberalización; acuerdos que se debían desarrollar para las licitaciones públicas de las OSP y títulos habilitantes; transferencia de la titularidad de la red ferroviaria del Estado al ADIF; segregación de ADIF; efectos contables de la extinta FEVE; elaboración del catálogo de líneas y tramos de la REFIG; traspaso de líneas o tramos de líneas a las CCAA que lo solicitasen, etc.).

En la Comisión Mixta de Empleabilidad y Calidad de Empleo de ADIF del 20 de mayo, la dirección informaba a la representación sindical que el déficit previsto para 2013 era de 280 millones de € (sin apenas previsiones de ingresos importantes) y proponía disminuir los gastos de personal y de los servicios contratados. Aunque los sindicatos rechazaron las medidas, finalmente se llevaron a la negociación.

Unos días después, Fomento se reunía con los/as responsables de las empresas y los sindicatos para informarles de la situación y de los pasos que iban a seguir (se iniciarían las negociaciones para los nuevos ERE de carácter voluntarios en las dos empresas y con otras condiciones respecto a los anteriores; el plan societario para dividir a RENFE Operadora; los servicios de viajeros se liberarían el 1 de agosto de 2013; respecto a las Mercancías y los SSLL, aunque mostraron cierta preocupación estaban negociando un acuerdo para desarrollar estrategias de futuro entre RENFE y DB; ADIF se segregaría en dos entes públicos empresariales antes de enero de 2014 (para atender el mandato europeo y debía adaptarse al sistema contable europeo); no pretendían cerrar líneas pero sí recortar circulaciones y en breve contactarían con las CCAA para tratar los servicios Avant y Ancho Métrico donde estarían los sindicatos (llevándolo al Consejo de Ministros antes del 30 de junio de 2013)).

Una vez conocida la hoja de ruta del Ministerio, los sindicatos solicitaban los planes de viabilidad de las empresas antes de pronunciarse sobre los temas planteados.

En la mesa de Empleabilidad de ADIF del 30 de mayo, la empresa pretendía que todos/as contribuyeran en el Plan de viabilidad con el fin de mejorar la cuenta de resultados, la productividad y cumplir con las nuevas exigencias políticas. De forma que había que aprobar un Plan de Empleabilidad de RR. HH. que permitiera internalizar servicios, racionalizar las plantillas y reubicarla donde había necesidades, modificar condiciones, etc., y les planteó medidas para actuar en las áreas de carácter transversal y complementarias. Los sindicatos le manifestaron que antes de nada tenían que tener claro el futuro del Canal de Venta y la segregación de ADIF (eran sus condiciones). Pero la “mano dura” de las empresas continuó, ya que, tras la constitución de las mesas de negociación de los convenios a principios de junio de 2013, las direcciones, lejos de establecer un plan estratégico global que incluyera las nuevas divisiones de las empresas (como reclamaban los sindicatos y, a partir de ahí, estudiar las propuestas para su negociación), se limitaron a exponer las medidas que pretendían aplicar, sin precisar las condiciones de los próximos ERE que había anunciado el Ministerio de Fomento el 22 de mayo de 2013. Es decir, se limitaron a informarles de las medidas y los pasos que iban a seguir, dejándoles de nuevo “al margen” de los asuntos que afectaban a las plantillas. Este “giro” en las negociaciones llevó a los sindicatos presentes en los Consejos de Administración a votar en contra respecto a iniciar los procesos para la segregación de las empresas. Finalmente, salía adelante la segregación de RENFE Operadora en 4 sociedades anónimas a pesar de los votos en contra de UGT, CCOO y SEMAF el 27 de junio de 2013. Este mismo posicionamiento sindical también se dio en el Consejo de Administración de ADIF, ya que CCOO y UGT votaron en contra. Fueron varios los motivos que alegaron: no compartían que se llevara la segregación de las empresas porque el compromiso de “participación” que les había ofrecido la ministra en esos procesos se limitó a mantener encuentros de carácter informativo momentos antes de comenzar los Consejos de Administración; no aceptaron incluir en las cuentas anuales de 2012 las cuentas de la extinta FEVE tanto en RENFE como en ADIF (consideraban que no estaban legitimados desde esos Consejos de Administración para aprobar unas cuentas donde no habían participado) y por los recortes en los presupuestos de las

empresas que afectaban también a las empresas externas (afectaría a la calidad de los servicios e incluso a la seguridad, como mantenían algunos/as).

Pero el Gobierno tenía que “vender” al conjunto de la ciudadanía y a los/as usuarios/as el nuevo modelo ferroviario y el posicionamiento sindical en contra de la segregación fue un elemento determinante en el cambio de su estrategia.

El papel que “jugó” la ministra fue clave para lograr firmar los Acuerdos de Garantías que exigieron los sindicatos a cambio de implantar los nuevos modelos empresariales. La responsable de Fomento, en la reunión que mantuvo con los sindicatos el 3 de julio de 2013, junto al Presidente y otros/as responsables de RENFE, donde les solicitaba “su colaboración” y participación en los procesos, ofreciéndoles una agenda de trabajo con dos líneas de negociación (a nivel político para los nuevos modelos ferroviarios y a nivel empresarial para tratar las cuestiones laborales), aunque funcionarían de forma paralela, se comprometió a reunirse personalmente con los sindicatos para tratar los avances antes de elevar las propuestas de segregación al Consejo de Ministros. Este cambio en la actitud del Gobierno al abrir a la participación de los sindicatos en los procesos de segregación repercutió en la estrategia de presión sindical.

El Gobierno “utilizaría” los ERE que había anunciado Fomento en mayo de 2013 para ADIF y RENFE como “moneda de cambio”, al igual que hizo con los convenios colectivos, y fueron tratados de forma independiente y estudiados por la Comisión Interministerial que autorizaba las tasas de reposición.

Las estrategias que utilizaron los actores implicados en estos procesos dieron sus resultados. La estrategia de presión sindical diseñada desde la unidad de acción de los tres CGE que combinaba conflictividad y negociación, les permitiría firmar en diciembre de 2013 los Acuerdos de Garantías en RENFE y ADIF al recoger la mayoría de sus peticiones, y al mismo tiempo, la estrategia del Gobierno le facilitaba implantar el modelo ferroviario que había diseñado para las empresas. Lo que le ocasionó mayores costes con respecto a los previstos por las concesiones realizadas a los sindicatos.

Se firmaban los ERE, el de ADIF el 26 de diciembre de 2013 y el de RENFE el 6 de febrero de 2014.

A lo largo del 2014 se llevaron a cabo muchos de los procesos que estaban pendientes: constitución del Grupo RENFE conforme al marco empresarial derivado del nuevo modelo de sociedades anónimas; ADIF se conformaba en dos Entidades Públicas

Empresariales ADIF y ADIF AV. Se llevaron a la negociación los proyectos empresariales (convocatorias de movilidad geográfica y funcional, reorganización de las bases de mantenimiento, inspección visual de trenes, autoprestación y riesgo ventura en las terminales, modificaciones en condiciones laborales (tiempo de permanencia en los subgrupos profesionales) y retributivas para los nuevos ingresos, etc.). Otros temas quedaban sin resolver (Canal de Venta, SSLL, etc.). Muchos estaban contemplados en los planes de reducción de costes que habían puesto en marcha las direcciones y les “exigía” el Gobierno que aplicaran.

Aunque la mayoría de las propuestas empresariales se llevaron a la negociación y se alcanzaron acuerdos, en algunas fue necesario recurrir al conflicto. Así, el anuncio de huelga de 24 horas que hizo SEMAF para el 12 y 15 de septiembre de 2014 debido a la decisión unilateral de la dirección de publicar los listados de la resolución definitiva de la convocatoria de movilidad para Conducción PO 1/14 sin el acuerdo con el CGE. Pero quedaba desconvocada al alcanzarse un acuerdo que atendía la mayoría de las peticiones del sindicato (contratación de 15 nuevos/as maquinistas, procedimiento ordenado para cubrir las necesidades de maquinistas, participación en la convocatoria del personal procedente de FEVE con titulación-certificación necesaria para conducir vehículos en la REFIG, programación de los cursos para los/as que hubiesen superado los procesos de selección y pudiesen obtener las habilitaciones con el fin de facilitar la formación del nuevo personal contratado y reducir los plazos para su incorporación). También en ADIF se dieron situaciones que llevaron a los sindicatos a convocar Comisión de Conflictos desde el CGE (reagrupación de las Bases de Mantenimiento con traslados forzosos para los/as excedentes, inspección visual de trenes sin ninguna compensación y escasa formación, licitación del mantenimiento de la señalización, pretensión de consolidar la condición de “indefinidos no fijos” para los/as procedentes de FEVE e impidiendo su participación en las convocatorias de movilidad y ascensos, etc.). Finalmente, en la reunión extraordinaria del CGE de ADIF del 10 de julio de 2014, los sindicatos convocaban huelga para el 31 de julio y 1 de agosto de 23 horas de duración en plena “operación salida” de verano (también en RENFE convocaron paros por los incumplimientos en el Convenio Colectivo, falta de personal, etc.). La estrategia de la empresa se orientó a romper la unidad sindical y firmó con UGT un acuerdo el 25 de julio de 2014, mientras que el resto de sindicatos continuaron con los paros.

La Ministra de Fomento trató de mediar en el conflicto y convocaba el 28 de julio a los sindicatos de ambos CGE y a los/as responsables empresariales, pero no fue posible y los paros se realizaron cumpliéndose los servicios mínimos.

Continuaron las movilizaciones sociales y laborales a nivel general en contra de las políticas de austeridad y los recortes de los Gobiernos. El 3 de abril de 2014, los ferroviarios/as se sumaban a las manifestaciones convocadas por CES en España y Bruselas con objeto de defender al sector público ante las elecciones al Parlamento Europeo el 25 de mayo de 2014 (que ganaba el PP con resultados ajustados) y se acababa de aprobar la Directiva 30/2012 que liberalizaba el transporte ferroviario de viajeros. Mientras el Gobierno de España continuaba con sus pretensiones en el sector, el 13 de junio el Consejo de Ministros autorizaba la entrada de operadores privados en la línea Madrid-Levante y ADIF sacaba a concurso la licitación del mantenimiento de la señalización.

En octubre, el Gobierno realizaba cambios de algunos cargos políticos; la Ministra de Fomento y el Presidente de RENFE pasaban a desempeñar nuevos puestos en otros ámbitos políticos. El nuevo Presidente de RENFE Operadora continuó con la agenda prevista en la empresa y se reunía con los sindicatos del CGE, donde les expuso las líneas que pretendía seguir desde la negociación y el consenso, y los sindicatos le manifestaron sus preocupaciones (futuro de las mercancías, liberalización, necesidad de incrementar las plantillas, etc.). En ADIF, el acuerdo firmado con UGT duró poco, ya que la empresa sacaba una circular con traslados forzosos para los FC de FEVE, llevando a UGT a recurrirlo a la vía judicial; mientras que la inspección visual de trenes era renegociada atendiendo a la mayoría de las exigencias sindicales.

Los Convenios Colectivos de las empresas finalizaban el 31 de diciembre de 2014 y plantearon la posibilidad de prorrogarlos y/o denunciarlos, pero finalmente fueron denunciados por decisión de los CGE y se posicionaron en las nuevas plataformas (devolución de la paga extra de 2012, incremento de plantilla en todas las áreas, incluir en las tablas salariales el posible incremento salarial de la función pública, etc.).

El 28 de noviembre de 2014 se alcanzaron acuerdos en ADIF, ADIF AV y en el Grupo RENFE sobre recursos sindicales, pero sería el 13 de febrero de 2015 cuando se

producía una reducción considerable de los mismos, según la normativa vigente aprobada por el Gobierno.

A principios del 2015, las direcciones adoptaban medidas unilaterales. En RENFE, las diferentes adscripciones para algunos/as trabajadores/as que la empresa emprendía de forma unilateral llevaron a SEMAF a convocar Comisión de Conflicto y el 23 de febrero se firmaba el acuerdo que permitía cubrir las necesidades de personal en los cuadros de servicios de conducción. UGT el 6 de febrero presentaba Comisión de Conflictos en las dos empresas para que se generara empleo suficiente y exigía que se cumpliera lo acordado en la desconvocatoria de huelga del 25 de julio de 2014 (nuevos ingresos mediante OEP). Asimismo, interponía Conflicto Colectivo el 5 de marzo para exigir a la empresa que cumpliera con la convocatoria de movilidad voluntaria para los niveles del 3 al 6 acordada en la misma desconvocatoria; y convocaba huelga desde el 4 al 28 de febrero de 2015 en el CRC de Albacete para que se equipararan las condiciones laborales con el resto de CRC's. A lo que el Ministerio respondía decretando servicios mínimos del 100% y el sindicato interpuso recurso administrativo.

Los resultados obtenidos en las elecciones sindicales del 3 de marzo de 2015 no alteraron la fuerza sindical en los CGE al mantener el mismo número (13 miembros) que en el proceso de 2011. Mientras que el número de delegados/as se reducía bastante por la reducción de recursos sindicales aprobada por el Gobierno. En el Grupo RENFE suponía 69 delegados/as (al elegir solo 410 frente a los 479 del proceso anterior). SEMAF era el sindicato más votado, renovando su mayoría; le seguían CCOO, UGT, CGT y SF, y la participación alcanzó casi el 90%. En ADIF y ADIF AV en 2015 se elegían 474 delegados/as frente a 593 del proceso de 2011 (suponía una reducción de 120 delegados/as) y las principales fuerzas sindicales mantenían su nivel de representación al igual que el resto.

Se avanzaba en la homologación profesional tras la publicación en el BOE del 20 de abril de 2015 de la Orden FOM 679/2015 que regula las condiciones que deben tener los/as profesionales ferroviarios para el ejercicio de sus actividades (para equiparar

a los/as maquinistas de FEVE con los/as de RENFE; aquellos/as debían realizar un curso puente que establecería la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria). Se alcanzaba acuerdo del reconocimiento visual de trenes el 15 de abril por la mayoría sindical tras el acuerdo de desconvocatoria de huelga de UGT del 25 de julio de 2014 que mejoraba las condiciones.

En la mesa retributiva del 29 de abril del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE, la empresa “advertía” a los sindicatos de las limitaciones que recogía la Ley de PGE 36/2014, de 26 de diciembre, sobre la revisión salarial de los convenios colectivos, congelación salarial, etc. Esta línea roja que pretendía aplicar la Dirección del Grupo la mantuvo la Dirección de ADIF en la mesa económica del 18 de junio y siguientes.

En la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV que se constituía el 13 de mayo de 2015, se introducían cambios que afectaban a las dos sociedades de forma conjunta e incluían a nuevos sindicatos CIG, LAB y ELA (SF no fue convocado al quedar excluido por la modificación en los criterios de negociación de convenios) y el convenio colectivo tendría carácter pluriempresarial. Finalmente, el SF asistía a la Comisión en calidad de “asesor” al facilitárselo CGT, CIG y LAB. Un año después, el SF, acogándose a la sentencia de la Audiencia Nacional del 6 de mayo de 2016, volvía a la Comisión Negociadora en las mismas condiciones que el resto de sindicatos.

Los incumplimientos empresariales continuaron al no publicar la Dirección del Grupo la convocatoria de ingreso de personal a principios de abril de 2015 según acuerdo con SEMAF. Por lo que el sindicato convocaba huelga el 14 de mayo de 24 horas, afectando a unos 5.000 trabajadores/as. También UGT solicitaba Comisión de Conflictos el 27 de mayo, donde solicitaba la creación de empleo en todas las áreas.

La amenaza de SEMAF llevó a la empresa a alcanzar un acuerdo el 15 de mayo, donde se comprometía a contratar 81 maquinistas (entre el 1 de junio y el 15 de septiembre utilizando la lista de espera de la OEP de maquinistas de entrada del 30 de julio de 2014) y antes del 31 de julio de 2015 negociarían un despido colectivo que haría efectiva la desvinculación laboral dentro de los dos primeros meses del 2016 para los/as que se acogieran de forma voluntaria y las contrataciones temporales de conducción pasarían a ser indefinidas. A cambio, el sindicato desconvocaba la huelga y volvía a controlar el proceso de entrada y salida en Conducción (uno de sus objetivos).

En la Comisión de Conflictos de UGT no se alcanzó acuerdo (reclamaba el ingreso de 950 trabajadores/as a jornada completa) y anunciaba huelga para el 22 de junio en el Grupo RENFE por la falta de personal y por los incumplimientos empresariales. Pero la “amenaza” de los paros en plena operación de verano llevó a la empresa a alcanzar un acuerdo el 11 de junio y el sindicato desconvocaba la huelga. Al día siguiente, la empresa presentaba al CGE una propuesta con base en los acuerdos firmados con SEMAF y UGT que era ratificada por el órgano. La generación de empleo era la base de la propuesta: ingreso de 75 trabajadores/as (en julio 50 y 25 en el último trimestre de 2015 para Talleres, Comercial y Gestión) más 81 contratos de maquinistas de entrada; paralización de la externalización de cargas de trabajo en Talleres; elaboración junto a los sindicatos de los planes de viabilidad para todo el Grupo RENFE de acuerdo a los criterios del Acuerdo de Garantías de diciembre de 2013; y se establecían las bases para la generación de empleo a medio y largo plazo mediante la elaboración de un Plan de RR. HH. (pero, con nuevas condiciones de acceso, retributivas, etc.) lo que permitiría rejuvenecer la plantilla y llevar la integración plena del personal de FEVE. Se recuperaba la senda de la negociación (se desbloqueaban las mesas del I Convenio del Grupo RENFE) y volvía la paz social. Se trataba de bienes que los sindicatos “valoraban” de forma satisfactoria y la empresa reducía el nivel de conflictividad.

En junio de 2015, el Ministerio de Fomento licitaba el mantenimiento y conservación del ERTMS de nivel 2 y aumentaba la disponibilidad del GSM-R entre L’Hospitalet de Llobregat-Mataró hasta el 2037. Aunque esta actuación suponía un importante avance en materia tecnológica, afectó negativamente a las cargas de trabajo del personal de ADIF. Además, la empresa pretendía reunificar las Bases de Mantenimiento (de 52 dejarlas en 25), lo que afectaría a la plantilla; desarrollar una nueva reclasificación de categorías sin financiación; reducir el salario al personal de nuevo ingreso; incrementar los años de permanencia en las categorías, becas formativas, etc. Medidas que rechazaron los sindicatos y le exigieron que cumpliera con lo acordado en el II Convenio de ADIF. Se desarrolló el proceso de negociación del nuevo ERE, pero no obtuvo el apoyo sindical. Estos solicitaron Comisión de Conflictos el 28 de julio y no se alcanzó acuerdo. Pero, los/as responsables empresariales cambiaban la estrategia,

bloqueaban las negociaciones e incumplían los acuerdos. Pretendían mantener congelado el salario y modificarlo a la baja para las categorías de ingresos; ampliar las modalidades de contratación temporal y el tiempo de permanencia en los subgrupos profesionales, así como modificar la Norma Marco de Movilidad, entre otras.

Aunque los sindicatos exploraron todas las posibilidades que ofrecía la vía del diálogo, algunos no esperaron a septiembre para articular una estrategia sindical unitaria sólida desde los tres CGE. SEMAF convocaba el 4 de agosto de 2015 Comisión de Conflictos por los incumplimientos, no logrando ningún acuerdo y anunciando huelga de 24 horas para los días 4, 11, 14 y 15 de septiembre.

El 3 de septiembre el CGE de ADIF decidía por unanimidad convocar movilizaciones y fijaban las acciones a realizar (asambleas unitarias informativas a las plantillas, manifestación en Madrid el 12 de septiembre, paros parciales en septiembre y octubre, elaboración de una plataforma unitaria de mínimos para el convenio donde pedían, entre otras, un plan social digno y el compromiso de defenderla ante la empresa). Asimismo, para el 4 de septiembre, también CGT convocaba huelga de 23 horas y CCOO paros parciales de 2 horas por turno por la falta de personal (estimaba un déficit de 1.000 agentes en RENFE); pedían que el Gobierno no vendiera la filial de Mercancías, que estableciera una moratoria para la liberalización del transporte de viajeros y se quejaban de que los PGE para 2016 destinados a las empresas ferroviarias eran insuficientes para garantizar el servicio. Pero, finalmente, CCOO desconvocaba el paro al lograr el compromiso empresarial de introducir una enmienda al art. 20 de la Ley PGE, donde incluía a las empresas ferroviarias como sector prioritario junto a otros sectores para reponer las bajas de la plantilla con una tasa de reposición del 100% en las áreas de seguridad y operaciones, y del 50% en el resto (se trataba de una de sus reivindicaciones y “confiaban” en negociar otros temas prioritarios, aunque de lo contrario seguirían con los paros todos los viernes desde el 18 de septiembre al 23 de octubre de 2015). Mientras que los paros del 4 de septiembre convocados por SEMAF y CGT se llevaron a cabo sin incidentes y respetando los servicios mínimos.

SEMAF desconvocaba el resto de días de huelga al alcanzar un acuerdo con la empresa el 11 de septiembre que permitía desbloquear las negociaciones del Plan de RR. HH. y del convenio al concretar un calendario de reuniones (el 16 de septiembre se cerraría

el ERE voluntario, reposición de salidas del 100% y antes del 30 de octubre se cerrarían las negociaciones del convenio) y otros aspectos (desarraigo, formación adaptativa, integración del colectivo de maquinistas principales de FEVE negociando una variable específica e incorporándolos al nivel de maquinista, etc.).

Pero la conflictividad continuó, ya que las empresas incumplían los acuerdos y los sindicatos de ambos CGE, el 7 de septiembre, hartos de este *“baile de idas y venidas”*, articulaban una estrategia de movilización unitaria con firmeza que incluía asambleas en los centros de trabajo, manifestación el 12 de septiembre en Madrid y paros parciales convocados por todos los sindicatos, excepto SEMAF (que, aunque no participó, los apoyaba), todos los viernes de septiembre y octubre (18 y 25 de septiembre y 2, 9, 16 y 23 de octubre). Los paros se desarrollaron según lo previsto y sin grandes incidentes (salvo el del 9 de octubre que se suspendía desde los CGE por una decisión circunstancial), cumpliéndose los servicios mínimos.

Era la primera vez que, después de haber desarrollado un proceso de confrontación de ese alcance (se realizaron 6 jornadas de paros en las tres empresas), aunque se hizo desde la *“casi”* unidad de acción sindical (no participó SEMAF), no se lograba obtener ninguna de sus pretensiones. El hecho de que no participara este último sindicato en este conflicto fue determinante para que las empresas mantuvieran su posición.

Los sindicatos durante y después de las huelgas continuaron manteniendo contactos con las empresas y se reunieron en las mesas (aunque sin acercar posiciones).

Los CGE se reunían el 21 de octubre para valorar la situación y decidían continuar con las movilizaciones presionando de forma más meditada.

El 30 de octubre, en la reunión del CGE, la Dirección de RENFE les entregaba una propuesta del Plan de Empleo 2016 para 650 agentes que incluía peores condiciones con respecto a los planes anteriores. A pesar de ello, el 6 de noviembre se alcanzaba un acuerdo al ser validado por la Dirección, SEMAF y UGT (CGT y SF votaron en contra y CCOO se abstuvo).

También, el 17 de noviembre, la Dirección de ADIF se reunía con el CGE para tratar su propuesta de incorporar nuevos/as trabajadores/as en 2016.

Por su parte, CGT anunciaba huelga para el 18 de diciembre de 23 horas de duración

para presionar en las negociaciones de los convenios que se estaban produciendo y para que las empresas sacaran las plazas suficientes en las OEP. Finalmente, desconvocaban la huelga al cerrar un acuerdo.

La estrategia de presión sindical y las negociaciones llevaron a alcanzar el preacuerdo del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE que salía adelante el 17 de diciembre de 2015 con los votos de la Dirección, SEMAF, UGT (SF lo suscribía más tarde) y recogía el Plan de Empleo 2016 acordado y la integración del personal de FEVE en el I Convenio Colectivo del Grupo RENFE (haciéndose efectivo el 1 de enero de 2016). También el preacuerdo del I Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV salía adelante con los votos favorables de la mayoría de la Comisión Negociadora UGT, CCOO y CGT (SF y SCF no lo firmaron en ese momento y a mediados de enero de 2016 lo suscribían).

El día 20 de diciembre de 2015 se celebraban las elecciones generales y los resultados ofrecían cambios en el terreno electoral, ya que a pesar de que el PP las ganaba al obtener 123 escaños (perdía casi 3,5 millones de votos) y el PSOE mantenía la 2.^a posición al obtener 90 escaños (perdiendo más de 1,5 millones de votos). Mientras, otras fuerzas políticas que emergieron durante los últimos años se afianzaban y entraban en el Congreso (Podemos, Ciudadanos...) y otros desaparecían. Este nuevo escenario con nuevas fuerzas políticas dificultaría al Gobierno sacar sus proyectos al necesitar contar con el apoyo suficiente.

Al estar el Gobierno en funciones, algunos temas permanecieron paralizados al inicio del 2016 (firma de los convenios, autorizaciones para OEP's, devolución paga extra 2102, etc.). Los sindicatos se reunieron con los/as responsables para pedirles que los activasen, ya que podría repercutir en los procesos. A pesar de ello, se aplicaron las bajas incentivadas voluntarias derivadas del Plan de Desvinculaciones y algunos temas salían adelante en el Grupo RENFE. La oferta pública de contratos temporales de obra y servicio de 38 plazas para talleres (proceso iniciado en julio de 2015 y que había sido paralizado, salía adelante con modificaciones); se ampliaban las plazas a 48, las condiciones se negociaron a la "baja", ya que se creaba una nueva categoría, "operador de ingreso", que suponía una reducción en el sueldo del 30%. Estas convocatorias fueron impugnadas por algunos sindicatos. Mientras que la Dirección de

ADIF se limitó a informar al CGE de la situación de bloqueo de los convenios a nivel ministerial y de sus intenciones de realizar un proceso de movilidad interno antes de la OEP 2016 y mostró poco interés al respecto. Esta actitud también la asumía la Dirección de RENFE.

La situación de bloqueo en las empresas llevó a CCOO y a SEMAF a convocar huelga el 23 y 28 de marzo en las empresas por los incumplimientos empresariales. Aunque finalmente los desconvocaban al alcanzar acuerdo (a partir del 1 de abril, fecha en que se reunía la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, se firmarían los convenios; el 9 de abril se publicarían los listados provisionales de las convocatorias de movilidad; las compensaciones de desarraigo se aplicarían a partir del 1 de mayo y se activaría el Plan de Empleo 2016). Pero, el 25 de abril en RENFE y al día siguiente en ADIF, las direcciones reunían a las Comisiones Negociadoras para informarles de las modificaciones que reclamaba la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas que se debían de hacer para autorizar los convenios colectivos (limitar las categorías susceptibles de reconocimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación por penosidad, eliminar la ultraactividad, etc.) y que finalmente aceptaban. No será hasta el 5 de mayo cuando se firmara el I Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV ante el Ministerio de Fomento (entre la Dirección, CCOO, UGT, CGT, SF y SCF). Mientras que la firma del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE se suspendía ese mismo día al no alcanzar los suficientes apoyos (SEMAF no lo firmó al enterarse de que CCOO y UGT estaban negociando con los/as responsables algunos aspectos que quedaban fuera del preacuerdo). Este episodio complicó más la situación (aunque se intentó resolver el tema de la firma, ese día no fue posible). El 10 de mayo la dirección reunía a la Comisión Negociadora para confirmarles que el 5 de mayo había suscrito un pacto extraestatutario del convenio con CCOO y UGT, y proponía que se sumasen el resto de sindicatos, pero no aceptaron. La Dirección de RR. HH. enviaba una carta a toda la plantilla donde informaba que se iba a aplicar el acuerdo extraestatutario de eficacia limitada. La respuesta de SEMAF de convocar huelga los días 10, 12, 14 y 16 de junio de 24 horas en plena operación de verano llevó a la ministra a intervenir y reunía a las partes el 2 de junio, pero sin éxito.

El Gobierno quiso hacer un ejercicio de demostración de fuerzas y “utilizó” la huelga para decirle al sindicato y al resto que era él el que mandaba.

El conflicto se producía principalmente porque el sindicato discrepaba con el proceso de contratación que habían abierto donde debían de entrar 340 maquinistas y no lo estaban haciendo como se había acordado. La empresa sostenía que el origen del conflicto se debía al *“número de maquinistas necesarios en Renfe Mercancías y en los centros a que deben incorporarse, y en otras cuestiones relativas al modo de acceso a vacantes indefinidas y a la movilidad geográfica y funcional dentro de la empresa”*. (Fuente: Europa Press 13 junio 2016). La huelga se desarrolló como estaba prevista, respetándose los servicios mínimos. Ante la posición inamovible de la empresa, el sindicato decidía incrementar la presión y el 13 de junio ampliaba la huelga con más días (24, 29 de junio y 1 de julio). Lo que llevó a la dirección a reunirse con el Comité de Huelga, que aunque no se acordó nada, sí mostró estar “más dispuesta” a negociar. Para ello, el sindicato desconvocaba la huelga del 16 para tratar de acercar posiciones. El acuerdo se lograba cerrar el 21 de junio después de un largo e intenso proceso de negociaciones. Este recogía la mayoría de las peticiones de SEMAF: garantía de empleo para el personal contratado y para los/as becarios/as en formación en Conducción y compromiso de mantenerlos/as en la empresa en caso de no consolidar el puesto en la OEP; creación de una mesa para elaborar el Plan de Vialidad de RENFE Mercancías de forma conjunta y en los cuadros de servicios de Conducción de Ancho Métrico garantizarían los servicios fijados en las OSP; activación del Plan de Desvinculación 2017; contratación antes del 26 de julio del personal que estaba realizando la formación en Conducción como becarios y contratación de 130 nuevos maquinistas becarios en julio; procesos de movilidad ordenados que compaginasen promoción y formación de los/as contratados/as; proceso de selección para acceder al nuevo curso que se iniciaría en septiembre para obtener la licencia de maquinista y el título B.

El acuerdo fue un “éxito” para el sindicato al lograr la mayoría de sus peticiones y se recuperaba la senda de la negociación y el diálogo. Con ello, les dejaba claro a la empresa y al Gobierno que el SEMAF seguía siendo el sindicato más fuerte en el sector. El Gobierno y la empresa tuvieron que aceptar las peticiones y reconocían la fuerza del sindicato una vez más, a pesar de haber mantenido el conflicto hasta su límite.

Se regularizaba en la nómina de junio la subida del 1% pendiente de 2016 y se firmaba definitivamente el I Convenio Colectivo del Grupo RENFE el 20 de septiembre de 2016 entre la empresa y la mayoría del CGE (SEMAF, UGT, CCOO y SF), excepto CGT.

En ADIF, tras la firma del convenio, se ponían en marcha la convocatoria de movilidad interna, jubilación parcial, OEP 2016, OEP para personal de RAM, etc.

De nuevo, el poco avance de los temas y el incumplimiento de acuerdos llevaron al CGE a convocar Comisión de Conflictos el 4 de octubre, y no se alcanzó acuerdo. Ante la posible “amenaza” de conflictividad, la empresa ponía en marcha algunos temas. El 13 de octubre les entregaba su propuesta de clasificación profesional para MMII y CT, que solo sirvió para mantener el debate, al igual que la propuesta para Infraestructura. El 21 de octubre, la Dirección de RR. HH. planteaba al órgano unitario la necesidad de alcanzar un acuerdo sobre las condiciones del personal que sería trasvasado del Canal de Ventas de ADIF a RENFE para que el Ministerio de Hacienda autorizase la desviación del gasto salarial (propuesta que elaboraron conjuntamente). Ese día solo se alcanzaba un principio de acuerdo (los sindicatos debían consultarlo a sus afiliados/as) y sería el 22 de diciembre cuando firmaban la mayoría el preacuerdo. También se firmaba por la mayoría el Acuerdo de Ampliación del Reconocimiento Visual de Trenes el 3 de noviembre.

Con los cambios a nivel político del Ministro de Fomento y los presidentes de las empresas ferroviarias, el Gobierno pretendía dar un mayor impulso a sus proyectos. A principios del 2017, el nuevo Presidente del Grupo RENFE, en sus primeros contactos con los sindicatos, no les aclaró las intenciones del Ministerio sobre el anuncio que había hecho de revisar las OSP, la libre concurrencia de los concursos, la viabilidad de las mercancías, la falta de previsión del Plan de Empleo, etc. En las empresas la estrategia empresarial “parecía” tomar otra dirección. El 23 de enero llevaban ante el CGE del Grupo RENFE los balances que reflejaban la “mala” situación en que se encontraba RENFE Mercancías SA para que los sindicatos “colaborasen”. Finalmente, las partes decidían revertir la situación y dar viabilidad al negocio con medidas “no traumáticas” para los/as afectados/as, aunque los sindicatos le exigían que debía ser el Gobierno el que apostase seriamente por ello. Su propuesta era de acoplar los recursos humanos afectados/as (146) en otras sociedades a través

de una movilidad forzosa. Los sindicatos lograban que fuera voluntaria y que se mantuvieran las categorías sin perder dinero.

De nuevo, los incumplimientos empresariales se producían en el desarrollo del Plan de Empleo al generar retrasos en las salidas y entradas, en la formación, etc., ocasionando perjuicios a las plantillas, lo que llevaría a SEMAF y a UGT a plantear Comisiones de Conflictos en febrero de 2017 y no se alcanzó acuerdo. Ante la amenaza de nuevos conflictos, la empresa alcanzaba acuerdos (se incrementaba el número de salidas del Plan de Desvinculaciones 2017 de 565 a 750; 210 becas formativas y 40 adicionales; el 15 de marzo se resolverían las convocatorias pendientes de Comercial y Talleres; etc.). Lo que permitió poner en marcha el Plan de Desvinculaciones: a finales de febrero se habían adherido 1.378 (frente a 750 autorizadas) y se publicaban las becas formativas. En ADIF, a principios de 2017, la empresa anunciaba su intención de licitar la venta y atención al cliente en algunas estaciones, lo que para los sindicatos era un “ataque” a la plantilla y una falsedad del discurso del nuevo presidente de la compañía, y se reunía el CGE para buscar una solución.

La propuesta empresarial de jubilación parcial para 250 trabajadores/as con una reducción de jornada del 50% (en vez del 75% y contrato de relevo como reclamaban los sindicatos) fue un tema que generó bastante discusión entre las partes. Siguieron los incumplimientos y la “mala” gestión de los/as responsables llevó a CGT a presentar Comisión de Conflictos el 9 de marzo, finalizando sin acuerdo. También lo hacía SEMAF el 29 de ese mismo mes, alcanzándose acuerdo el 10 de abril. El acuerdo recogía cerrar los procesos de adscripción y movilidad pendientes para agilizar las desvinculaciones que habían sido solicitadas en 2017 y se acordaban los objetivos del Plan de Empleo 2018 (se convocaría un nuevo curso en mayo para obtener la licencia de maquinista y el diploma categoría B en la Escuela Técnica Profesional, se cerraba el plazo para participar en el Plan de Desvinculaciones 2018, en octubre se iniciaría la formación de 125 becarios y en diciembre habría un nuevo proceso formativo becado, y el número de desvinculaciones para 2018 se equipararía al del 2017).

Esta dinámica de incumplimientos empresariales era criticada por los sindicatos. No era normal que la solución a los problemas habituales se tuviera que resolver a “golpe” de convocatorias de huelgas.

Desde el CGE se alcanzaba un acuerdo con la empresa el 20 de abril para desarrollar el Plan de Empleo 2017 con fechas concretas de ejecución y contenidos precisos.

Asimismo, tras un largo proceso negociador entre el Grupo RENFE, ADIF y los CGE, el 25 de abril de 2017 se alcanzaba un acuerdo para aplicar el art. 44 del ET para el trasvase del Canal de Venta a la sociedad RENFE Viajeros SA (donde el 1 de junio 844 trabajadores/as de ADIF pasarían a RENFE manteniendo las condiciones acordadas) y 419 permanecerían en ADIF (desempeñando los servicios básicos de la estación, salvo la venta presencial, y percibirían la prima que tenían). El acuerdo garantizaba el empleo y la empleabilidad de los/as afectados/as en ADIF, Grupo RENFE y Servicios Auxiliares. Pero, a menos de 15 días de hacerse efectivo el trasvase, el personal no tenía conocimiento de los asuntos relacionados con sus condiciones laborales.

La estrategia “orquestada” de las empresas y el Ministerio de no asumir los compromisos y de *“dejar pasar el tiempo”* llevó a los sindicatos a solicitar Comisión de Conflictos para reclamar soluciones urgentes a los problemas, pero sin acuerdo.

CGT llevaba a término la huelga el 28 de julio en las dos empresas de 23 horas tras los intentos fallidos con los/as responsables a dar respuesta a las peticiones colectivas. La falta de personal para atender los servicios diarios era “insostenible” en junio, como denunciaban los medios de comunicación, de tal forma que la empresa tuvo que contratar con carácter de urgencia 63 maquinistas con el visto favorable de los sindicatos. Además, el bloqueo en las negociaciones y la ausencia de información del Ministerio sobre los temas relevantes (liberalización de las OSP y ancho métrico, política de empleo...) llevaron a CCOO, UGT y SEMAF a interponer Comisión de Conflictos el 30 de agosto, finalizando sin acuerdo. Convocaron huelga el 29 de septiembre en las dos empresas de 00:00 a 23:00 h por la falta de respuestas. Aunque CGT solicitaba a los sindicatos convocantes que hicieran extensiva la huelga desde la unidad sindical de ambos CGE, no obtuvo respuesta y convocaba su protesta para el 11 de octubre.

El Ministerio de Fomento se reunía con las partes donde les pedía que agotaran la vía del diálogo para evitar el conflicto. El 27 de septiembre las partes lograban acuerdos en el ámbito empresarial (nuevos ingresos con OEP's, desarrollo de los Planes de Desvinculación, Plan de empresa ADIF, etc.) y en el ámbito ministerial (inversiones en la red convencional, impulso de las mercancías e incluso se barajaría la integración de

ADIF, ADIF AV y Grupo RENFE en un holding); a cambio, desconvocaban la huelga. También la huelga de CGT era desconvocada al alcanzar un acuerdo que recogía, entre otros, el establecimiento de un programa de jubilaciones parciales en RENFE.

A esas alturas del año aún no se había hecho efectivo el abono del 1% de incremento salarial ni los atrasos de 2017, ya que las empresas afirmaban que era la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas la que lo estaba dificultando. Para UGT se trataba de una “maniobra” de las empresas para impedir que los sindicatos presionaran para obtener un incremento salarial por encima del 1% fijado por el Gobierno en los PGE. CGT señalaba que suponía una “vulneración” del Convenio y una “injerencia” del Gobierno. Lo que llevó a estos sindicatos a interponer Comisión de Conflictos. Finalmente, en noviembre, desde las comisiones negociadoras se cerraba el acuerdo para su aplicación el 18 de diciembre de 2017.

El 30 de noviembre, los sindicatos mayoritarios enviaban un escrito a la Secretaría General de Transportes y a los presidentes de RENFE y ADIF manifestando su rechazo a la nueva licitación para el mantenimiento de la infraestructura y el malestar por los escasos avances de los acuerdos de la desconvocatoria de huelga del 29 de septiembre.

El Ministro de Fomento el 14 de diciembre en un acto público afirmaba que la cuenta de resultados de las mercancías había mejorado en un 38,7% y que se había invertido la tendencia (hay que tener en cuenta que se había iniciado el proceso de venta de las participaciones del Grupo RENFE en las sociedades Transfesa y Semat) y presentaba públicamente el *Plan de Impulso de Transporte de Mercancías por Ferrocarril 2017-2023* con medidas para mejorar la eficiencia, búsqueda de un socio estratégico, autopistas ferroviarias, la compra de nuevas locomotoras, etc.

En ADIF, el 26 de diciembre, todos los sindicatos del CGE decidían prorrogar el convenio en la Comisión Paritaria y de Seguimiento.

En enero de 2018, SEMAF anunciaba huelga después de no alcanzar acuerdo en la Comisión de Conflictos por la falta de formadores suficientes para atender las

necesidades de formación y por los diferentes incumplimientos. Pero la desconvocaba al alcanzar acuerdo.

En la presentación del nuevo *Plan de Mantenimiento del Grupo RENFE*, el Presidente dio muestras de cambiar algunos de sus planteamientos al comprometerse a que el mantenimiento del primer nivel seguiría realizándose por el personal propio con la posibilidad del mantenimiento de los nuevos vehículos previstos para las OSP, pero pretendían seguir renovando los contratos de mantenimiento de las “civias”, vagones, etc. A lo que los sindicatos se mostraron dispuestos a negociar, pero debían garantizar las cargas de trabajo y ampliar las plantillas propias.

En el Plan de Desvinculaciones 2018 se aumentaba el número a un total de 805 y se concretaban las fechas de las salidas y los criterios. Los sindicatos proponían incluir la jubilación parcial como una opción más junto al Plan de Desvinculaciones en el Grupo. En ADIF se establecía el calendario y el procedimiento de la jubilación parcial para un máximo de 410 trabajadores/as y se trataron asuntos pendientes. Algunos generaron cierta discusión por el cambio de actitud de la empresa al querer imponer sus criterios en las bases de la convocatoria OEP 2017/2018, que, aunque se habían cerrado las convocatorias de movilidad interna previas, ya que aceptaban que fuesen fusionadas como proponía la empresa de acuerdo a la nueva norma de movilidad continua para 343 plazas para no “retrasar” las jubilaciones parciales del 75% ni los ingresos de personal (1.200). Propuesta que era aceptada por la mayoría del CGE (excepto SF).

En RENFE, UGT convocaba huelga para el 16, 23 y 26 de marzo de 4 horas por turno tras haber interpuesto 15 Comisiones de Conflictos por cada uno de los talleres al no alcanzar acuerdo en el SIMA para que la empresa diera respuesta a los problemas. Al mismo tiempo, SEMAF convocaba huelga los días 2, 9, 11, 12, 13 y 14 de marzo por los incumplimientos del Plan de Empleo y la paralización de los acuerdos de la desconvocatoria del pasado enero (por la falta de maquinistas formados para atender las desvinculaciones). Finalmente, el 1 de marzo el Ministerio de Hacienda garantizaba que los/as maquinistas formados y pendientes de ser contratados lo harían antes del 7 de marzo y el sindicato desconvocaba los paros. También UGT desconvocaba la huelga al alcanzar un acuerdo que atendía la mayoría de sus peticiones para los talleres.

Los sindicatos se dirigieron a los/as responsables de las empresas para solicitarles que se crearan las mesas de negociación para hacer efectivas las medidas que recogía el *II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo* que se había firmado entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública con UGT, CCOO y CSIF, que implicaba, entre otras cosas, incrementos salariales para 2018, 2019 y 2020 con una subida mínima de 6,12% fija y otra subida variable vinculada al PIB, tasa de reposición entre el 75% y el 100%, conciliación de la vida laboral y personal, etc. Pero dijeron que lo verían en los próximos días.

Después del cambio de Gobierno, los/as dirigentes sindicales ferroviarios mantuvieron un encuentro en junio con el nuevo Ministro de Fomento, el Sr. Ábalos, donde le informaban de la mala situación en que se encontraban las empresas y la necesidad de reconducir las políticas que había puesto en marcha el anterior Ejecutivo, ya que estaban teniendo impactos muy perjudiciales para los/as trabajadores/as y los/as usuarios/as. También, el nuevo Presidente del Grupo RENFE y algunos/as responsables mantuvieron contacto con los secretarios generales del CGE el 16 de julio, donde se comprometían a mantener el carácter público de la empresa y a sacar antes de finalizar el 2018 los planes estratégicos de las sociedades. Los responsables sindicales centraron sus peticiones en mantener la garantía de que las OSP fuesen gestionadas por el Grupo RENFE por el máximo tiempo permitido en el 4.º Paquete Ferroviario (10 años más 5); necesidad de internalizar cargas de trabajo en los talleres; futuro de las mercancías; mejoras económicas para el personal de nuevo ingreso, etc.

Mientras CGT decidía emprender una campaña de movilizaciones en solitario en las empresas para manifestar su rechazo a lo que consideraba *“el desmantelamiento del ferrocarril público”*, como la huelga del 27 de julio de 2 horas por turno en el Grupo RENFE al no obtener respuesta a los temas planteados (falta de concreción de las OSP; falta de contrato programa Ministerio-RENFE; falta de planes de viabilidad y futuro de las mercancías; falta de activación de la jubilación parcial y porque no se había producido la conversión de los contratos temporales en indefinidos).

Unos días después, se lograba cerrar en la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo del Grupo un 1,5% de incremento salarial para el 2018 desde el 1 de enero y 0,25%

adicional con efecto desde el 1 de julio de 2018 (tras alcanzar un incremento superior al 3,1% del PIB por la Ley de PGE). Asimismo, negociarían las medidas que recogía la Ley 6/2018 de PGE 2018, como la jornada laboral de 37,5 horas y el aumento a 5 semanas del permiso de paternidad. Se activaron las convocatorias de movilidad de operador comercial N1 y N2 y CT de informática tras el acuerdo de la mayoría del CGE y salía la convocatoria de movilidad funcional para MMII-Jefe maquinista nivel A.

En la reunión del 8 de octubre, donde asistía una representación del Gobierno, los nuevos presidentes de las empresas y los representantes sindicales de ambos CGE se comprometieron a mantener el diálogo social y expusieron sus principales líneas de actuación (mantenimiento del empleo, las OSP se firmarían con el Grupo RENFE a finales de octubre, inversiones en material e infraestructura, entre otras).

De nuevo CGT anunciaba huelga para el 11 y 31 de octubre de 23 horas de duración en las dos empresas (la del 11 era desconvocada al alcanzar acuerdo que incluía aplicar la jubilación parcial en RENFE), mientras que la del 31 se desarrolló sin incidencias para que se aplicaran las 37,5 horas, por la falta de personal y calidad de los servicios. El sindicato volvía a convocar huelga para el 21 de diciembre.

Se dieron problemas en algunas convocatorias porque la empresa actuó sin respetar el procedimiento normal y también contradicciones en algunos discursos empresariales. Las Comisiones Negociadoras para los nuevos convenios se habían constituido en noviembre y los sindicatos entregaron sus plataformas conjuntas elaboradas desde los CGE a las empresas, pero la actitud de estas les llevaría a anunciar movilizaciones en diciembre para que se negociaran los convenios. Las empresas les entregaban el 13 de diciembre sus propuestas que recogían algunas de sus peticiones. Pero su actitud y la “amenaza” de paralizar las desvinculaciones y las jubilaciones parciales hasta después de las elecciones sindicales activaron a los sindicatos. De hecho, la huelga del 14 de diciembre de 23 horas convocada por CCOO se llevó a término sin incidentes, al no haber alcanzado acuerdo en la Comisión de Conflictos sobre la problemática del colectivo de interventores (falta de personal, ausencia de un procedimiento adecuado que respondiera al incremento de las agresiones). El sindicato anunciaba una nueva

huelga para el 21 de diciembre y el 7 de enero de 2019 que coincidirían con los paros parciales que había convocado el SCF en ADIF para los días 6, 13, 21 y 28 de diciembre que se producían tras no alcanzar acuerdo en la Comisión de Conflictos, para que se negociara el convenio, por la falta de personal en los CTC y PM, “*envejecimiento*” de las plantillas, sobrecargas de los puestos de trabajo, opacidad en los procesos selectivos y falta de mantenimiento de las instalaciones de seguridad.

La presión sindical permitió alcanzar los preacuerdos de los convenios. El 19 de diciembre se cerraba el del Grupo RENFE al ser apoyado por SEMAF y UGT (CCOO lo suscribía un día después tras comprobar que las empresas recogían de forma expresa todos los compromisos en los textos de los convenios y a cambio desconvocaba la huelga). Mientras CGT, que no lo firmó (al no aceptar algunos aspectos del contenido ni la forma), continuó con la huelga del 21 de diciembre. El SF tampoco lo suscribió al dejar cuestiones para después de las elecciones sindicales y porque los incrementos eran escasos para recuperar todo lo perdido. El preacuerdo del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF AV se alcanzaba el 27 de diciembre con la mayoría sindical (excepto SF) y los sindicatos desconvocaban los paros. Entre los logros, el Plan Plurianual de Empleo con el compromiso empresarial de solicitar cada año un incremento de plantilla superior a la tasa de reposición fijada en los PGE; además de la jubilación parcial, se pondría en marcha un plan de desvinculaciones, etc. Algunos sindicatos reconocían que estos convenios no se hubieran logrado en otro momento político. Aunque se dieron reproches entre los sindicatos sobre quién había puesto más en el “*asador*”, lo cierto fue que la acción combinada de negociación y conflicto que emprendieron entre todos a través de los CGE les llevó al cierre de los convenios que recogían la mayoría de sus peticiones. Los mayoritarios vieron la “*jugada*” y “*aprovecharon*” el momento de inestabilidad política con el cambio de Gobierno para llevarlos a término.

El resultado de las elecciones sindicales del 6 de marzo de 2019 permitió mantener la fuerza sindical en los CGE con alguna variación (en ADIF AV, el CSIF obtenía 3 miembros en Madrid, CCOO 5, UGT 3 y CGT 1; en ADIF mantenía prácticamente los mismos resultados que en el proceso anterior).

UGT interponía Comisión de Conflictos el 10 de abril al enterarse de que el Ministerio de Hacienda no autorizaba la financiación específica para el Desarrollo Profesional, ni la jornada anual pactada y amenazaba con movilizaciones (lo que planteó en el CGE y acordaban movilizaciones el 23 y 26 de abril). Unos días después, la empresa les informaba que la *Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas* había emitido informe favorable, pero precisaba modificar la cláusula 7.ª del convenio (recogía el compromiso para negociar el Desarrollo Profesional, pero debía hacerlo con otro redactado) y los sindicatos aceptaron, aunque mantenían la huelga del 26. La Comisión aprobaba el nuevo texto y los sindicatos desconvocaban el paro.

En RENFE las partes firmaban un total de 1.032 salidas del Plan de Desvinculación y la Jubilación Parcial 2019, lo que se activaría después de las elecciones generales.¹⁹³

El 8 de mayo eran ratificados el II Convenio Colectivo ADIF y ADIF AV y el II Convenio Colectivo del Grupo RENFE. Se autorizaba el abono del 0,2% de la masa salarial de 2018 (Ley 6/2018 de 3 de junio de PGE), lo que se aplicaría de forma lineal en las pagas extras y al salario fijo. En RENFE no se abonó correctamente el montante, llevando a CCOO a interponer Conflicto Colectivo, y la empresa acordaba abonarlo el mismo día del juicio en la Audiencia Nacional (16 de enero de 2020).

En ADIF y ADIF AV se firmaba el II Plan de Igualdad el 6 de junio, que recogía muchas de las peticiones sindicales. El 13 de junio se alcanzaba acuerdo para la aplicación de las 37,5 horas de reducción de la jornada (10 días completos de descanso, lo que favorecía la conciliación laboral y familiar). El conflicto saltaba cuando la empresa quiso abonar los 5 días de reducción de jornada del 2018 al valor de los descansos no disfrutados en vez del de las horas extras, y los sindicatos interpusieron Conflicto Colectivo. Además, la empresa aprobaba unilateralmente en junio el Procedimiento General de Corte de Tensión en Líneas Aéreas con la oposición sindical. Y en julio el Ministro de Fomento autorizaba la licitación del mantenimiento de las IISS de la red convencional para tres años, a lo que la representación sindical pedía explicaciones a la Presidenta de ADIF al entender que dicha actuación suponía una agresión al empleo y un incumplimiento del acuerdo firmado el 21 de mayo entre el CGE y ADIF.

¹⁹³ El 13 de febrero de 2019, el Congreso de los Diputados rechazaba los presupuestos para ese año y Pedro Sánchez convocaba elecciones anticipadas en abril de 2019.

La responsable les informaba que se trataba de una ampliación del contrato suscrito en el año 2015 para el mantenimiento correctivo y preventivo, pero que aquellos lo rechazaron al ampliar su funcionalidad.

En RENFE, la polémica saltaba ante la propuesta empresarial de querer aplicar la reducción de jornada de 37,5 horas de forma fragmentada y los sindicatos reclamaban su disfrute en días completos. Este desencuentro llevó al CGE a solicitar Comisión de Conflictos el 10 de junio, que finalizaba sin acuerdo, e interponían Conflicto Colectivo ante la Audiencia Nacional.

Tras las nuevas elecciones generales que tenían lugar el 10 de noviembre de 2019, el talante de las direcciones favoreció el desarrollo de los temas (nueva regulación de movilidad, se aprobaban 7 convocatorias de movilidad para comercial, se regularizaba la prima variable en cómputo anual de fabricación y mantenimiento, y se cerraban mejoras para el colectivo de maquinistas de mercancías). En ADIF se ponía en marcha la movilidad para MMII, CT y técnicos de 2019, se publicaba la OEP 2019 para 445 plazas, se aplicaba la regularización del 0,25% con efectos desde julio de 2019, el Plan Plurianual de Empleo 2019-2023 recogía una tasa de reposición del 105% (ingresarían 2.000 agentes hasta el 2023), se aprobaba la Circular de Jubilación parcial 2020 y el nuevo modelo de Mantenimiento se llevaría a la negociación.

A principios del 2020 se dieron problemas con la firma de los contratos temporales de los becarios en Conducción por parte de la Administración y la empresa incumplía el nuevo modelo de movilidad al no garantizar los recursos de personal para acometer el Plan de Empleo y cumplir con la operativa diaria. Lo que llevaría a SEMAF a convocar la Comisión de Conflictos.

En la Comisión de Seguimiento de los Procesos de Movilidad se acordaba continuar los procesos PO 14/2019 y PO 15/2019, publicándose las resoluciones provisionales de adscripción a los cuadros de servicio y de movilidad.

Tras el cierre del Plan de Desvinculación y Jubilación Parcial 2019, la empresa se anticipaba en la planificación de personal para los procesos del 2020 (aprovecharía los contratos temporales autorizados para las desvinculaciones mientras autorizaban la tasa de reposición).

En ADIF, los sindicatos denunciaban no haber sido informados del cierre del servicio de venta de billetes presencial por el personal de circulación en 77 estaciones que

afectaba a 277 agentes. La empresa pretendía recolocarlos, lo que aquellos aceptaron, pero pedían garantías para los/as que no tenían habilitación en Circulación.

La deficiente gestión de los/as responsables de RR. HH. llevó a SEMAF a convocar dos Comisiones de Conflictos el 10 de marzo de 2020 (que eran suspendidas por la irrupción del covid-19). Ese día la Dirección del Grupo RENFE se reunía con el CGE y decidían adoptar medidas ante los posibles escenarios de la pandemia: reducción temporal de frecuencias de trenes, limitar las concentraciones de personal, etc.

En ADIF también se adoptaron medidas y se aplicaron los planes de contingencia, especialmente en los centros de trabajo con afluencia de personal, para coordinar entre todos/as los controles y el cumplimiento de las medidas. Unos días después, el Gobierno declaraba el estado de alarma mediante el RD 463/2020 de 14 de marzo.

En RENFE, el 20 de marzo las partes decidían ampliar 4 meses las becas formativas y los contratos temporales prorrogaban su vigencia 1 año con el objeto de mantener y conservar el empleo hasta poder efectuar las pruebas por las vías que autorizasen las autoridades competentes. En ADIF trataron de buscar soluciones de forma online, pero debido a las dificultades para desarrollar los procesos (reconocimientos médicos, exámenes, etc.), decidían suspenderlos; también las jubilaciones parciales asociadas.

Las direcciones trataron de “aprovechar” la coyuntura de la pandemia para llevar a cabo alguno de sus proyectos. El 15 de mayo todos los sindicatos del CGE de ADIF se posicionaron en contra del nuevo *Procedimiento Específico de Corte de Tensión* que la empresa había entregado al personal, ya que ni había sido informado a los sindicatos ni se había impartido la formación necesaria y pretendían que dichos trabajos también los realizase personal externo. Los sindicatos plantearon Comisión de Conflictos y amenazaron con movilizaciones y la empresa mostró su disposición a negociarlo.

La Dirección del Grupo RENFE se reunía con el CGE el 12 de junio, donde daba los datos de la plantilla afectada por el virus y la mala situación económica derivada de las medidas adoptadas por la pandemia con el objetivo de llevar a cabo recortes en la variable, a lo que los sindicatos se negaron rotundamente.

En julio todos los sindicatos le exigían por escrito que activaran las desvinculaciones y jubilaciones parciales programadas para el 2020, puesto que el 4 y 5 de julio se había

realizado los exámenes de la OEP PO 2020/502 y PO 2020/501 y en breve se debía contratar 550 maquinistas de entrada. Lo único que hizo la empresa fue activar dos sondeos mediante el canal interno (para maquinistas de entrada sobre sus intenciones de participar en la próxima movilidad sin compromiso de permanencia para el 2021 y para los/as que quisieran acogerse a las jubilaciones parciales).

El 27 de julio, CCOO presentaba Comisión de Conflictos al posicionarse en contra de la pretensión de ADIF de contratar 10 ET externos acogiéndose a la norma (al afirmar que no tenía personal suficiente en la empresa para atender las necesidades).

A principios de octubre, la situación de “parálisis” por parte de las direcciones de las empresas para solucionar los problemas laborales (a pesar de las supresiones de los servicios por el covid-19) llevó a los CGE a reclamarles (también a Fomento) que adoptaran las medidas necesarias para activar el Plan de Empleo 2019-2023 de ADIF, que aún no había sido autorizado por la Administración; de lo contrario, amenazaban con nuevas movilizaciones. Finalmente, SEMAF planteaba en noviembre Comisión de Conflictos tras la acumulación de problemas, por falta de voluntad de la empresa para solucionar los temas, por la “mala” gestión e incluso las intenciones de algunos/as responsables de tratar de modificar los acuerdos, y el 2 de diciembre finalizaba sin acuerdo.

La presión sindical ejercida permitió que se firmara el 14 de diciembre el Plan de Desvinculaciones y Jubilaciones Parciales 2021 y se alcanzaba el acuerdo de la prórroga del II Convenio Colectivo del Grupo RENFE el 29 de diciembre de 2020 con los votos de CCOO y UGT (SEMAF no votó, SF votó en contra y CGT se abstenía). Los sindicatos que votaron a favor de la prórroga sostenían que el acuerdo suponía mantener la mayoría de los aspectos del convenio, pero también se reducirían las percepciones económicas de la variable al suponer una pérdida de poder adquisitivo del 16% en 2020 y un 30% en 2021. Además, el empleo perdido de más de 600 puestos de trabajo; consideraban que no era comprensible la recuperación de los tráficos sin un aumento proporcional en el empleo, como afirmaban los sindicatos que no lo firmaron. Por ello, SEMAF denunciaba el convenio al día siguiente y reclamaba la constitución de la Comisión Negociadora para la negociación de un nuevo convenio, desencadenando una nueva conflictividad. A finales de enero del 2021, el sindicato convocaba huelga para el 16 de febrero y 2, 3, 9 y 10 de marzo desde las 00:00 a las 23:59 h. en RENFE.

PRINCIPALES RESULTADOS

Durante esta última década se dieron numerosos episodios de conflictividad laboral y social, tanto por cuestiones estrictamente laborales como políticas. Algunos de ellos han sido reiterativos y mantenidos a lo largo del tiempo.

Los procesos de reestructuración del sector diseñados al efecto por los Gobiernos avanzaron considerablemente, ya que las empresas los ejecutaron.

La actitud “prepotente” y la unilateralidad que han mantenido las direcciones de las empresas a la hora de llevar a cabo sus proyectos (sin dar participación sindical o siendo esta muy limitada) y el incumplimiento de los acuerdos ha sido el motivo principal que ha llevado a los sindicatos a actuar desde la estrategia de unidad sindical. Aunque se han producido muchos retrocesos laborales, otros se han mantenido por la acción sindical llevada a cabo desde los CGE.

Han sido muchos los momentos “críticos” que se han producido en las negociaciones de los convenios colectivos y los acuerdos, también en la reestructuración del sector y ante las medidas adoptadas por los Gobiernos para hacer frente a la crisis económica. Las partes han diseñado y aplicado sus estrategias en función de la coyuntura del momento. La crisis económica de 2008 y la pandemia del covid-19 han actuado de forma determinante (además de otros factores) en las decisiones de los principales actores a la hora de plantear sus iniciativas.

En los procesos estudiados se ha podido constatar que los sindicatos adoptaron una estrategia de confrontación tras haber agotado las vías de la negociación. Lo que nos ha permitido responder al tercer interrogante planteado en la investigación.

5.3.3.- La política simbólica del cambio de las relaciones laborales en el Grupo RENFE, ADIF y ADIF AV.

Introducción.

Durante este período, el problema de control político del Estado en las empresas mejoró considerablemente respecto a los períodos anteriores. Las medidas adoptadas por los Gobiernos para contrarrestar los efectos de la crisis económica y la pandemia del Covid-19 influyeron en cierta medida en este sentido. Los objetivos políticos en las empresas ferroviarias siguieron introduciéndose a través de la

negociación, aunque con muchas dificultades. La lógica de mercado se extendió de forma considerable al convertirse en uno de los objetivos estratégicos en la gestión de las empresas y un marco que permitía al Gobierno evaluar su rendimiento de forma sistemática y continuada. Las direcciones siguieron actuando en los dos frentes (empresarial y político) y ofrecieron numerosas “pruebas” al Gobierno para obtener a cambio bienes políticos. El Gobierno siguió utilizando el rendimiento de la gestión empresarial para llevar a término sus políticas. El caso analizado al final del capítulo ilustra la importancia de la “acción simbólica” en el intercambio político y se observan las tensiones entre la representación simbólica de la lógica de mercado y su aplicación en las empresas. El Gobierno centró sus objetivos en reducir los costes laborales, en el cambio del modelo ferroviario (más rentable económicamente con apertura a operadores privados, pero también socialmente) y en la modernización del sistema. Las medidas que adoptaban para el primero se orientaron a incrementar el control de los salarios con límites y topes en las bandas salariales de los convenios a través de los PGE y acuerdos negociados a nivel macropolítico; y mediante el ajuste de la plantilla negociando nuevas condiciones. Para el segundo, las direcciones llevaron a la negociación la flexibilidad laboral que requerían en cada momento. Y para el tercero, se efectuaron las inversiones previstas recurriendo a fórmulas público-privadas. Objetivos que cumplieron su función política al trascender del ámbito de la gestión de las empresas. Su análisis nos permite responder al segundo interrogante de la investigación.

5.3.3.1.- La importancia simbólica de las reducciones de la plantilla.

Los convenios colectivos que se firmaron durante este período (2010-2020) reflejan un “*carácter simbólico*” mucho mayor respecto a los períodos anteriores y fueron presentados al Gobierno por las empresas como ejemplos de ruptura en el estilo de negociación. Aunque los procesos se cerraron con mayores o menores logros, el caso analizado al final del capítulo de los Acuerdos de Garantías supone un proceso que se enmarca tras la firma del II Convenio Colectivo en 2012 y constituye un marco considerable que garantiza derechos y condiciones laborales.

Entre los objetivos del Gobierno, la reducción de la plantilla queda reflejada en los contratos programa y debían hacerlo al menor coste.

Convenio AGE-RENFE Operadora (2011-2012)

Las reformas del sistema de pensiones del 2011 y 2013 empeoraron las condiciones para los/as afectados/as (aumento de los períodos exigidos para el cálculo de la pensión, incremento de la edad ordinaria de jubilación a los 67 años, factor de sostenibilidad, etc.), a lo que había que sumar los efectos de las reformas laborales (con dos huelgas generales en marzo y noviembre de 2012) y las medidas aplicadas para reducir el déficit público. El nuevo modelo de gestión ferroviaria recogido en el Programa Nacional de Reformas 2012-2015 y los acuerdos negociados a la baja impactaron de lleno en las plataformas de los convenios. Las medidas de ajuste de los Gobiernos se trasladaron a las empresas (reducción del presupuesto de 200 millones € en RENFE); además, tenían que llevar a término el cambio de modelo ferroviario. El Plan Estratégico 2010-2012 diseñado por la dirección para racionalizar el gasto al máximo y ahorrar 70 millones de € en 2010 mediante el Plan General de Eficiencia y Productividad se materializaba con medidas que suponían congelación salarial, incremento de las externalizaciones, recortes en las inversiones, ajustes de plantilla mediante la negociación de un ERE de acuerdo a la Reforma Laboral, reestructuración de las Mercancías (las filiales fueron vendidas a empresas privadas para sanear las cuentas, obtener ingresos y cumplir con el mandato político sobre el nuevo modelo de negocio y tuvieron que negociar las condiciones para los/as afectados/as). A lo que había que sumar los incumplimientos de los compromisos en los pagos de los atrasos salariales y las variables, supresión de complementos, etc. RENFE tenía que financiar el coste de las salidas (hasta la fecha los ERE los había financiado el Estado mediante los contratos programas y, a partir de ahora, irán a cargo de la empresa).

En ADIF también se recortaba el presupuesto en 9 millones de € en 2012. En 2013 la dirección informaba que el déficit previsto era de 280 millones de €, lo que le llevaría a reducir el gasto de personal considerablemente (también el gasto por los servicios contratados) y se hacían emisiones de bonos en bolsa. De forma que sus propuestas se orientaron a que muchos trabajos que habían sido contratados fueran asumidos por el propio personal (incrementando las cargas de trabajo y con escasas compensaciones),

recolocando a las plantillas donde tenía necesidades, desarrollando el macroproceso de movilidad geográfica y funcional para diferentes colectivos. Lo que “aprovecharon” para llevar a término algunos de los proyectos políticos (reagrupación de las instalaciones logísticas a través del *Plan Estratégico de Impulso del Transporte por Ferrocarril de Mercancías* del Ministerio, etc.). Para ello, el Gobierno “*propiciaba*” las condiciones a las empresas para reducir los elevados déficits de explotación (implantando un sistema de financiación público-privado para la construcción y gestión de infraestructuras recogidos en los contratos firmados con la AGE; autorizando licitaciones; suprimiendo servicios de OSP; negociando acuerdos sobre el traspaso de competencias de las cercanías a las CCAA; etc.). Establecía los marcos legislativos para la reestructuración y racionalización del sector (segregación de RENFE Operadora en cuatro Sociedades Mercantiles Estatales y la división de ADIF en dos EPE). De forma que durante estos años no se planteó ninguna propuesta para negociar ERE’s ni OEP’s por parte de los/as responsables.

Negociación del ERE Grupo RENFE 2014

La petición sindical para reponer y recuperar las plantillas que cubrieran las vacantes que habían dejado los últimos ERE¹⁹⁴ y mantener las condiciones fue una constante. Las direcciones emprendieron una política de ajuste de los costes laborales, haciendo un mayor uso eficiente del personal disponible y sacando solo propuestas de movilidad y contratación para atender situaciones urgentes al tener que llevarlas a la negociación con condiciones a la “baja” e incluso se plantearon recortes que afectaban a la seguridad en la circulación (que los sindicatos rechazaron hasta lograr alcanzar compromisos concretos como los efectuados en el PASC 2013 en ADIF).

La presión sindical lograda a través de los tres CGE para que el Gobierno retirara la imposición del modelo ferroviario y las medidas de recortes llevó a las direcciones en septiembre de 2012 a “amenazar” con reducir las plantillas de forma forzosa al considerar que estaban sobredimensionadas y bloquearon todos los procesos. Las huelgas emprendidas durante meses permitieron reabrir las negociaciones de los convenios. Los sindicatos supieron ver en ese momento la necesidad que tenían las empresas de cerrar los convenios (antes de finalizar 2012) y “aprovecharon” el malestar general que había en las calles que reclamaban una nueva huelga general

(tenía lugar el 14 de noviembre de 2012) para lograr el compromiso político de negociar los temas ferroviarios a dos niveles (y mantuvieron la presión convocando 4 días de paros en diciembre). Pero finalmente el compromiso político alcanzado en el Ministerio el 4 de diciembre de 2012 permitiría cerrar las bases para negociar los Acuerdos de Garantías (mantenimiento del empleo y garantía de futuro) y los convenios en las tres empresas (se firmaban el 21 de diciembre de 2012) y desconvocaban los paros.

Entre los compromisos que recogen los convenios se acordaba negociar un Plan de Empleabilidad y RR. HH. que debía incluir un Plan Social voluntario, universal y pactado. El resto de temas fueron orquestados por el Ministerio y el “pulso” se mantuvo en el desarrollo de las mesas. No será hasta el 23 de mayo de 2013 cuando Fomento anunciara su intención de llevar a cabo un ERE en cada empresa después de numerosos episodios de conflictividad y varias reuniones a nivel político donde las partes alcanzaban compromisos (entre ellos, negociar los ERE). Los sindicatos asumían que el modelo de prejubilaciones y jubilaciones que había existido durante más de 30 años se había acabado y que las negociaciones iban a ser duras.

El 8 de enero de 2014, la dirección se reunía con las organizaciones sindicales y constituían la Comisión Negociadora del ERE del Grupo RENFE según lo dispuesto en el art. 51 del ET y desarrollado en el RD 1483/2012 de 29 de octubre. De forma que, con base en la porcentualidad de representación, la Comisión quedaba integrada por 4 miembros de CCOO, 4 SEMAF, 3 UGT, 1 SF y 1 CGT y se acordaban criterios de funcionamiento. Se comprometía a entregar la correspondiente documentación el 13 de enero de 2014 (según la legislación debía transcurrir un mínimo de 3 días entre la entrega de la documentación y el inicio del período de consultas, con una duración

¹⁹⁴ En las conclusiones del Informe del Tribunal de Cuentas de los ejercicios 2011-2012 se recoge el coste económico del ERE 2005-2010 (que excedió el coste previsto y que fue negociado con los sindicatos para un total de 2.000 trabajadores/as). *“Durante su periodo de vigencia RENFE-Operadora respetó lo establecido en el C.P. 2006-2010 en cuanto a las limitaciones del número de efectivos de su plantilla media de personal pero no el compromiso de contener los gastos de personal en los términos previstos en el Contrato, vulnerando además la normativa presupuestaria aplicable a la Entidad que, de acuerdo con sus Estatutos y con la L.S.F, está sujeta en materia de personal al régimen propio de las sociedades mercantiles estatales para las que se establecen en las Leyes de P.G.E limitaciones al incremento de la masa salarial por recibir fondos presupuestarios destinados a cubrir su déficit de explotación, incrementos que RENFE Operadora superó ampliamente, según los gastos reales por ella registrados. De conformidad con lo previsto en el C.P., RENFE Operadora implementó en el periodo 2005-2010 un ERE al que se acogieron 2.000 empleados/as, límite máximo autorizado, con un coste total registrado para la entidad de 215,7 millones € frente a los 213,7 previstos”* (pág. 67).

máxima de 30 días, debiéndose realizar al menos 3 reuniones y fijar el calendario para la negociación). El 17 de enero se convocaba la 1.ª reunión y comenzaba el período de consultas del ERE. La empresa entregaba a los sindicatos la documentación preceptiva y justificativa del despido colectivo debido a la situación de pérdidas. La propuesta empresarial se concretaba: carácter voluntario y universal, con afectación a 600 trabajadores/as, con criterios de ordenación en caso de haber más solicitudes que plazas, indemnizaciones de 20 días/año con un máximo de 12 mensualidades; sería la empresa la que aprobase o denegase las solicitudes y un período corto para adherirse. La representación sindical se manifestó en contra de la necesidad de reducir la plantilla y rechazó que fuese la empresa la que se encargase de aceptar o no las solicitudes. Manifestaron que rechazaban el ajuste de la plantilla, pero eran conscientes de que la legislación avalaba la medida y que en las negociaciones las condiciones ofrecidas debían mejorar sustancialmente. Asimismo, le reclamaban los contenidos fijados en el Acuerdo de Garantías firmado en diciembre de 2013 en el Ministerio de Fomento respecto a los ERE (carácter voluntario, universal, con tasa de reposición, vinculado a un plan de viabilidad, incrementando las indemnizaciones previstas en la reforma laboral, etc.).

En las siguientes reuniones que se desarrollaron el 24 y 30 de enero, las partes manifestaron sus peticiones, pero sin apenas acercar posiciones. Los sindicatos reconocían que la propuesta de la empresa había avanzado algo, pero le dijeron que era “insuficiente” para el acuerdo. Además de reiterar que la adscripción al ERE debía ser voluntaria y universal, le solicitaban mayor concreción en las indemnizaciones, garantías de beneficios sociales, que la aprobación o denegación de las solicitudes debía realizarla la Comisión de Seguimiento creada al efecto y le pedían una tasa de reposición suficiente que garantizase el correcto funcionamiento y desarrollo de las actividades. En la reunión del 6 de febrero, los sindicatos plantearon sus alegaciones al último borrador de la empresa y ese mismo día, tras debatir las diferentes propuestas y acercar posiciones, se alcanzaba el acuerdo entre la empresa y la mayoría del CGE (SEMAF, UGT y CCOO), firmándose el Despido Colectivo del Grupo RENFE con las siguientes condiciones:

- Voluntariedad y universalidad.

- Número máximo de adhesiones: 500 trabajadores/as, quedando distribuidos en 92% personal operativo (460 plazas) y 8% estructura de dirección (40). De no lograr dicha cifra, sería la Comisión de Seguimiento la que resolvería.

- Con carácter general, las indemnizaciones acordadas en el ERE quedaban exentas de tributar, siendo de 20 días/año trabajado con la escala gradual de mensualidades:

12 mensualidades + 4 = 16 mensualidades para los/as menores de 59 años.

12 mensualidades + 3,5 = 15,5 mensualidades para los/as de 60 años.

12 mensualidades + 3 = 15 mensualidades para los/as de 61 años.

12 mensualidades + 2 = 14 mensualidades para los/as de 62 años.

12 mensualidades+1=13 mensualidades para los/as de 63 años.

12 mensualidades para los/as de 64 años o más.

De forma que a los/as que tuviesen más de 18 años de antigüedad se les abonaría una indemnización adicional que se sumaba a la establecida por la legislación (20 días/año). El cálculo de las indemnizaciones se haría con base en la retribución anual (componente fijo, variable, más complementos o claves establecidas en el acuerdo del ERE).

- El plazo para adherirse es hasta el 28 de febrero de 2014 a las 14:00 horas. La extinción de los contratos sería hasta el 31 de marzo de 2014 (y en caso de no alcanzar los números asignados, la Comisión de Seguimiento podría ampliarlo).

- La fecha de extinción del contrato sería el 31 de marzo de 2014 (excepto en los casos en los que la empresa retrasara su salida para asegurar la continuidad de los procesos productivos, no pudiendo extender más allá del 2014 y por el tiempo imprescindible). La empresa debía notificar al trabajador/a en los 10 primeros días de marzo su duración.

- Acuerdo de extinción de la relación laboral: la empresa y el/la trabajador/a suscribirían un acuerdo individual con las condiciones acordadas en el ERE adecuadas al caso concreto del trabajador/a (antigüedad, beneficios sociales, penosidad, etc.).

- Vacaciones: El/la trabajador/a debía disfrutar las vacaciones antes de la fecha efectiva en la que causase baja en la empresa.

- Los/as trabajadores/as que voluntariamente decidiesen acogerse tendrían que presentar su solicitud por duplicado al responsable de RR. HH. de su ámbito.

- En el caso de sobrepasar las 500 plazas, se aplicaría el siguiente orden: prevalecería la antigüedad en la empresa a efectos de concurso; si persistiera, prevalecería la mayor edad; si continuase, la letra del DNI por orden alfabético y seguido del menor número.
- Se crearía una Comisión de Seguimiento del ERE de carácter paritario compuesta por los firmantes del acuerdo para su aplicación, cumplimiento y desarrollo. También se encargaría de establecer una tasa de reposición en función de la incidencia del ERE en los distintos ámbitos territoriales y funcionales, con una distribución que permitiera garantizar los servicios ferroviarios. No obstante, esta tasa de reposición debería ser previamente autorizada por el organismo competente.
- Mantenimiento de los beneficios sociales (recogidos en la normativa laboral vigente de RENFE y FEVE) a los/as trabajadores/as que accediesen a la jubilación directamente y para los/as que pudiesen acceder a la jubilación mientras percibiesen la prestación por desempleo, hasta un máximo de 24 meses.
- Premio de permanencia para los/as trabajadores/as que en ese periodo cumpliesen los 30, 35 o 40 años; percibirían la cantidad correspondiente en la liquidación final.
- Plan de recolocación que acompaña al ERE. Hay que tener en cuenta que cualquier empresa que llevase un despido colectivo debía incluir un plan de recolocación externa de un mínimo de 6 meses para los/as trabajadores/as afectados/as y entre las medidas debía incluir (orientación/formación profesional con atención personalizada, intermediación para la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo, etc.), pero era de carácter voluntario. Asimismo, en caso de que el/la trabajador/a recibiese una oferta de trabajo a través del SEPE, la Comisión de Seguimiento sería la que buscaría las medidas adecuadas para que el/la trabajador/a no viese afectado sus derechos de jubilación o prestación por desempleo.

Los sindicatos firmantes reconocían que las condiciones firmadas en este ERE estaban bastante de las obtenidas en anteriores planes, lo que justificaron por la reforma laboral impuesta por el Gobierno. Por ello, insistieron durante todo el proceso en la necesidad de establecer la voluntariedad y la universalidad (cumpliendo con lo acordado en el Acuerdo de Garantías firmado en diciembre de 2013 en el Ministerio de Fomento, que establecía, entre otras cosas, la no realización de ERE's forzosos, siendo esta la máxima garantía de empleo para los/as trabajadores/as, aunque no tenía tasa de reposición como reclamaban los sindicatos que no lo firmaron).

La Comisión de Seguimiento del ERE se constituía el 19 de febrero de 2014 según el Documento Regulador. Su composición paritaria de 9 miembros por cada una de las partes, quedando la representación social integrada por 3 miembros de UGT, 3 de SEMAF y 3 de CCOO. Se encargaría de interpretar los acuerdos, velar por su cumplimiento, determinar la tasa de reposición, resolver los problemas que se dieran, etc. Se reunía el 24 de febrero y la empresa entregaba el listado con la adhesión de 666 trabajadores/as a fecha de 21 de febrero de 2014. La empresa admitía la petición sindical de incluir las claves F00, F01, F02, F03 y F06 correspondientes al Ancho Métrico para el cálculo de la indemnización y se concretaba los beneficios sociales del XIX Convenio Colectivo de FEVE sobre las residencias de vacaciones que faltaba definir. El 3 de marzo la empresa entregaba el listado definitivo de las solicitudes de adhesión al ERE, confeccionado tras finalizar el plazo de adhesión y aplicando los criterios. Un total de 1.000 trabajadores/as solicitó su adhesión de forma voluntaria.

Los sindicatos le solicitaron una mayor concreción de la tasa de reposición ligada al acuerdo, al considerarla fundamental para garantizar el nivel de empleo y reducir la edad media de la plantilla, a lo que aquella respondía que todavía tenía que analizar la afectación del ERE para poder concretarla.

En la reunión del 10 de marzo, la Comisión admitía la renuncia de una trabajadora e incluía al siguiente trabajador/a de la lista de espera y se acordaba la permanencia en la empresa de 123 trabajadores/as que habían sido admitidos por necesidades productivas. Asimismo, la empresa anunciaba que, para corregir los desequilibrios de plantilla ocasionados por la salida de los/as trabajadores/as del ERE, tenía previsto llevar un proceso de movilidad geográfica y funcional. Se acordaba el mantenimiento de los títulos de transporte para el personal de ancho métrico durante el periodo en el que percibiesen las prestaciones por desempleo. Los sindicatos le pidieron que convocara a la Mesa de Empleo y Competitividad para tratar la movilidad anunciada. Consideraban que, tras aprobarse el 22 de abril de 2014 el proceso de movilidad geográfica para Conducción y Comercial vinculado al ERE, podrían estudiar las necesidades reales para concretar la tasa de reposición para nuevos ingresos, pero no fue así. En la reunión de la Comisión del 13 de junio, donde se debía tratar la tasa de reposición que había sido incluida en el ERE, la dirección se limitó a trasladar la información de las plazas que estaba dispuesta a ofertar sin dar margen a la

negociación a pesar de la posición contraria de todos los sindicatos al considerar insuficiente su propuesta. Su oferta de tasa de reposición fue rechazada también el 16 de junio por el CGE, donde no asistió CCOO ni SEMAF. Los asistentes le manifestaron que era insuficiente al concretarla en solo 35 plazas (5 para Fabricación y Mantenimiento y 30 para Conducción). No solo se posicionaron en contra, sino que le reclamaron 850 plazas (este volumen de contrataciones era el que había estimado la mayoría del CGE que se debía acordar como mínimo para atender el volumen de producción). SEMAF consideraba que la tasa propuesta no cubría las necesidades reales al considerar que la empresa pretendía utilizar los procesos de movilidad anunciados para redistribuir los recursos de plantilla disponibles y cubrir de esa forma las necesidades de personal haciendo las mínimas contrataciones, lo que incrementaría las cargas de trabajo de forma considerable sobre las plantillas e incumplía el Acuerdo de Garantías. *“Pretenden “cobrar” como tasa de reposición los procesos de movilidad funcional, restando ingresos con los traslados entre colectivos al computarlos como si fuesen contrataciones externas de nuevos trabajadores/as”*. (Comunicado SEMAF 17/06/2014). El sindicato interponía Comisión de Conflictos que acababa sin acuerdo y el 14 de julio en el CGE rechazaban las movilizaciones que algunos reclamaban al considerar que conllevaría un importante desgaste y crearía un nuevo clima de confrontación.

De manera que la unidad sindical entre los mayoritarios en este tema se “desgajaba”. Unos consideraban que a través de la negociación podrían corregir los desequilibrios. Mientras que la huelga de SEMAF lograba aumentar el número de contratos (49 en Conducción). Lograban un proceso ordenado para coordinar las salidas y entradas que permitiera agilizar la formación; se ampliaba el número de movimientos en las convocatorias de movilidad. Y la empresa conseguía modificar a los nuevos ingresos las condiciones económicas a la baja; endurecía las condiciones de acceso y el tiempo de permanencia.

Negociación del ERE- ADIF 2014

En la reunión del 26 de diciembre de 2013 (3.ª y última correspondiente al período de consultas para el establecimiento del Expediente de Despido Colectivo) se dieron “avances” (ya se habían firmado los dos Acuerdos de Garantías en diciembre de

2013). Estos acuerdos estaban condicionados a la negociación de otras materias como los ERE, la liberalización de los viajeros, la segregación de las empresas, etc. Esta reunión del ERE se iniciaba en Madrid a las 16:30 h. y en ella la empresa expuso los avances del proceso negociador en esta materia donde había elaborado y enviado previamente a los sindicatos el *“Documento Regulador del Despido Colectivo de ADIF-2014”*, que según aquella recogía los aspectos que habían tratado hasta el momento. Seguidamente intervino la representación sindical, donde la mayoría reconocía los “avances” y hacía algunas propuestas:

- La indemnización ofrecida era insuficiente y pedían aumentarla.
- Respecto al salario bruto regulador diario, le solicitaban que tuviera en cuenta las variables por cumplimiento de objetivos. Es decir, que esas variables se introdujeran en la base de cálculo de la indemnización por el valor teórico total y no por lo realmente percibido.
- Los títulos de transporte para los/as que se acogiesen al plan debían garantizar los mismos derechos que los/as del personal en activo.
- La tasa de reposición que se debía alcanzar para ello.
- La Comisión de Seguimiento del ERE debía ser paritaria y estar formada por los sindicatos firmantes del mismo.

La empresa solicitaba un receso y seguidamente les entregaba su nueva oferta que recogía los últimos cambios, también la relación de claves a incluir para el cálculo de la base reguladora de la indemnización y el modelo de solicitud de adhesión al despido colectivo. Incluía algunas de las peticiones sindicales (voluntariedad y universalidad, mantenimiento de los beneficios sociales durante el tiempo de desempleo y creación de la Comisión de Seguimiento y sus cometidos). Sobre la tasa de reposición, solo se comprometía a solicitarla y les aclaraba que la aprobación definitiva de la misma no dependía de ella, sino de la OEP que debían aprobar y establecer los PGE. En cuanto a las indemnizaciones, aceptaba mejorar su propuesta de 20 días/año con 12 mensualidades a 20 días/año con una escala gradual de mensualidades que comprendería entre 12 mensualidades para los/as trabajadores/as de 63 o más años y un máximo de 16 mensualidades para los/as de 59 años.

Estos últimos avances eran valorados por algunos de los negociadores: *“Que la empresa no se mostrase inflexible en la negociación y aceptase parte de nuestras*

propuestas era positivo, aunque seguimos forzando la “máquina” para intentar conseguir mejores condiciones para los/as que se acogiesen al ERE, pero especialmente para asegurar la viabilidad, garantías de estabilidad y empleabilidad para los/as que se quedaban” (notas de campo: opinión de varios sindicalistas).

Sobre las 19:30 h., la representación de personal solicitaba un receso para estudiar los últimos documentos que les habían entregado y, tras su vuelta, les manifestaban que el documento recogía bastantes puntos de los que les habían reclamado, pero aún faltaba concretar los beneficios sociales donde debían incluir el seguro de jubilación de los/as trabajadores/as de RAM, que la Comisión de Seguimiento tuviera la capacidad de adoptar medidas para evitar perjuicios a los/as afectados/as, etc. Tras las últimas peticiones sindicales, la dirección les entregaba su última propuesta que, después de ser analizada por la parte social, la mayoría manifestó que, aunque no era la “solución” más idónea... venía a resolver muchos de los aspectos que les habían planteado durante la negociación. De forma que la mayoría de la Comisión manifestaba su conformidad con los votos favorables de UGT, CCOO y la dirección, y se daba por concluida la negociación del proceso de despido colectivo con acuerdo. El SF que no había firmado el ERE manifestaba que trasladaría el acuerdo para consultarlo a su organización. El SCF se quedaba al margen y no lo firmaba y CGT abandonaba la reunión y tampoco lo firmaba.

Los principales aspectos que recoge el ERE de ADIF:

- Voluntariedad y universalidad.
- Número máximo de trabajadores/as que podían acogerse: hasta 250.
- Vigencia: desde el 31 de enero de 2014 hasta el 30 de junio de 2014 (la adscripción finalizaba el 17 de marzo).
- Según los límites establecidos en la Ley 35/2006 de 28 de noviembre del IRPF, las indemnizaciones acordadas en el ERE estaban exentas de tributar y “*serían de 20 días/año con escala gradual en las mensualidades.*

12 mensualidades para los trabajadores/as de menos de 59 años y más de 64.

12 mensualidades para los trabajadores/as de 64 años.

13 mensualidades para los trabajadores/as de 63 años.

14,5 mensualidades para los trabajadores/as de 62 años.

16 mensualidades para los trabajadores/as de 61 años.

17,5 mensualidades para los trabajadores/as de 60 años.

19 mensualidades para los trabajadores/as de 59 años”.

- La empresa se comprometía solo a solicitar la tasa de reposición (y no concretó el número) al afirmar que dependería de las correspondientes autorizaciones y que la decisión final dependía del ámbito ministerial.

- Se mantenían los beneficios sociales para el/la trabajador/a y sus familiares mientras percibiese la prestación por desempleo hasta un máximo de 24 meses (títulos de transporte, póliza de seguro, residencias del colectivo RAM, etc.).

- Se creaba la Comisión de Seguimiento del ERE que velaría por el cumplimiento de lo pactado y facilitaría información sobre las solicitudes presentadas, etc.

Algunos de los sindicatos que no firmaron el ERE consideraban que lo que se había acordado era un mal precedente para el futuro en este aspecto. Al entender que el acuerdo de despido colectivo *“rompía”* con el modelo de prejubilaciones que había existido hasta el momento (que permitía poder marcharse de la empresa con 58 o 59 años de edad, con condiciones económicas, sociales y de salud *“favorables”* tras haber cotizado en la mayoría de los casos a la Seguridad Social en torno a los 40 años). Eran otras las valoraciones que hacían los sindicatos que sí lo firmaron al reconocer que las condiciones acordadas eran *“positivas”* para los/as que se acogieran a él, teniendo en cuenta la coyuntura económica y laboral que atravesaba el país y la reforma laboral del Gobierno, aunque también reconocían que lo que habían firmado estaba lejos de los planes anteriores. Reconocían que *“la reforma laboral que había impuesto el Gobierno dinamitó la posibilidad de obtener mayores indemnizaciones y conseguimos establecer la voluntariedad (la propuesta de la empresa era todo lo contrario) y que fuera voluntario era una condición imprescindible para los que estábamos allí, dada la precariedad del empleo que había y el paro que no dejaba de crecer”* (nota de campo).

En la Comisión de Seguimiento del ERE que se constituía el 9 de enero de 2014 por los firmantes (ADIF, UGT y CCOO), la empresa informaba que ya se habían registrado 96 solicitudes de adhesión y acordaron el abono de las indemnizaciones mediante cheque y los plazos de pago, el procedimiento para la obtención de los informes de penosidad, etc. En la reunión del 23 de enero y tras analizar toda la información, aprobaban las 250 solicitudes. Uno de los hechos que llamaba la atención a los negociadores fue el número de trabajadores/as que presentó la solicitud (ya que hubo más peticiones

de las que esperaban), por lo que tuvieron que aplicar criterios de ordenación y hacer una lista de espera para los/as que se quedaron fuera (en el caso de haber renunciado). Aunque se dieron rumores de que el ERE podía ser *“obligatorio”*, hay que decir que no eran ciertos. Los sindicatos firmantes afirmaban que era absolutamente voluntario y afectaría solo a los/as trabajadores/as que lo desearan y cumplieran con los requisitos. Y estaba en consonancia con el punto 5 del Acuerdo de Garantías de ADIF del 23 de diciembre de 2013: *“Como consecuencia de la segregación de ADIF, no se generarán situaciones de trabajadores/as “no necesarios” en ninguna de las entidades públicas empresariales ni expedientes de regulación de empleo de carácter forzoso”*.

UGT dejaba claro el motivo de elegir la vía de la negociación y opinaba sobre los sindicatos que no lo firmaron: *“Desde el sindicato seguiremos apostando por la responsabilidad, porque creemos firmemente que a través de la negociación se obtienen más garantías para los trabajadores/as (tal y como demuestran los acuerdos alcanzados) que simplemente dedicándose, como otros, a sembrar mentiras, rechazando todo, negando la mayor y tirando por tierra el trabajo de los demás”*. *“Un trabajo del que, eso sí, también ellos se benefician”*. (Comunicado n.º 3 UGT, 7/01/2014). CGT afirmaba que el ERE firmado en ADIF se llevaría a cabo a cambio de *“autorizar”* a la empresa a emprender una serie de acciones complementarias (movilidad geográfica y funcional, externalizaciones, etc.), aunque serían *“negociadas”*.

El 14 de febrero de 2014, en dicha Comisión se cerraba definitivamente la lista con las 250 adhesiones al despido colectivo y la previsión de salida de la empresa se hacía de forma escalonada. El 18 de febrero causarían baja 104 trabajadores/as y percibirían la indemnización que les correspondiese en la firma del contrato, no cobrando la nómina del mes de febrero en el día habitual y percibiendo la cantidad correspondiente a los días trabajados en el mes de febrero junto con la liquidación a mediados de marzo. El 28 de febrero cesarían 14 trabajadores/as más y el resto, hasta completar los/as 250, causarían baja progresivamente hasta el 30 de junio; recibirían la nómina en su fecha habitual, la indemnización a la firma del contrato y la liquidación a mediados del mes siguiente al de la baja. La empresa les comunicaba a los/as afectados/as la fecha en la que quedaban desvinculados de ADIF, los pasos que debían seguir y sobre el Plan de Recolocación externo al que podían acogerse de forma voluntaria.

La actitud “prepotente” y las decisiones unilaterales que adoptaban algunas de las direcciones a la hora de cumplir los compromisos respecto a las convocatorias de movilidad para los “excedentes” de forma forzosa, actuando de forma discriminatoria sobre los “indefinidos no fijos”, unido a las políticas de recortes en numerosas partidas sin ninguna opción a negociar (prevención de riesgos, salud laboral, política social, cierres de bases de mantenimiento, externalizaciones en SSLL, etc.) llevaron a los sindicatos a actuar de forma unitaria (como la huelga convocada para el 31 y 1 de agosto de 2014 en ADIF y RENFE), aunque finalmente UGT se descolgaba al alcanzar acuerdo con la empresa que permitió “avanzar” en los procesos de movilidad de forma voluntaria, negociar la reestructuración de las Bases de Mantenimiento, la inspección visual de trenes, etc. Pero el conflicto laboral no frenó la estrategia empresarial (las direcciones consideraron que podían ofrecer al Gobierno numerosas “muestras” de que no solo estaban cumpliendo con sus proyectos políticos en las empresas, sino que además, el estilo duro y distante que mantenían con los sindicatos lo “utilizarían” para evidenciar que las normas de las relaciones laborales habían cambiado).

Un problema que se debía atender con urgencia era la falta de personal. En 2014 se estimaba unos 5.000 en ADIF y 1.140 en RENFE, según informaba CCOO, debido a los últimos despidos colectivos voluntarios, bajas vegetativas, jubilaciones voluntarias, declarados no aptos, etc. Para los sindicatos, el ingreso de personal era una de sus principales prioridades, “una necesidad urgente” para atender el volumen de trabajo para los próximos años. Para ello, reclamaban que se autorizasen las OEP y nuevos planes sociales (que recogían los convenios colectivos), ya que desde el último contrato programa 2007-2010 (que incluía un plan social) hasta el 26 de diciembre de 2013 en ADIF y hasta el 6 de febrero de 2014 en RENFE, que fue cuando se firmaron los últimos ERE, no se había hecho nada al respecto.

La plantilla de ADIF en 2014 era de 13.337 empleados/as (1.840 mujeres y 11.497 hombres), lo que suponía un 2,4% menos que en 2013 (13.669 empleados/as, de los cuales 1.868 eran mujeres y 11.801 hombres), y con una media de edad de 52 años, donde más del 87% era personal operativo y el 12,4% correspondía a la estructura de dirección y apoyo. (Informe de sostenibilidad y gobierno corporativo ADIF 2014:63). La plantilla del Grupo RENFE en 2014 era de 14.319 empleados/as (89,73% eran

hombres y el 10,27% mujeres) y en 2013 era de 14.785 (89,94% hombres y el 10,06% mujeres) y con una media de edad de 54 años. (Informe Anual 2014 de RENFE).

Estos datos evidencian la falta de personal que había entonces y consecuentemente el incremento de las cargas de trabajo que soportaba el personal que permanecía en las empresas. Durante el 2015 fueron varias las Comisiones de Conflictos y los conflictos que tuvieron lugar, donde los sindicatos reclamaban, entre otros, la creación de empleo de forma urgente en todas las categorías profesionales en las dos empresas. Aunque se alcanzaron acuerdos como la planificación ordenada de la política de RR. HH. para Conducción en el corto y largo plazo que incluía la negociación de un nuevo ERE (al menos para Conducción antes del 31 de julio de ese mismo año, así como convertir los contratos temporales en indefinidos), estos no se cumplieron en ese momento.

El 16 de septiembre se decidía que se negociaría un ERE voluntario para maquinistas con el 100% de tasa de reposición, pero el Acuerdo del Plan de Empleo, que incluía acuerdos globales que afectaban a toda la plantilla, se lograba el 6 de noviembre de 2015 con los votos de UGT y SEMAF (CCOO se abstecía, CGT y SF votaron en contra); se extendía en el tiempo. A cambio, a los nuevos ingresos se les reducía un 30% el salario los primeros 2 años, 15% en los 2 años siguientes y 10% al siguiente año; se creaban bolsas de contratación; formación adaptada mediante becas formativas de 645 €/mes; se modificaba la permanencia en las categorías (afectando a la promoción profesional); se limitaba a 12 meses la permanencia en residencia transitoria; etc.

Se realizaba un plan de salidas ordenado mediante un Plan de Desvinculaciones de carácter voluntario donde se estimaba 775 adhesiones para el 2016 sin exceder del 60% por colectivo. Esta nueva opción era elegida debido a que no autorizaron el ERE solicitado por la empresa que incluía un Plan de Empleo con ofertas públicas de contratos temporales (obra y servicio, etc.). Este nuevo modelo introducía aspectos menos “favorables” para quienes se acogiesen en comparación con el modelo anterior.

“Con las desvinculaciones acabaron con el derecho que teníamos a tener unas prejubilaciones dignas. Así, por ejemplo, con los colectivos que no tienen penosidad, como los interventores, MMII y Cuadro, el personal de talleres que no tiene penosidad, ahora con las desvinculaciones, tiene que esperarse a cumplir los 63 años para jubilarse, y tiene una pérdida en la pensión de hasta el 15%. A no ser que... te esperes a tener 65 o 67 años de edad. Mientras que antes... con las prejubilaciones que nos ofrecían los

ERE, podías prejubilarte... a los 58 o 59 años de edad y con unas indemnizaciones dignas al estar 2 años en el paro y a los 60 o 61 años de edad, pasabas a la jubilación, cobrabas la pensión que te correspondía. Este nuevo sistema de las desvinculaciones rompió definitivamente con las prejubilaciones que nos ofrecían los ERE; que llevábamos más de 30 años aplicándolos en nuestras empresas y ahora, nos ha supuesto pérdidas en lo económico y en lo laboral al tener que estar más tiempo trabajando”.

Entrevista n.º 14 Responsable Sindical CGT (24-11-2020:11).

Algunos medios de comunicación recogen las previsiones de ingreso de plantilla para el 2016 en las empresas. *“El Grupo Renfe tenía previsto contratar este año a 465 nuevos trabajadores/as, el 60% de las 775 salidas que se produzcan, como establece la tasa de reposición del Plan de Empleo 2016-2018. Esta contratación en el sector ferroviario público se sumaba a la de Adif, que había solicitado a la Administración la autorización para 262 nuevos ingresos en 2016, con los que se cubrirá el 60% del total de 436 bajas. De esta forma, Renfe y Adif iban a contratar este año a 727 personas, tras la salida de 1.211 trabajadores/as, según señaló UGT.”* (Fuente: elEconimista.es 14/03/2016). Pero la realidad era que a principios del 2016 se encontraban paralizados todos los procesos (faltaban las correspondientes autorizaciones ministeriales). De forma que afectaba a los convenios, OEP's, Plan de Desvinculación del Grupo RENFE, ERE de ADIF, etc., debido a la coyuntura política de inestabilidad, al encontrarse el Gobierno en funciones y por ello, los/as responsables “justificaron” la situación.

A modo de conclusión:

A partir del ERE de ADIF 2014 y el Plan de Desvinculaciones del Grupo RENFE 2014, se eliminaban las condiciones que se habían venido acordando en años anteriores. La jubilación parcial que se venía aplicando en FEVE se introducía en ADIF a partir de 2015 (en 2016 no hubo ERE). El 50% de reducción de la jornada (en vez del 75% que pedían los sindicatos) y el hecho de que fuera la empresa la que decidiera conceder o no la jubilación parcial fueron los principales escollos. También la confección de las bolsas de empleo (con personal desempleado) para realizar los contratos que dieran el relevo a los/as que se habían acogido a la jubilación parcial generó problemas a la empresa.

El retraso acumulado y la falta de previsión de las empresas en todos los procesos era una realidad en 2016 (todavía faltaba completar la movilidad de 2014 para el personal operativo y otros procesos posteriores; el trasvase del Canal de Venta se haría efectivo

el 1 de enero de 2017 al tener que negociar las condiciones de los/as que llegaron a RENFE). Las previsiones de la empresa de aplicar las jubilaciones parciales a partir de diciembre de 2016 no se cumplieron.

Plan de Empleo 2017 Grupo RENFE

A principios de 2017 el Plan de Empleo se encontraba paralizado al igual que los procesos que le acompañan como informaba SEMAF *“la ausencia de previsión, como consecuencia de la falta de concreción de aspectos esenciales del mismo por no haberse aprobado la Ley de PGE (disponibilidad presupuestaria, tasa de reposición, etc), o como consecuencia de la falta de decisión o los retrasos producidos a la hora de acometer las actuaciones requeridas para el desarrollo de los diferentes procesos que deben encadenarse (cursos para nuevos maquinistas, becas, O.P.E, movilidad, etc) está ocasionando que su desarrollo no responda a las expectativas generadas, ocasionando graves perjuicios a muchos de los compañeros/as afectados en los distintos procesos: imposibilidad de desvincularse o alteración de las condiciones previstas por modificación significativa de la fecha solicitada, adscripciones sin resolver después de transcurrido casi un año, retrasos injustificables en la toma de posesión en la residencia adjudicada en la movilidad, etc”*. (Comunicado 2017-1 SEMAF, 10/01/2017).

Se estaban retrasando los ingresos y, consecuentemente, la planificación de las salidas. Ante los resultados negativos de las mercancías, la empresa decidía dar participación a los sindicatos y aceptaban buscar soluciones no “traumáticas” para los/as afectados/as (146). Los sindicatos colaboraron en la movilidad voluntaria (no forzosa como pretendía la empresa) y se reubicaba a los/as afectados/as en el resto de sociedades de acuerdo a la permeabilidad recogida en el Acuerdo de Garantías de 2013. Para el negocio le exigían una verdadera apuesta política del Gobierno para que “potenciase” el transporte ferroviario de mercancías como empresa pública. Hubo que volver a la confrontación para que se activaran los procesos. En el Plan de Desvinculaciones 2017 se incrementaron las salidas (de 565 a 750) y se publicaba una nueva OEP con la tasa de reposición aprobada en los PGE: 210 becas formativas más 40 adicionales para Conducción, 35 becas para Formación Dual y 15 más de la bolsa de reserva, etc. La incorporación precaria en las empresas se instalaba con las “becas formativas”, que era denunciada por algunos sindicatos ante los tribunales, aunque

sin éxito. “Había que ser becario como paso previo y necesario antes de ser contratado indefinidamente por 645 €/mes y, en el caso de los maquinistas, haber pagado 20.000 € antes” (nota de campo: opinión responsable de CGT).

Para las 750 salidas, el número de solicitudes a 21 de febrero de 2017 era de 1.378. Este incremento evidencia que las condiciones de salida habían cambiado mucho para los/as afectados/as.

Jubilación Parcial 2017 ADIF y ADIF AV.

La propuesta de ADIF para la jubilación parcial 2017 recogía también a ADIF AV para un total de 250 salidas, que contasen los/as afectados/as con al menos 61 años y 5 meses de edad y 35 años de cotización en el momento de la solicitud. Se mantenían los beneficios sociales, la reducción de la jornada sería del 50% y se aplicaría el orden de llegada de las peticiones (estos dos últimos aspectos fueron rechazados por los sindicatos que reclamaban que la reducción de la jornada fuera del 75% y 25% la trabajada, y la antigüedad y la edad fueran los criterios a aplicar). Asimismo, debía ser universal, con contratos indefinidos para los ingresos y que se aplicara la acumulación del tiempo de trabajo para el cómputo de la jubilación parcial según la sentencia del Tribunal Supremo.

El 5 de julio la Dirección de ADIF comunicaba al CGE que, derivado de los PGE, la tasa de reposición sería del 100% y habían solicitado la autorización al Ministerio de Hacienda para contratar 153 plazas en 2017. Los sindicatos aceptaron la creación de empleo estable, pero no el número solicitado, al ser insuficiente.

La fuerza sindical se dividía a mediados del año y continuaron con los incumplimientos empresariales, llevando a un clima de conflictividad laboral.

En la constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Jubilación Parcial de ADIF el 6 de noviembre de 2017, la empresa informaba que para las 563 plazas se habían presentado 639 solicitudes. El reparto sería de 400 al 50% de la jornada y 153 al 75% para ADIF; y 5 al 50% para ADIF AV (las 5 sobrantes se sumaron a las de ADIF) de forma que 405 serían para ADIF, quedándose sin plaza 44 solicitudes según la ordenación por antigüedad y 11 eran excluidos por no cumplir los requisitos.

El orden para contratar a los relevistas en primer lugar serían los/as que aprobaron la

OEP 2016 y estaban en lista de espera, a los/as que les ofrecerían categoría, residencia y la duración del contrato sería con una jornada de ocho horas en cómputo anual.

La jubilación parcial al 75% de la jornada no fue inmediata debido a que los relevistas debían de entrar en la empresa a través de una nueva OEP 2017 que se publicaría una vez realizada la movilidad interna. Se estimaba que hasta finales de 2018 o principios de 2019 no sería efectiva. No sería hasta el 15 de noviembre en la Comisión de Seguimiento, tras revisar las reclamaciones al listado provisional de adjudicaciones, cuando se publicaban los listados definitivos de los/as admitidos/as, excluidos/as y solicitantes sin plaza del Plan de Jubilación Parcial 2017.

El tremendo esfuerzo que venían realizando los sindicatos durante los últimos años para activar de forma efectiva los procesos acordados y para que no se detuvieran las mesas influyó a la hora de decidir prorrogar el Convenio de ADIF hasta el 31 de diciembre de 2018 y la empresa se comprometía a solicitar una tasa de reposición superior al 100% de las bajas, así como a mantenerla para el 2018 y siguientes. La presión que ejercieron los sindicatos para que se contratara personal debido a la necesidad acuciante de mano de obra para atender los servicios con el nivel de calidad y seguridad requerido influyeron para que se lograra pasar de aplicar un 60% de tasa de reposición al 100% en los procesos de ajuste de la plantilla como recogían algunos medios *“Renfe se comprometía por escrito a aplicar la enmienda introducida en el art. 20 de la Ley de Presupuestos, incluyendo a las empresas ferroviarias como sector prioritario, junto a otros sectores, a la hora de reponer las bajas de personal en la empresa, con una tasa de reposición del 100% en las áreas de seguridad y operaciones, y del 50% en el resto”*. (Treneando 5/09/2015). Y al mismo tiempo las empresas condicionaron la creación de empleo a cambio de modificar las condiciones de los nuevos ingresos (con contratos a tiempo parcial, en prácticas, obra y servicio, fijos discontinuos, becarios, reducciones salariales, ampliando los tiempos de permanencia para la promoción, etc.).

Plan de Desvinculaciones 2018 Grupo RENFE

El 22 de enero de 2018, en la Comisión de Seguimiento del Grupo RENFE del Plan de Desvinculaciones 2018, se decidía mantener los mismos criterios del 2017. Para entonces, el número de solicitudes alcanzaba 1.711 para un máximo de 805.

De nuevo, los contratos que tenían que cubrir las salidas permanecían retenidos, llevando a los sindicatos a convocar paros y desconvocándolos al alcanzar acuerdo. SEMAF afirmaba que *“el 1 de febrero tenían que haber dejado Renfe un total de 151 maquinistas que se habían acogido al plan de bajas voluntarias, pero sólo pudieron salir unos 60 por no estar cerradas las nuevas contrataciones, a pesar de que la empresa contaba con una bolsa de maquinistas ya formados”*. Advertía el sindicato *“de que el problema se podría agravar este ejercicio 2018, dado que 358 trabajadores/as del total de 805 efectivos a los que se dirige el plan de bajas eran maquinistas”*. (Fuente: Europa Press 1/03/2018). Esta era la dinámica que mantenía la dirección de la empresa, lo que afectaría al resto de procesos que estaban asociados.

Jubilación Parcial 2018 ADIF y ADIF AV

En ADIF, las jubilaciones parciales eran para un total de 410 al 50% y para cubrir las a principios de enero de 2018 sacaban las plazas de la bolsa de empleo de la última OEP 2016, y para las jubilaciones parciales al 75% serían un total de 190 plazas que cubrirían con la OEP 2017/2018.

La jubilación parcial era una petición sindical que solicitaban para aplicar en RENFE junto a las desvinculaciones y en ADIF; además de la jubilación parcial, pedían que se aplicaran las desvinculaciones como una opción más.

Fomento reconocía en una reunión el 25 de mayo de 2018 que la jubilación parcial al 50% en ADIF no estaba funcionando y en RENFE tenían previsto aplicar la jubilación parcial del 75%.

El nuevo Presidente del Grupo RENFE y la nueva Presidenta de ADIF, que fueron nombrados tras el cambio de Gobierno el 1 de junio de 2018, dieron un nuevo impulso a los procesos que se encontraban en marcha.

A fecha 31 de julio de 2018 se habían desvinculado 459 de los 805 y sobre la aplicación de la jubilación parcial en RENFE, esta sería estudiada por la empresa.

Gracias a la presión sindical con la convocatoria de nuevos paros y los contactos mantenidos a lo largo del mes de diciembre de 2018, se conseguía firmar los Convenios Colectivos. El del Grupo RENFE recoge, entre otras, la jubilación parcial al 75% de la jornada, siendo compatible con las desvinculaciones; la fecha para

hacer efectiva la desvinculación se cerraba entre el/la trabajador/a y la empresa, y de ser incumplida por esta última, más de 2 meses debía indemnizar al afectado/a; compromiso de solicitar el 100% de la tasa de reposición fijada en los PGE; incremento de las becas formativas a 850 euros/mes; reducción de los tiempos de permanencia en las categorías de ingreso de 5 a 2,5 años, etc. (pero se mantenía la precariedad en las categorías de ingreso con el sistema de becas).

En ADIF se lograba un Plan Plurianual de Empleo, donde la empresa se comprometía a solicitar cada año un incremento de personal superior a la tasa de reposición fijada en la ley de PGE y un Plan de Desvinculaciones, y las Jubilaciones Parciales serían del 75/25; se lograba por fin obtener la financiación adicional de 1,5% por año para el Desarrollo Profesional, teniendo que adaptar las categorías a grupos profesionales; se desarrollaría la aplicación de las 37,5 horas, etc.

En febrero de 2019, el número de solicitudes presentadas para las desvinculaciones en RENFE era de 1.476 y jubilaciones parciales 722 para un total de 947 para el 2020 (545 desvinculaciones, 335 jubilaciones parciales y 67 no aptos). A pesar de que se había aplicado el 100% de la tasa de reposición, los sindicatos mantenían que esta seguía siendo insuficiente.

Los contactos a nivel político permitieron activar las desvinculaciones en abril, mientras que las jubilaciones parciales tuvieron que esperar a la autorización ministerial tras las elecciones generales del 28 de abril. A mediados de junio se aumentaba el número de contrataciones indefinidas en 62 tras haber autorizado la Administración una tasa de reposición del 105% para 2019.

Los criterios que acordaba la Comisión Negociadora del 7 de octubre de 2019 para aplicar a los planes de ajuste de la plantilla para el 2020 (desvinculaciones y jubilación parcial) introducían cambios: la jubilación parcial en cuanto al orden de las solicitudes seguía siendo por colectivos, pero para el 50% primaría el momento en que se alcanzasen las condiciones de acceso a la misma y para el otro 50%, la antigüedad en la empresa a efectos de concurso y edad. Para los/as que, tras comunicarle la empresa la fecha de la baja, decidiesen renunciar/retrasar la salida, *“no podrían participar en los siguientes planes”* y se abonaría una indemnización a los/as que se habían quedado sin plaza, habiendo participado en el Plan de Desvinculaciones de 2019, y a los/as que se les retrasó la salida por la aplicación del Plan de Empleo 2020 del Grupo RENFE, que

alcanzase el 100% de la base reguladora a la fecha efectiva (entre 4 y 6 mensualidades en función de la edad) y un complemento para los/as que tenían reconocida una pensión de incapacidad compatible con el trabajo.

Fueron un total de 1.032 trabajadores/as los/as que se acogieron a ambos planes en 2020. En ADIF, la jubilación parcial al 75% sería para un total de 445 trabajadores/as (los requisitos para acogerse quedan recogidos en la Circular Jubilación Parcial 2020 firmada el 11 de diciembre de 2019)¹⁹⁵ y se activaba la OEP2019 con 445 plazas. El Plan Plurianual de Empleo 2019-2023 (cláusula 3.ª del II Convenio Colectivo ADIF-ADIF AV) suponía el ingreso de 2.000 trabajadores/as hasta el año 2023, ante la necesidad de realizar ingresos de plantilla cualificada (sobre todo en Circulación e Infraestructura) con una tasa de reposición de un 105%, ingresos adicionales y el adelanto de parte de las tasas de reposición, efectuándose a la vez la transmisión de los conocimientos de las plantillas a los nuevos trabajadores/as, el llamado *“relevo generacional”*. Formaba parte del Plan Plurianual de Empleo un Plan de Desvinculaciones y la continuación de la jubilación parcial iniciada en 2017 en el I Convenio Colectivo ADIF-ADIF AV y continuada en el 2018. Lo que suponía un impulso al ingreso de personal, la salida de los mayores, el rejuvenecimiento de la plantilla, favoreciendo el relevo generacional. Asimismo, se acordaba el 18 de julio de 2019 que las plazas resultantes tras el establecimiento de la jubilación obligatoria para los/as trabajadores/as que cumpliesen los requisitos exigidos por la Seguridad Social para la obtención del 100% de la pensión contributiva de jubilación según la Disposición Final Primera RDL 28/2018 de 28 de diciembre serían cubiertas con las nuevas OEP.

A principios del año 2020 se suspendían los procesos de planificación para las desvinculaciones y jubilaciones parciales que estaban previstas en las empresas, al igual que el resto de procesos (también las comisiones de conflictos que había interpuesto SEMAF) por la irrupción del Covid-19. Aunque se acordaba prorrogar los contratos temporales un año más, se ampliaba en 4 meses la duración de las becas

¹⁹⁵ Los requisitos para acogerse a la jubilación parcial 2020: *“Podrán acogerse trabajadores/as de ADIF y ADIF AV con carácter voluntario, contratados a jornada completa, que cuenten con una antigüedad mínima de 6 años en la empresa ininterrumpidos e inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial y a fecha 30 de abril del 2020 tengan: 61 años de edad y 10 meses cumplidos y cotizado al menos 35 años; 62 años de edad y 8 meses cumplidos y cotizado al menos 33 años; para el personal con discapacidad reconocida igual o superior al 33% y 25 años cotizados”*. (Circular Jubilación Parcial 2020 ADIF-ADIF AV).

formativas y se suspendían las OEP (con el fin de conservar y mantener el empleo). La falta de personal que había en 2020 era una cuestión inaplazable para los sindicatos y un problema estructural para las empresas. *“[...] Se han reducido las plantillas en los últimos 30 años en dos tercios, lo que está afectando al mantenimiento de la infraestructura ferroviaria y de los vehículos, a la regulación del tráfico ferroviario, a la información y venta presencial de billetes, etc. La falta de interventores/as hace que cada año estén circulando más del 10% de los servicios ferroviarios en toda España sin personal a bordo y la falta de maquinistas hace que diariamente muchos trenes se estén suprimiendo y sustituyendo por traslados en autobús. Es una situación caótica... Es necesario el aumento y rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas en Adif y Renfe mediante O.E.P's con tasas de reposición muy por encima del 100%”.* (Comunicado n.º 1 CCOO, 3/01/2020).

A esta situación había que sumarle el impacto de la pandemia. Los malos resultados económicos que estaban teniendo las empresas durante esos meses debido al covid-19 fueron “utilizados” por las direcciones de las empresas para tratar de recortar la prima de la variable y seguir con los incumplimientos en los Planes de Empleos, etc.

Los sindicatos se manifestaron en contra de eliminar la variable por completo (algunos proponían recalcular sus términos en función del tiempo que restaba del año y no eliminarla totalmente) y exigieron que activaran las OEP y las salidas previstas que habían sido paralizadas. Se debía activar la planificación de las desvinculaciones y jubilaciones parciales para el 2021. Finalmente, el 10 de diciembre de 2020 salían los listados definitivos de las desvinculaciones, mientras que las jubilaciones parciales retrasaron las salidas debido al retraso en las contrataciones de los relevistas.

La falta de acuerdo en la Comisión de Conflictos de SEMAF el 2 de diciembre de 2020 desencadenó un nuevo proceso de conflictividad aprovechando la prórroga del II Convenio Colectivo del Grupo que finalmente se lograba con los votos favorables de CCOO y UGT.

Para los planes de salida del 2021 acordaban mantener el mismo número de salidas (1.032) y las condiciones de las desvinculaciones y jubilaciones parciales del 2020 en RENFE con una tasa de reposición del 110% (firmándose el 14 de diciembre de 2020).

En ADIF, la OEP 2020 para 585 plazas (donde se había aplicado una tasa de reposición del 105% de las bajas del 2019) decidían sacarla al finalizar el estado de alarma por

las dificultades para realizar los reconocimientos médicos y los exámenes. Por su parte, los sindicatos le solicitaron el adelanto de los 2 próximos años de bajas y tasa adicional de personal para necesidades especiales según el Plan Plurianual de Empleo 2019-2023.

El Plan Estratégico 2030 de ADIF y ADIF AV recoge las acciones a realizar en materia de personal e inversiones con base en los fondos que llegarían del *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* de 140.000 millones de € aprobados en los fondos europeos para España; de ellos, 6.200 eran para el ferrocarril. En materia de personal para ADIF, la previsión de ingreso de personal para el período 2021-2025 era de 6.200, de los cuales 2.400 serían empleos netos al ser contrataciones a mayores de la tasa de reposición anual, debiendo dirigirse a reforzar y a rejuvenecer las plantillas, como reclamaban los sindicatos. El Plan Estratégico reconoce el gran problema estructural de envejecimiento que tiene la plantilla con una edad media actual de 54,94 años y apuesta por el relevo generacional.

A principios de octubre del 2020, las propuestas empresariales de externalización de actividades crecieron (y que denunciaban los sindicatos) y el Plan Plurianual de Empleo 2019-2023 todavía se encontraba sin autorizar por la Administración, teniendo los sindicatos que exigir su aplicación inmediata.

PRINCIPALES RESULTADOS

El ajuste de la plantilla ferroviaria continuó durante esta década como estaba previsto. El punto de inflexión se producía en las negociaciones de los nuevos despidos colectivos a partir del ERE de ADIF de 2014 y el Plan de Desvinculaciones del Grupo RENFE de ese mismo año, ya que introducían importantes cambios.

Los sindicatos tuvieron que aceptar el fin del modelo de ajuste de las plantillas que había existido hasta el momento (las condiciones que se habían acordado en los años anteriores habían terminado). La jubilación parcial que se venía aplicando en FEVE se introducía en ADIF a partir de 2015, y aunque la empresa mantuvo la reducción de la jornada al 50% todo lo que pudo, finalmente lograban que fuera del 75%.

El retraso acumulado en los diferentes procesos fue orquestado de forma premeditada por los/as responsables. Con esta “maniobra” les dejaron claro a los sindicatos que

el modelo de salidas “generoso” que había existido durante casi 30 años en la empresa se había terminado. Era, por tanto, un “bien político” que ofrecieron al Gobierno para sus intereses políticos. A cambio, las empresas obtenían otras contrapartidas (fondos procedentes de Europa para nuevas inversiones y nuevos programas empresariales). Cuestión que cumplía su función política al trascender del ámbito de las empresas. Su análisis no ha permitido responder al segundo interrogante de la investigación.

5.3.4.- La nueva estrategia de relaciones laborales e intercambio político tripartito.

Introducción

En esta última década, la conflictividad laboral fue una de las notas que más destacó sobresalientemente en ambas empresas en comparación con las anteriores décadas (antes de finalizar el 2010 hasta mediados del 2018 y continuó en menor intensidad hasta el 2020). Fueron varios los factores que influyeron (internos y externos). En relación a estos últimos, la crisis económica y las medidas que aplicaron los Gobiernos para reducir sus impactos se dejaron sentir en numerosos sectores, entre ellos el ferroviario, al condicionar seriamente los procesos negociadores. Entre los numerosos conflictos derivados de las negociaciones que tuvieron lugar durante esta década, nos centramos a continuación en los que desencadenaron las negociaciones para alcanzar los Acuerdos de Garantías. Procesos que se enmarcan a continuación de la firma del II Convenio Colectivo de RENFE Operadora y II de ADIF que garantizaban un marco de derechos y condiciones laborales. Estos convenios se lograban después de un largo proceso de movilizaciones, especialmente intenso a finales del 2012. A partir de 2013 se abrió un escenario de “*negociación-confrontación*” en las empresas ferroviarias que resultó difícil y complejo de manejar para los actores implicados. Se debían de iniciar los trabajos de las diferentes mesas que suponía el desarrollo de los convenios, pero la difícil situación en que se encontraba el país (derivada de la crisis) ocasionó importantes retrocesos en derechos sociales y laborales, afectando a toda la clase trabajadora, también a los/as ferroviarios/as. El marco laboral sufría importantes retrocesos con el Gobierno del PSOE (como el aumento de la edad de jubilación a los 67 años y los años exigidos de cotización para el

cálculo de la pensión, supresión de la paga extra a los/as funcionarios/as, etc.). Con el Gobierno del PP, la reforma laboral y los diferentes RD impuestos modificaban negativamente la legislación (afectando a los convenios colectivos, salarios, despidos, situaciones de IT, etc.), ocasionando una importante conflictividad laboral y social en todo el territorio nacional.¹⁹⁶

Los sindicatos ferroviarios continuaron con su agenda a pesar de las dificultades, ya que debían afrontar grandes retos que afectaban al colectivo y algunos trascendían del ámbito de las empresas. El nuevo modelo de segregación que había fijado el Gobierno para las empresas se hacía realidad en 2013 a través de RDL's y, además, su objetivo era hacerlo con el menor coste posible. Esta exigencia política requería una respuesta sindical contundente, aunque eran varios los retos a los que se debían de enfrentar: repercusiones de la segregación en RENFE y de la división en ADIF; liberalización del transporte de viajeros; negociación de un Plan Social que permitiera la jubilación y prejubilación de forma negociada y voluntaria con condiciones dignas; integración de FEVE en RENFE y ADIF; participación en los planes de reestructuración de las empresas y su afectación; repercusiones de las OSP; el futuro del Canal de Venta, SSLL, etc.

En medio de este complicado y difícil contexto se iniciaba el proceso para tratar de negociar los Acuerdos de Garantías para las dos empresas que habían decidido llevar a cabo los sindicatos. Entre los principales rasgos que caracterizaron estos procesos destaca su complejidad, duración y conflictividad que desencadenaron.

El análisis de caso nos permite observar con mayor precisión la complejidad de los procesos, la afectación, las estrategias de los actores y los principales resultados.

5.3.4.1.- La estrategia de intercambio mesopolítico de los sindicatos ferroviarios para la negociación de los acuerdos de garantía en RENFE Operadora y ADIF.

El proceso de segregación de las empresas ferroviarias que el Gobierno del PP decidía llevar a término durante la crisis económica partía de la necesidad de reducir la elevada deuda que arrastraban (al considerar que lastraba la difícil situación de la economía)¹⁹⁷ y había que atender los dictados de la política ferroviaria europea. Pero, ¿cómo se concreta el modelo de segregación en las empresas?

Por un lado, RENFE Operadora quedaría dividida en 4 sociedades anónimas y ADIF en 2; y por otro, FEVE se integraría en ambas. Estos nuevos esquemas empresariales implicaban adoptar importantes cambios en la gestión y en las prácticas laborales, y había que hacerlo con el máximo ahorro de costes y eficiencia. Estos procesos de segregación no fueron nada fáciles (más bien difíciles, complejos y muy “duros”) debido sobre todo al modelo de “imposición” con el que decidía el Gobierno llevarlos a efecto a través de decretos y, además, las medidas de ajustes y recortes que emprendían para mitigar los efectos de la crisis agravaron más la situación. El objetivo del Gobierno en este tema era doble: reducir la deuda de las empresas y adecuar el modelo ferroviario para que pudiera operar la iniciativa privada.¹⁹⁸ Para ello tenía que “romper” las reglas de juego de las relaciones laborales que habían imperado hasta el

¹⁹⁶ En un artículo de José Daniel Lacalle, donde analiza la evolución de la conflictividad laboral en España desde el inicio de la crisis económica 2008-2013 y la recuperación 2014-2018, señala, según los datos extraídos del Ministerio de Empleo, que *“en el periodo elegido de crisis 2008-2013 los datos de huelgas en España son los siguientes: el número anual de huelgas ha estado entre unas 780 y 1.000, teniendo el máximo en el año peor de la crisis 1.001 huelgas en 2009 y estando en una media anual de 907 huelgas al año, es decir, 2,5 huelgas diarias”*. (J.D. Lacalle 24/4/2019).

¹⁹⁷ El Gobierno justificaba sus planes de reforma y reestructuración del sector ferroviario debido a la elevada deuda que arrastraban las empresas. Según los datos publicados por el Banco de España, ADIF mantenía en septiembre de 2012 una deuda de 9.572 millones de euros y RENFE Operadora de 5.302.

¹⁹⁸ La Ministra de Fomento justificaba la liberalización del tren y las reformas del sector por el coste anual que suponía para el erario público de 2.500 millones. Por su parte, confirmaba que la apertura a la competencia sería en julio de 2013 *“tras aprobar el Consejo de Ministros el R.D.L. que le da luz verde”*. *“[...] En virtud de esta reforma, las actuales tres empresas ferroviarias públicas se reestructurarán para adecuarse a esta nueva fase de apertura del ferrocarril, pero manteniendo su titularidad estatal. En la actualidad, estos tres actores principales del sector suman pérdidas de 447 millones y acumulan una deuda de 20.730 millones”*. Datos que detallaba de forma más precisa: *“Renfe tiene una plantilla de más de 13.000 trabajadores/as, perdió 100 millones en 2011 y acumula una deuda de 5.200 millones”*. *“Feve emplea a 1.857 trabajadores/as, perdió 147,8 millones en el 2011 y tiene una deuda de 530 millones”*. Señalaba que *“el caso de Feve es el más llamativo, ya que sus ingresos apenas cubren el 25% de sus gastos por la ineficiente gestión de sus servicios”*. *“Adif cuenta con 13.224 empleados/as, perdió más de 200 millones en 2011 y arrastra una deuda de 15.000 millones”*. Asimismo, afirmaba que la reforma sería negociada con la representación sindical. (Fuente: Cinco Días / Fin de semana 21 y 22 de julio de 2012). La deuda de RENFE Operadora se reducía por primera vez en 2012, como recogían los medios de comunicación a finales de mayo de 2013, donde el Secretario de Estado de Infraestructura, el Sr. Catalá, afirmaba que *“Renfe redujo su endeudamiento en 2012 por vez primera desde su reestructuración como operador ferroviario en 2005, de forma que lo situó alrededor de los 5.000 millones de €, importe un 4% inferior al de un año antes”*. *“Este primer recorte de deuda de la compañía se produjo después de que a lo largo del pasado ejercicio lograra reducir sus gastos operativos en “más de 300 millones de €”*. Y la plantilla aumentaba por la integración de FEVE. *“Adif tiene una plantilla de unos 14.790 trabajadores/as y Renfe 14.950, en ambos casos tras integrar la plantilla de FEVE. Lo que suma a mediados del 2013 un total de 28.750”*. (Fuente: El Diario Vasco 30/05/2013).

momento. Aunque lo intentó hacer de forma muy evidente, finalmente tuvo unos resultados relativos.

Los sindicatos ferroviarios no estaban dispuestos a que se llevaran a término dichos planes y diseñaron su estrategia para hacerles frente. Mientras que el Gobierno, para llevarlos a cabo, ponía al frente del Ministerio de Fomento a una mujer que había tenido una amplia y dilatada experiencia en procesos negociadores similares, aunque en otros sectores de actividad, que, junto a su equipo negociador, se iban a encargar. Por su parte, los presidentes de las empresas ferroviarias y sus responsables jugaron un papel importante, aunque secundario, durante todo este proceso.

A mediados del 2013, los sindicatos le habían reclamado a la dirección de las empresas que les facilitasen los planes estratégicos globales de ADIF y RENFE antes de acometer la segregación, ya que necesitaban conocer las nuevas estructuras y, en base a ello, hacer sus propuestas. También les solicitaban que les informaran sobre los ERE que Fomento había hecho público el 23 de mayo. Sobre el primer punto, los/as responsables no concretaron nada, mientras que sobre los ajustes de plantilla les manifestaron la necesidad de realizarlos y solo les dijeron que serían de carácter “voluntario” y “universal” y se negociarían las condiciones en las mesas. Los sindicatos intuían que las negociaciones para estos nuevos ERE iban a ser “duras” y las condiciones que se pudieran lograr serían muy diferentes a las conseguidas en anteriores regulaciones. *“La situación económica era muy diferente y a la vez complicada, aunque estábamos dispuestos a negociar”.* *“Todos los sindicatos lo teníamos claro: lo primero era mantener los puestos de trabajo y, antes de negociar nada, necesitábamos conocer los planes de viabilidad de las empresas y, después de estudiarlos, propondríamos medidas para negociar”* (notas de campo: opinión de varios sindicalistas).

El Ministerio tenía que “adelgazar” la plantilla (entre las tres empresas sumaban casi 29.000 efectivos) y la previsión que hacía en un principio era que en RENFE se haría en el momento en que se estaba preparando para la apertura a la competencia del transporte de viajeros (prevista para el próximo mes de julio, pero la liberalización se retrasaba porque la empresa debía acometer antes un importante ajuste de plantilla para reducir sus costes y poder competir). Y en ADIF el ajuste de la plantilla se haría en

medio del proceso de segregación en dos empresas (el objetivo del Gobierno con esta división era cumplir las nuevas normas de contabilidad europeas y que su deuda no computase en el déficit público). Aunque informaban que serían las empresas las que llevarían las conversaciones con la representación sindical en las mesas de empleo que estaban abiertas para lograr la “racionalización” de las plantillas, lo cierto es que no fue así exactamente. Fomento era quien establecía las condiciones que debían cumplir los ajustes y las empresas se encargaban de llevarlo a negociar.

Los sindicatos les dijeron a las direcciones de las empresas que antes de abordar esta necesidad, les debían entregar los planes empresariales, pero no lo hicieron. Y además se quejaban de que los/as responsables en las reuniones habían adoptado una estrategia de bloqueo ante cualquier tipo de negociación y solo se limitaban a informarles de lo más prescindible sin entrar en detalles y desviando los temas de “relevancia” a los/as responsables de Fomento. Pero, ¿qué temas eran relevantes?

A partir de ese momento, todos los temas políticos y parte de los laborales pasarían a ser “controlados” por Fomento desde la segregación de las empresas, integración de FEVE, liberalización, OSP, licitaciones, ERE’s, salarios, ingresos de plantilla, etc. Este fue el papel que desempeñaron las direcciones de las empresas en estos procesos que se habían abierto a principios del 2013, y solo entrarían a negociar cuando se lo “autorizase” el Ministerio. Es decir, era el Gobierno, a través de la Ministra de Fomento y su equipo, el que pilotó estos procesos. Por eso, los secretarios generales de los sindicatos representativos en los tres CGE solicitaron reunirse con ella.

La estrategia de los sindicatos ferroviarios: confrontación/negociación.

El Gobierno seguía con sus planes de segregación de las empresas y el 27 de junio de 2013 en el Consejo de Administración de RENFE Operadora se aprobaba el inicio del proceso, aunque con los votos en contra de los sindicatos (también en el Consejo de Administración de ADIF los sindicatos votaron en contra de su división) al considerar que eran los Consejos más decisivos que habían tenido hasta la fecha en cuanto al futuro de las empresas. Aunque reconocían que la segregación era “inevitable” al ser impuesta por el Gobierno a través del RDL 22/2012,¹⁹⁹ mantenían que había un compromiso de diálogo por parte de Fomento para su desarrollo y aplicación, y que se había limitado a transmitirles información sin participación.

Denunciaban la falta de diálogo y de bloqueo en los procesos de negociación abiertos y rechazaron toda actuación que suponía “imposición”. Reclamaban una participación activa y directa en todas las decisiones que afectasen a la viabilidad del nuevo modelo societario, a las relaciones laborales, al empleo de los/as ferroviarios/as y de las empresas dependientes (contratas ferroviarias, servicios auxiliares, etc.).

Este posicionamiento “inamovible” que mantuvieron los sindicatos en los Consejos de Administración con los votos en contra de la segregación de las empresas dificultaba en cierta medida el avance de los planes del Gobierno en el sector. Aunque una de sus prioridades era llevarlo a efecto, el hecho de no contar con el apoyo sindical y que estos pudieran responder con más conflictividad (que se sumaría a la que ya había en el país como consecuencia de las medidas que había impuesto para reducir los efectos de la crisis) en un primer momento “pareció” tener un cierto efecto al provocar un cambio en su estrategia. Por ello, el 3 de julio la Ministra de Fomento se reunía con los secretarios generales de los sindicatos del CGE de RENFE para tratar la segregación junto al Secretario de Transporte, el Presidente y el Director de RR. HH. y Organización de la compañía. La responsable “pretendía” que se visibilizara el cambio de estrategia. “Defendía” el carácter público del servicio ferroviario y les “aseguró” que sus objetivos con la segregación eran lograr que la empresa fuera eficaz, eficiente y tuviera el menor coste económico para la ciudadanía. Desde el propio Ministerio les solicitaban a los sindicatos que “colaborasen” y participasen en este proceso (es decir, lo que estos le habían venido reclamando durante todo este tiempo y que habían hecho oídos sordos). Para ello, les ofrecía una agenda de trabajo con dos líneas de negociación: una en el ámbito de Fomento (para tratar los temas políticos) y otra en el ámbito de la empresa (para los temas laborales). Además, se comprometía a reunirse con los sindicatos para abordar los avances antes de elevar la propuesta al Consejo de

¹⁹⁹ El objetivo del RDL 22/2012 de 20 de julio, por el que se adoptaban medidas en materia de infraestructuras y servicios ferroviarios, era que RENFE Operadora contara con un marco adecuado para abordar el proceso de liberalización y apertura a la competencia con garantías de continuidad y calidad del servicio público que venía desarrollando. Para ello, como afirmaban algunos/as, “había que dotarla (a Renfe Operadora) de un esquema empresarial similar al de otros operadores ferroviarios públicos del ámbito europeo”. “Por eso, el RDL 22/2012 en su art. 1 establece la reestructuración de la entidad pública empresarial RENFE Operadora en 4 sociedades mercantiles estatales, cuyo capital social pertenece íntegramente a RENFE Operadora; y en el art. 2 dispone la supresión a 31 de diciembre de 2012 de la entidad pública empresarial Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha (FEVE), subrogándose en las entidades públicas empresariales ADIF y RENFE Operadora, en los derechos y obligaciones de aquéllas” (notas de campo).

Ministros. Este “*aparente*” cambio en la estrategia de la ministra fue valorado positivamente por los sindicatos, ya que reconocían que este proceso se había iniciado a través de la “imposición” (que no del diálogo y la negociación). Consideraron que a partir de ese momento podían plantear sus propuestas para poder negociar las garantías del empleo y del ferrocarril público.

Las direcciones de las empresas, aunque mantenían conversaciones con los sindicatos, continuaron bloqueando las negociaciones. Por ello, algunos sindicatos solicitaban que se reunieran las Comisiones de Conflictos como paso previo a posibles movilizaciones para tratar de desbloquear los temas pendientes. Así, en RENFE tenían paralizada la convocatoria PO 07/12 de 15 de noviembre de 2012 para Comercial, donde la empresa debía sacar la resolución definitiva de movilidad funcional con los ascensos a OCEN2 antes del 12 de julio de 2013 (acuerdo del CGE 30 de abril de 2013); en ADIF seguía paralizada la convocatoria de movilidad para Circulación pactada en 2011 en el CGE.

En relación a ello, la mesa de Empleo de Circulación se reunía el 4 de julio y en ella la empresa reconocía la alta tecnificación que habían experimentado los sistemas de regulación, ocasionando, entre otras, la generación de un número importante de excedentes de plantilla que habían sido recolocados en PM’s, CRC’s y SIC’s. Afirmaba que “no sobraba nadie” en el área de Circulación y que, una vez “reordenados”, manifestaba que podían ser “*receptores*” de RR. HH. procedentes de otras áreas. Pretendían llevar a cabo una reestructuración de personal en distintas áreas y les entregaba un documento que recogía sus intenciones:

1. Adecuación del personal en puestos y territorios una vez conocidas las necesidades reales, a través de procesos de movilidad. Para ello, debía continuar con los concursos de traslados y ascensos que estaban pendientes. Solo les informaba que su previsión para efectuar el trasvase de 126 agentes de SSL a Circulación sería el 1-10-2013.
2. Adecuación de la Orden FOM 2872/2010 en cuanto a las exigencias psicofísicas aplicadas al colectivo con el objeto de “frenar” el número de declarados “inhabilitados” para ejercer funciones en Circulación. Se trataba de una petición muy demandada por los sindicatos y ahora, que le “interesaba” a la empresa, lo ponía encima de la mesa.
3. Establecer una nueva norma reguladora para los declarados “inhabilitados” y poder acoplarlos a otras áreas receptoras de RR. HH.
4. Pedían una mayor operatividad y flexibilidad de los SIC sin especificar medidas.

5. Permeabilidad funcional para la plantilla en residencias donde exista PLO/PRO, PM, CRC y/o gabinetes de circulación²⁰⁰ sin concretar nada más.

Los sindicatos les reclamaron que el documento debía integrarlo en un plan global de viabilidad y les dijeron que faltaban datos sobre los RR. HH. asignados a las cabeceras y otros aspectos. Acordaban el 18 de julio la próxima reunión.

Siguiendo la agenda que les había ofrecido la ministra, el 8 de julio se reunían en Fomento los cinco secretarios generales de los sindicatos del CGE, el Presidente y el Director de RR.HH. y Organización de RENFE, y la Secretaria General de Transporte y el Director General de Transporte Terrestre para tratar aspectos de la segregación y el posible ERE. Aunque no asistía la ministra, su equipo de negociación de Fomento les informaba que, en aplicación del RDL 22/2012, defendían el modelo del holding para llevar la segregación (entendían que de esa forma se daba garantías de continuidad a las áreas de negocio de RENFE Operadora, siendo esta, el EPE (Entidad Pública Empresarial, la “cabeza” del holding), la que prestaría los servicios de forma troncal a las sociedades, optimizando servicios y siendo más eficaces). Insistieron en que las sociedades mantendrían el carácter público (salvo la singularidad que se diese en mercancías por las alianzas estratégicas que se podrían dar con otras empresas). Les dijeron que los plazos oficiales aún no estaban fijados y les recordaron que, antes de elevar la propuesta de segregación al Consejo de Ministros, la ministra se reuniría con ellos. Les explicaron cómo seguiría el proceso y que habría tiempo para la negociación. Los sindicatos manifestaron que el proceso debía debatirse con tiempo suficiente con el objeto de implantar el nuevo modelo con garantías.

Sobre los ERE que había anunciado Fomento, les dijeron que los términos debían negociarlos con las empresas. El Secretario de Estado de Infraestructura solo les

²⁰⁰ Un PLO es un puesto local de operaciones que desde el mismo se lleva el mando local de un determinado enclavamiento (puede incluir una o varias estaciones y otras instalaciones). Un PRO es un Puesto Regional de Operaciones; desde el mismo se puede controlar la circulación de los trenes de una zona de la línea ferroviaria en los casos que sea necesario. El CRC, Centro de Regulación y Control, es un puesto desde donde se regula la circulación de los trenes en líneas de alta velocidad, como por ejemplo el CRC de Zaragoza, Albacete, etc. El PM, Puesto Mando, es una dependencia que se encarga de organizar y coordinar la circulación de los trenes en las líneas reguladas. Además, la circulación de algunas líneas puede estar dirigida por el jefe del CTC. Por otra parte, las líneas que son controladas indirectamente por un PM se denominan líneas vigiladas. El PM se encarga de llevar la gestión y regulación del tráfico ferroviario haciéndolo en tiempo real. El gabinete de circulación es la dependencia de una estación o puesto de circulación donde el/la responsable de circulación presta su servicio, que puede ser interviniendo en circulación o no. (RCF julio 2015).

decía la “*necesidad*” de realizarlos y que debían ser voluntarios y negociados.

De forma que habían decidido que fuera en ese contexto de segregaciones cuando se debían de realizar los ajustes de plantillas.²⁰¹

Ese mismo día, los secretarios generales de las organizaciones sindicales del CGE de RENFE se encontraban con la Dirección de Seguridad, Organización y RR. HH., y esta les dijo que los ERE de las dos empresas se tratarían por separado en la Comisión Interministerial (órgano compuesto por Empleo, Economía y Hacienda que se encarga, entre otras, de fiscalizar las condiciones de los expedientes de regulación de empleo). Por su parte, justificaron el nuevo ajuste en RENFE en el “*sobredimensionamiento de la plantilla, los desequilibrios territoriales en cuanto a RR. HH. y la necesidad de reducir la media de edad que estaba en 51 años*” (nota de campo: responsable empresarial).

Algunos sindicatos se mostraron dispuestos a hablar del tema, aunque las empresas debían de demostrar la necesidad de la medida de forma objetiva y a partir de ahí, hablarían de contenidos. Sabían que iban a aplicar la reforma laboral, lo que tendría un impacto negativo, especialmente en la parte económica, al pretender fijar 20 días de indemnización con un tope de 12 mensualidades.

En la última reunión que mantuvieron con Fomento les anunciaban el aplazamiento de las negociaciones sobre la segregación hasta tener una mayor “certeza” del proceso.

Durante esos días surgieron rumores sobre la “*posible fusión*” de ADIF y RENFE. Asimismo, hay que decir que este “aplazamiento” coincidió en el tiempo con el fatídico accidente ferroviario que se producía en Santiago de Compostela el 24 de julio de 2013. Este suceso irrumpía en las agendas de los/as responsables y las reuniones se “frenaron”. Esta interrupción en las negociaciones sobre la segregación, “*lejos*” de despejar las dudas e incertidumbres que suscitaba la falta de una planificación cierta sobre el futuro de las empresas y sus plantillas aumentó. Aunque se aplazaban las reuniones, los sindicatos sostenían que el proceso continuaría y se haría de la forma

²⁰¹ En esos meses se habían realizado ERE’s en otras empresas públicas dependientes del Ministerio de Fomento, como AENA (Aeropuertos Estatales y Navegación Aérea) con un ajuste de 1.200 trabajadores/as; INECO (Ingeniería y Economía del Transporte) con un ajuste de 390. En relación a esta última, hay que decir que se trata de una sociedad mercantil estatal dependiente del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, y que actúa como empresa de consultoría, ingeniería y de servicios en el transporte aéreo, ferrocarril, carreteras y telecomunicaciones. En cuanto al ferrocarril, ha realizado informes técnico y de gestión para FEVE, RENFE y ADIF que han sido solicitados por Fomento. Dichos informes cumplieron su función al generar un clima de “preocupación” entre la opinión pública sobre la deuda que arrastraban las empresas ferroviarias y la necesidad de acometer reestructuraciones.

que había previsto el Gobierno, como afirmaba un miembro de CCOO: *“Desconocíamos la fecha para continuar, aunque el propio Ministerio nos dijo que seguirían con el mismo según los planes previstos por el RDL 22/2012, el RDL 4/2013²⁰² y la propuesta aprobada en el Consejo de Administración de RENFE el 27 de junio de 2013”* (nota de campo). Esta era la hoja de ruta que había establecido el Gobierno para llevar a término la segregación en el sector. Algunos/as responsables empresariales sostenían que *“según el RDL 22/2012 aprobado el 20 de julio, a partir del 31 de julio de 2013 quedaría liberalizado el transporte ferroviario nacional de viajeros, por lo que el Gobierno veía necesario acometer reformas en las empresas que lo gestionan para que la deuda no creciera y pudieran entrar operadores privados en el mercado ferroviario”* (nota de campo).

Ante esta batería de medidas legislativas que el Gobierno había preparado y puesto en marcha para acometer las reformas y desarrollar el nuevo modelo ferroviario (con los votos favorables de los órganos correspondientes), los sindicatos decidieron mantener sus líneas de defensa. Como manifestaba CCOO, *“el sindicato seguirá en la línea de defender las empresas integradas sin segregaciones que induzcan a una duplicidad de costes, a una duplicidad de actividades y a una debilidad añadida a la ya débil situación de algunas áreas... a causa de una gestión más política que empresarial”*. Se refería sobre todo a Mercancías, SSLL y Canal de Ventas, donde reconocía que buena parte de la *“mala situación”* en que se encontraban se debía a que sus responsables atendían en primer lugar prioridades políticas, en vez de empresariales. Se quejaban de la escasa

²⁰² El RDL 4/2013 de 22 de febrero de *medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo* recoge más medidas que se debían aplicar en el sector ferroviario, quedando recogido en varios artículos de su Título IV. El art. 34. *“Transmisión a la entidad pública empresarial ADIF de la titularidad de la red ferroviaria del Estado cuya administración tiene encomendada”*. El art. 35. *“Efectos contables de la extinción de la entidad pública empresarial FEVE”*. El art. 36. *“Prestación de los servicios de transporte por ferrocarril por las sociedades mercantiles estatales previstas en el artículo 1.1, apartados a) y b) del R.D.L 22/2012, de 20 de julio, por el que se adoptan medidas en materia de infraestructuras y servicios ferroviarios”*. El art. 37. *“Modificación de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario”*. El art. 38. *“Red Ferroviaria de Interés General (R.E.F.I.G.)”*. Por tanto, el RDL 4/2013 afectaba a ADIF, FEVE y RENFE. En relación a esta última, establecía la transición entre el monopolio que tenía RENFE y el futuro marco liberalizado, distinguiendo tres segmentos de mercado:

1. *“Servicios de finalidad prioritariamente turística: abiertos a la competencia desde 31-07-2013”*.
2. *“Servicios comerciales (larga distancia convencional y alta velocidad): donde la transición hacia la liberalización se realizará mediante la licitación de títulos habilitantes”*.
3. *“Servicios con O.S.P. (cercanías y media distancia): donde se garantiza su prestación por RENFE”*.

planificación con la que se presentaban a estas reuniones los/as responsables sobre el nuevo modelo ferroviario y las medidas a aplicar, lo que incrementaba la incertidumbre: *“Aunque de momento no hay segregación, sí hay nuevamente incertidumbre por una planificación que no aclara el futuro, ni de la empresa ni de las personas, a las que se les quería proponer un E.R.E. del que ya no se habla”*. (Boletín Sector Ferroviario Estatal CCOO n.º 27, julio-agosto 2013). Comentarios similares mantenían el resto de los sindicatos. Así, el SF comentaba sobre la “posible fusión” ADIF-RENFE y coincidía con los sindicatos en que tenían que mantener las líneas de defensa acordadas, ya que consideraba que el proceso de “privatización” no tenía marcha atrás y que Fomento y las empresas estaban aplicando su estrategia. *“Han salido a la luz pública informaciones de que están “explorando” la posible fusión de Adif y Renfe”*. *“No podemos tranquilizarnos. Hasta ahora el Ministerio ha seguido con sus planes: la segregación de Renfe Operadora en 4 sociedades y la segregación de Adif en 2 empresas no han sido paralizadas. La amenaza de la “privatización” de los servicios ferroviarios es ya una realidad. La anunciada “internalización” de cargas de trabajo sigue siendo un “canto de sirena” que no viene acompañado del necesario Plan Social que permita la jubilación de los compañeros/as y nuevos ingresos que supongan el rejuvenecimiento de la plantilla [...]. Las mesas de empleo que debían abordar esta situación están prácticamente paralizadas: en Renfe Operadora solo se han reunido una vez y en Adif tampoco avanza. Seguimos pensando que, si la situación se mantiene en esos términos, la forma de hacerle frente de forma eficaz y con garantía de éxito es mediante acciones unitarias convocadas por todos los sindicatos. Sin embargo, a pesar de nuestra insistencia, esto no ha sido posible hasta ahora. Si en la reunión de mañana el Ministerio no cambia el paso, las organizaciones sindicales tenemos la obligación de dar continuidad a la campaña unitaria iniciada hace ya meses y hacer un frente único en defensa del ferrocarril”*. (Comunicado n.º 43 SF, 25/07/2013).

El 30 de julio los sindicatos entregaban a la empresa en la mesa de Empleabilidad su propuesta conjunta con los puntos que debían atender para seguir las negociaciones:

1. *“Es necesario y prioritario contar con toda la información específica y detallada de todas las áreas de actividad... contratos externos y cargas de trabajo de valor añadido susceptibles de ser internalizadas y las funciones asociadas. Del estudio de la*

documentación entregada hemos detectado que no hay ninguna propuesta realizada desde un análisis de futuro del ferrocarril con una perspectiva de potenciar e incrementar la actividad que prestamos”.

2. “Disponer de un plan integral de empleabilidad de RR.HH. que detalle las posibles situaciones excedentarias y las vacantes existentes. Como consecuencia del Plan de RR.HH. integral, deben ejecutarse coordinadamente las medidas pactadas con la R.L.T., dirigidas a corregir los desequilibrios en las Direcciones que conforman la empresa”.

3. “Ordenar y acometer de inmediato los procesos de movilidad voluntarios”.

4. “Elaborar un Plan de Formación para la adaptación a las nuevas funciones que puedan derivarse de la reestructuración de personal en las distintas áreas”.

5. “Abordar la adaptación del canal psicofísico de Adif a la Orden FOM 2872/2010, para recuperar el mayor nº de trabajadores/as posibles para el desarrollo de sus funciones y/o categorías”. (Comunicado conjunto CCOO, UGT, CGT, SCF y SF, n.º 84, 30/07/2013).

Los sindicatos le dejaron claro que esos eran los principales puntos que consideraban fundamentales y que debían atender para seguir con las negociaciones y cumplir con las garantías de la cláusula 3.ª del II Convenio Colectivo de ADIF. Insistieron en que la información recibida hasta la fecha era insuficiente (entendían que una vez fuese facilitada establecerían un calendario con las actuaciones a realizar). Sobre el plan integral de viabilidad, les pidieron información específica y detallada de todas las áreas de actividad, y exigieron disponer de un plan integral de empleabilidad de RR. HH. que detallase las situaciones excedentarias y las vacantes existentes. Debían de acometer de inmediato los procesos de movilidad voluntarios, etc.

La empresa continuaba con su hoja de ruta y les entregaba la documentación para efectuar el trasvase a la DG de Explotación y Construcción de los FC procedentes de SSLL. Sus intenciones eran iniciar al día siguiente el proceso de solicitud hasta el 31 de agosto para las residencias en las que había más trabajadores/as que plazas. Los sindicatos le dieron el visto bueno para que iniciara el proceso.

El 5 de septiembre se reunía la mesa de Empleabilidad de ADIF y de la información solicitada por los sindicatos solo les entregaban las plantillas de las cabeceras de Estaciones de Viajeros, Circulación, Mantenimiento y SSLL. Mientras que para poder elaborar el plan integral de empleabilidad, la empresa les solicitaba que realizasen sus propuestas de movilidad. Les entregaba la resolución provisional de los/as afectados/as

en el trasvase de SSLL, que pasarían a la DG de Explotación y Construcción (y abrirían un plazo de reclamaciones). Sobre ese proceso, los sindicatos le dijeron y reclamaron que era imprescindible mantener las condiciones laborales tanto de los trasvasados como de los que permanecían en el área. Asimismo, le solicitaron información detallada de todos los contratos externos y las cargas de trabajo con valor añadido susceptibles de ser internalizadas. A pesar de ello, le dejaron claro que defendían un modelo de empresa único y rechazaban la segregación de ADIF. Les volvieron a exigir que se definieran en el futuro del Canal de Venta (ya que era la premisa fundamental para empezar a trabajar con el resto de áreas). Le exigieron poner en marcha los procesos de movilidad geográfica y funcional de carácter voluntario.

Todos los sindicatos apostaron para que se garantizase un futuro sostenible y viable para ADIF y sus trabajadores/as a través de un plan de viabilidad integral (realista y con contenido) que abordase el futuro con las máximas garantías y con el objetivo fundamental de garantizar el mantenimiento del empleo. En ese momento vieron la posibilidad de plantear una propuesta de forma consensuada para elaborar el plan integral de empleabilidad que les había solicitado la empresa y fijaron un calendario.

El proceso para la segregación continuaba según lo previsto por el Gobierno y daban un giro a su estrategia (se saltaban los compromisos acordados con Fomento y las formas). Entraba a escena el Presidente de RENFE al convocar a una reunión el 26 de septiembre a los sindicatos del CGE para informarles de la inminente segregación de la empresa, ya que hacía unas semanas había presentado a Fomento los presupuestos de la empresa para el 2014 separados en 4 sociedades, y que al día siguiente el Consejo de Ministros iba a autorizar la constitución de las 4 sociedades. También les informaba de que en ese mismo Consejo estaban previstas que se aprobaran otras medidas lesivas para los/as trabajadores/as (reforma de las pensiones, congelación del salario de los empleados públicos un año más). En la próxima reunión del Consejo de Administración de la empresa (prevista para finales de octubre), procederían a iniciar los trámites para la segregación (las sociedades estarían operativas el 1 de enero de 2014, fecha que coincidiría con la división de ADIF). Les dijo que el objetivo de la reorganización era dotar a la empresa *“del marco adecuado para abordar y dinamizar el proceso de liberalización y apertura a la competencia del sector e*

impulsarlo mediante la constitución de la nueva sociedad de alquiler de material rodante que favoreciese la concurrencia competitiva en el transporte de viajeros y mercancías” (nota de campo). Así pues, se trataba de segregar a RENFE Operadora en 4 sociedades estatales y una sería de nueva creación.

Los sindicatos le manifestaron que no compartían ni el contenido ni las formas con las que se estaban tomando estas decisiones de tantísima importancia y de elevada magnitud, reclamándole que se llevasen negociaciones con acuerdos claros sobre el empleo y el futuro. Les dijeron las líneas rojas que debían de respetar; de lo contrario, amenazaban con movilizaciones y protestas, como manifestaba UGT: *“El compromiso con el Ministerio de Fomento era claro: antes de aprobarse la división de Renfe Operadora en sociedades en el Consejo de Ministros, se celebraría una reunión con la ministra Ana Pastor para finalizar el ‘supuesto’ período de negociaciones. La apretada agenda de la ministra ha sido la excusa para la cancelación de este compromiso, delegando en el cargo y el ámbito para comunicárnoslo con apenas 24 h. de antelación. No obstante, y conscientes de que el proceso político se ha visto gravemente distorsionado, entendemos que es necesaria una negociación con acuerdos claros, concisos y concretos que tenga como telón de fondo el compromiso de Fomento. No podemos olvidar que aún podemos y debemos luchar por asuntos tan necesarios, entre otros, como son: garantía de nivel de empleo; convenio de grupo de empresas que cubra a todos y cada uno de los trabajadores/as independientemente de la sociedad en la que se encuentren; permeabilidad efectiva entre las distintas sociedades; mínimo accionarial que garantice el carácter público de las sociedades; modelo holding de empresas en el que la Entidad Pública Empresarial (E.P.E. o ‘cabeza’ del holding) asuma el control estratégico de las sociedades y reparto equitativo de la deuda y activos asignados a cada una de las sociedades. [...] No vamos a descartar absolutamente ningún medio para conseguir que estos asuntos se plasmen en documentos con acuerdos garantistas, aportando seguridad en cuanto al futuro como trabajadores/as del ferrocarril público. A partir de este momento se abre un periodo que sabemos cómo comienza, pero no cómo puede terminar. El martes 1 de octubre se reunirán los órganos de decisión del sector ferroviario de UGT y el miércoles día 2 trasladaremos las decisiones alcanzadas en la reunión con el resto de sindicatos, siempre con el objetivo de encontrar el máximo consenso posible”.* (Comunicado n.º 94 UGT, 27/09/2013).

Todos los sindicatos coincidieron en señalar que esos eran los planes que el Gobierno había fijado para el sector y que durante todo este tiempo habían estado *“trabajando”* en ello. De las palabras del Presidente de RENFE, los sindicatos deducían que nunca había existido *“voluntad”* política de negociar *“cuando Fomento e incluso las empresas nos decían que “todo es negociable”; resulta que, en menos de veinticuatro horas y a través de la empresa (que no, del Ministerio), nos decían todo lo contrario, es decir, que iban a segregar a RENFE”. “Durante todo ese tiempo nos habían tenido engañados con falsas promesas de negociación, pero con un objetivo: desmovilizarnos. Mientras que el Ministerio desarrollaba sus planes de segregación sin una oposición real y rotunda que la situación requería”*. (Notas de campo: en opinión de varios sindicalistas).

Los sindicatos se posicionaron contrarios a la decisión política de segregación de RENFE y amenazaron con movilizaciones si no atendían a sus peticiones.

Este cambio radical en la estrategia política, donde se *“saltaba”* lo acordado con los sindicatos en el ámbito político con el Ministerio a ese nivel, tuvo un efecto inmediato sobre los mismos al provocarles un sentimiento común de haber sido *“engañados”* y *“utilizados”*. Por ello, se reunían más tarde ese mismo día para tratar de ultimar una respuesta contundente y unitaria a una situación que consideraban que era de enorme gravedad (no solo estaba en juego la segregación de las empresas y todo lo que ello conllevaba, sino también el sistema de relaciones laborales). Así lo reconocían algunos/as dirigentes sindicales: *“El no respetar los acuerdos, el saltarse las normas formales e informales, estas nuevas formas de “participación...” sin participar que ellos llaman y que no se había hecho de forma tan evidente con todos los sindicatos, son más “imposiciones” que no lo íbamos a tolerar”*. (Nota de campo: miembro de CCOO).

Hay que tener en cuenta que los líderes sindicales presentes en ambos CGE habían estado reuniéndose en numerosas ocasiones para tratar de organizar una respuesta unitaria y coordinada contra este proyecto político y contra las medidas de recortes y ajustes del Gobierno. En relación a ello, y ante el nuevo giro en la estrategia política sobre la segregación (la medida había sido aprobada en el Consejo de Ministros el 27 de septiembre de 2013, como había anunciado el presidente), los dirigentes sindicales consideraban que esta decisión suponía un *“antes y un después”* con respecto a las conversaciones que habían mantenido con el Ministerio durante todo ese tiempo y no aceptaban la forma en que los/as responsables estaban llevando el proceso.

Las contradicciones en los discursos de unos y otros, y la forma en que pretendían llevar a término la segregación mediante la *“imposición”*, indignó a los sindicatos sobresalientemente: *“Ibas a la reunión con las empresas y nos decían una cosa; ibas a la reunión con Fomento y nos decían la contraria”*. *“Nos preguntábamos esta falta de claridad en los argumentos, este no saber hacia dónde vamos... ¡Lo que está en juego es nuestro futuro, nuestros puestos de trabajo, el ferrocarril público! ¿Y qué estaba pasando con las reglas? ¿Qué validez podían tener los compromisos acordados si unos decían una cosa y los otros la contraria?”* (Notas de campo: en opinión de varios/as dirigentes sindicales).

El 2 de octubre se reunían los secretarios generales de los sindicatos de los dos CGE, donde dejaron claro que estaban indignados ante esta situación y coincidían en que se debía dar una respuesta conjunta. El objetivo de la reunión era consensuar las acciones conjuntas, pero ese día no se lograba debido a que se dieron diferentes posiciones (unos querían emprender movilizaciones inmediatas y otros agotar la negociación).

Ese mismo día UGT proponía a los sindicatos presentar Comisión de Conflictos y su disposición a llegar a un consenso entre todos para hacerlo de forma conjunta (lo que se haría después de la reunión con Fomento que estaba prevista para el 9 de octubre). La propuesta fue aceptada. Todos los sindicatos decidían que las acciones de presión que emprenderían de forma conjunta las decidirían tras la reunión con Fomento. Aunque cada central sindical se reservaba la posibilidad de realizar las acciones que considerase oportunas en el plazo que estimase. Unos días después, CGT anunciaba a los medios que tenía previsto convocar huelgas y paros contra la segregación de RENFE y contra la división de ADIF. (Fuente: El País, 4 de octubre de 2013).

Al día siguiente, CGT y SF manifestaban en un comunicado conjunto que habían consensuado el inicio de un calendario de movilizaciones *“en principio de octubre a diciembre, con convocatorias de huelgas, paros parciales, manifestaciones, encierros, asambleas conjuntas por todo el Estado y cuantas medidas de presión consideremos convenientes para hacer frente a esta agresión sin precedentes”*. Afirmaban que habían dado el tiempo suficiente para la negociación y que no había dado los resultados esperados: *“Consideramos que ha llegado el momento de decir basta ya al Gobierno y a la Dirección de las empresas”*. *“Hemos dado un tiempo más que considerable a la negociación. Pero ellos se han limitado a llevar adelante su “hoja de ruta” sin negociar*

absolutamente nada y concluyendo con la imposición de la ruptura de nuestras empresas. Seguimos defendiendo la necesidad de que todos los sindicatos actuemos unidos contra la privatización y la segregación del ferrocarril y, en este sentido, seguiremos trabajando. Exigimos la anulación de la segregación de Renfe y de Adif y apostamos por la fusión". (Comunicado conjunto CGT y SF Intersindical 3/10/2013).

El anuncio de movilizaciones que hacían estos sindicatos y la presión a la que estaban sometidos llevaría a UGT a adelantarse al compromiso que habían alcanzado en la reunión del día anterior (de solicitar la Comisión de Conflictos de forma conjunta todos los sindicatos después de la reunión con Fomento) y la solicitaba en solitario el 4 de octubre. Así lo justificaba: *"Consideramos que no debemos retrasar la respuesta a las imposiciones en este proceso, vengan de donde vengan, y mucho menos determinar nuestra hoja de ruta, pues el propio Ministerio no ha variado -al menos hasta la fecha- la suya para atender las exigencias de los trabajadores/as". "Es por ello que hemos solicitado hoy mismo la Comisión de Conflictos, con el fin de encontrar soluciones negociadas a la situación". "Nuestra voluntad negociadora seguirá intacta mientras exista garantía de empleo".* (Comunicado n.º 97 UGT Sector Federal Ferroviario y Servicios Turísticos, 3/10/2013).

Esta "maniobra" que hacía el sindicato perjudicaba a la unidad sindical que habían forjado durante este tiempo, lo que *"beneficiaba"* al Gobierno y a las empresas.

El *"paso"* de UGT *"adelantándose"* en solicitar la Comisión de Conflictos sin respetar el compromiso y, por otro, el resultado sin acuerdo de las Comisiones de Conflictos que tenían lugar el 8 de octubre llevaría a los sindicatos más *"críticos"* a tomar la determinación de convocar los paros, como reconoce un responsable de CGT.

"No fue posible articular la respuesta conjunta a pesar de que todos/as nos comprometimos en las múltiples asambleas que veníamos haciendo desde 2012 y no íbamos a esperar más en dar una respuesta al Gobierno y a las empresas. Habíamos dado tiempo más que suficiente para negociar, pero la "negociación" no estaba funcionando. Había sindicatos que pretendían seguir con las negociaciones y otros, apostamos por movilizarnos. Por un lado, UGT, CCOO y SEMAF dijeron de seguir con las negociaciones y el resto, no se apuntó. Tras las Comisiones de Conflicto que tuvieron lugar el 8 de octubre, y acabaron sin acuerdo fue cuando... finalmente decidimos actuar. Por eso SF y CGT consensuamos un calendario de movilizaciones a partir de octubre, noviembre y diciembre con paros, manifestaciones, etc., por todos los territorios a nivel nacional.

El 9 de octubre presentábamos ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y ante las empresas, las convocatorias de huelgas en Renfe, Adif y Feve”.

Entrevista n.º 37. Responsable sindical CGT (26-11-2020:4).

En la reunión con Fomento del 9 de octubre asistieron los secretarios generales de los sindicatos de ambos CGE, la Ministra de Fomento, el Secretario de Estado, la Secretaria General de Transportes y los presidentes de RENFE y ADIF. La ministra les confirmaba sus intenciones de llevar a término la segregación de las empresas y a los sindicatos solo les “dejaban” negociar los aspectos laborales. Afirmaba que el modelo de sociedades de RENFE Operadora (aprobado en Consejo de Ministros el 27 de septiembre) se implantaría en enero de 2014; y que la separación contable en ADIF era necesaria para que la deuda no computase como déficit del Estado. Por ello, sugería a los/as responsables de las empresas que retomaran la vía de la negociación y se comprometieran con los sindicatos para alcanzar acuerdos con las suficientes garantías para los/as trabajadores/as antes de efectuar los procesos. Así, los/as responsables justificaban las medidas: *“La segregación de RENFE Operadora en 4 sociedades no se puede parar porque lo pusimos en el Plan Nacional de Reforma enviado a Bruselas y tenemos que cumplirlo, y la segregación de ADIF en 2 empresas nos viene impuesta por el Sistema Contable Europeo”* (nota de campo: miembro de Fomento).

Respecto a los ERE anunciados, dijo que debían ser *“voluntarios y universales”*, remarcando la conveniencia de que fuesen acordados entre las partes como requisito para poder acometerlos. En cuanto a las mercancías, afirmaba que estaban buscando alianzas estratégicas y que la liberalización del transporte ferroviario de viajeros había ampliado el plazo y rechazaba que existiesen intenciones privatizadoras por parte del Gobierno y de su Ministerio. Tras la intervención de la ministra intervinieron los dirigentes sindicales, donde se hizo evidente las diferentes posiciones. Por un lado, los partidarios de seguir negociando se mostraron contrarios a los temas tratados y manifestaron que la *“participación”* sindical en estos temas había sido limitada (ya que los/as responsables se habían limitado a *“informarles”* de sus pretensiones de continuar con los proyectos de segregación). Por otro lado, CGT y SF rechazaron dichos procesos y manifestaron que no entrarían a negociar y mantenían las movilizaciones.

Los sindicatos que decidieron seguir con la negociación pusieron encima de la mesa sus condiciones, entre ellas, que para continuar los procesos las partes debían acordar que los documentos que se generasen debían ir precedidos por un texto donde se reflejase el compromiso de Fomento en las diferentes materias. Esta condición era aceptada por la ministra y asumida por los/as responsables. Este compromiso político que exigían los sindicatos lo consideraban “*esencial*” para continuar las negociaciones. Acordaron reunirse con los/as responsables de las empresas para la próxima semana. Algunos sindicatos reconocían la importancia de la reunión al considerar que se había dado un “*paso esencial*” al recoger el compromiso del Ministerio de “*tutelar*” los procesos de negociación en las dos empresas para que se “*garantizase*” el futuro de los puestos de trabajo y la viabilidad de las mismas, como señala UGT *“en un proceso de tal calado, y aunque, en absoluto compartimos el modelo impuesto en ambas empresas, a golpe de RDL, desde el sindicato seguiremos actuando con responsabilidad y apostando firmemente por agotar la vía de la negociación; consideramos que el Ministerio ha recapacitado retomando un compromiso aparentemente real y entendemos la reunión de hoy como un paso esencial para acometer los nuevos escenarios que se plantean a corto y largo plazo, siempre y cuando exista el compromiso de una negociación seria, orientada a garantizar el futuro de los puestos de trabajo y la viabilidad de las sociedades resultantes de los procesos de segregación”*. (Comunicado n.º 99 UGT Sector Federal Ferroviario y Servicios Turísticos).

SEMAF y CCOO, que decidieron apostar por la negociación, se mostraron prudentes y manifestaban que había que estar muy atentos para que cumplieran lo comprometido (nota de campo: en opinión de varios/as sindicalistas).

Por tanto, esta reunión modificaba el escenario de movilizaciones que habían previsto llevar a cabo el conjunto de sindicatos, al existir diferentes posturas en cuanto a las acciones a emprender (desde las convocatorias inmediatas de huelgas y protestas a la presentación de una comisión de conflictos conjunta, que luego fueron varias, aunque sin acuerdo, si tras la reunión con el Ministerio no hubiese habido avances). Pero, como aparentemente sí se dieron, se hizo evidente la división entre los sindicatos al quedar las posiciones delimitadas.²⁰³ Los sindicatos que se posicionaron en contra explicaban algunos de los detalles de la reunión. Para el SF, *“lo único que vuelven a proponer es un proceso de diálogo, pero sólo para la puesta en práctica y el desarrollo*

de las sociedades tras la segregación de Renfe, porque a ellos les interesa hacerlo para asegurar la transición de un modelo a otro, no porque tengan vocación de consensuar nada. Y en el caso de Adif, simplemente no hay ninguna negociación; dicen que hay que hacerlo y es lo que hay. Le hemos manifestado nuestro rechazo a todo este proceso [...] engañando no sólo a los sindicatos (ofreciendo una “negociación” que no se ha producido), sino al colectivo en su conjunto con falsas promesas y tomando decisiones unilaterales en la línea de la hoja de ruta que ellos ya se habían marcado. En la reunión de ayer han vuelto a hacer un nuevo ejercicio de “malabarismo dialéctico” para seguir teniéndonos entretenidos con “negociaciones virtuales” que nunca se materializan en nada y mantener una “paz social” para llevar sus planes de desmantelamiento del ferrocarril público con tranquilidad y sosiego”. (Comunicado n.º 51 SF, 10/10/2013). Similares explicaciones daba CGT sobre la reunión que habían mantenido con Fomento de los planes de segregación y “desmantelamiento” del ferrocarril.

El resto de sindicatos que eligieron seguir con la vía del diálogo emprendieron su trabajo y prepararon su estrategia.

De forma que la doble estrategia de presión sindical se ponía en marcha.

²⁰³ Por entonces, se estaba tramitando en el Parlamento Europeo el 4.º Paquete Ferroviario que había sido adoptado por la Comisión Europea en enero de 2013 para su aprobación definitiva. Esta decisión política a nivel europeo, consideraban muchos de los sindicatos ferroviarios, podía suponer el final del ferrocarril público y, por lo tanto, de un ferrocarril moderno con garantías de calidad en el servicio y seguridad en la circulación. El comunicado conjunto de CCOO y UGT recoge las posibles consecuencias de su aplicación desde sus puntos de vista. *“Las medidas contempladas en el 4º paquete ferroviario no garantizan los principios de accesibilidad y universalidad de los servicios de transporte público, que quedarán relegados a un 2º plano para dar entrada a la competencia en términos de rentabilidad económica. Las consecuencias inmediatas de la aplicación de la liberalización y privatización del ferrocarril público se están viendo en Europa: el ahorro de costes de las empresas ferroviarias privadas para poder competir tiene consecuencias inmediatas en la calidad del servicio al usuario/a. Además, las condiciones de trabajo de los ferroviarios/as son cada vez más precarias e inestables”. Por todo ello, la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (E.T.F) establecía el 9 de octubre de 2013 el Día de Acción de los Ferroviarios/as Europeos contra el 4º Paquete Ferroviario para que los trabajadores/as y ciudadanos/as fuesen informados sobre la realidad de esta directiva europea, ya que “puede suponer el fin del ferrocarril público y social que hoy conocemos”. “Además de la campaña de información, desde UGT y CC.OO. remitiremos una carta a los eurodiputados/as y a los/as responsables de las oficinas del Parlamento Europeo en Madrid y Barcelona mostrando nuestro absoluto rechazo a estas medidas e instando a su paralización en el trámite comunitario. Por lo tanto, pedimos a los trabajadores/as ferroviarios/as que sean conscientes de que la defensa del Ferrocarril Público es la única vía de garantizar su puesto de trabajo y sus derechos, así como a la ciudadanía, que es finalmente la que disfruta del servicio que prestamos”. (Comunicado conjunto CCOO y UGT del 9/10/2013).*

Aunque todos los sindicatos ferroviarios españoles se mostraron en contra de las medidas que recoge el 4º Paquete Ferroviario, llama la atención que, por un lado, CCOO y UGT sacaban un comunicado conjunto para informar de este tema y, por otro lado, lo hacían en otro comunicado conjunto CGT y SF, lo que evidencia, en cierta medida, la división sindical que empezaba a producirse.

Por un lado, los minoritarios eligieron la vía de la confrontación y, por otro, los mayoritarios optaron por la negociación.

La CGT, que representaba al 17% del colectivo en ambas empresas, y el SF, que representaba al 7%, habían convocado los paros y las huelgas por separado, aunque ambos coincidieron en las fechas de las movilizaciones y confirmaban su mantenimiento (y acudirían a las reuniones convocadas a nivel político y empresarial). Mientras CCOO, SEMAF y UGT emprendieron la negociación. El SCF rechazaba la segregación, pero no se posicionó ni con unos ni con los otros, en ese momento.

Como afirmaban responsables de CGT y SF, el calendario de movilizaciones que habían consensuado incluía numerosas acciones de protesta. Tendría lugar una manifestación en Madrid el sábado 30 de noviembre de 2013 a las 12 h. para protestar contra la segregación de las empresas, para defender el ferrocarril público, el empleo y las condiciones laborales (cuyo recorrido sería desde la estación de Chamartín hasta el Ministerio de Fomento); y los paros y las huelgas en las empresas (incluían a FEVE):

- Octubre días: 28, 29, 30 y 31.

Lunes 28: paros de 7 a 9 horas, de 15 a 17 horas y de 23 a 1 horas.

Martes 29: paros de 7:30 a 9:30 horas, de 18 a 20 horas y de 23 a 1 horas.

Miércoles 30: paros de 9:00 a 11:00 h, de 16:00 a 18:00 h y de 22:00 a 24:00 horas.

Jueves 31: huelga de 00:00 a 24:00 horas en ADIF y de 00:00 a 23:00 horas en RENFE.

- Noviembre días: 4, 8, 11, 15, 18, 22, 25 y 29.

Paros: los lunes y viernes de 07:00 a 09:00 h, de 15:00 a 17:00 h y de 23:00 a 01:00 h.

- Diciembre días: 5 y 20.

Huelga: de 00:00 a 24:00 horas en ADIF y de 00:00 a 23:00 horas en RENFE.

Los sindicatos convocantes estimaron que la estrategia de confrontación (como ellos llamaban *“binomio presión/negociación”*) que habían diseñado para tratar de revertir la situación en que se encontraba el sector y en particular las empresas ferroviarias podía ofrecerles más *“ventajas”* que la elegida por el resto de sindicatos. Mientras que los sindicatos mayoritarios estimaron, por el contrario, que la estrategia de negociación les permitiría lograr las garantías de empleo y futuro. No obstante, aunque los mayoritarios no se sumaron a las movilizaciones convocadas por los minoritarios, las *“apoyaban”* y estimaron que dichas acciones les *“permitirían”*

aumentar la presión en las negociaciones y no descartaban realizar movilizaciones para lograr sus objetivos si la otra parte no cumplía con lo acordado.

Desarrollo de la doble estrategia sindical

Siguiendo con la vía del diálogo y las negociaciones, el 10 de octubre tenía lugar la 9.ª reunión de la Comisión Mixta de Empleabilidad y Calidad en el Empleo emanada del II Convenio Colectivo de ADIF, donde la empresa expuso a los sindicatos sus propuestas de reestructuración de la plantilla en base a la futura segregación y mantenía la línea “dura” en su discurso. En cuanto al Canal de Venta, les dijo que de momento tanto la actividad como los/as trabajadores/as permanecerían en ADIF salvo “mandato” superior y proponía, para garantizar su futuro, reubicar al personal en los puestos donde hubiese cargas de trabajo sin concretar nada más. Sobre las Bases de Mantenimiento de Infraestructura, su propuesta era de unificarlas todas y proponía la creación de una comisión “ad hoc”. En cuanto a la movilidad, les entregaba su propuesta que no suponía un proceso de movilidad universal, sino que pretendían una movilidad a la “carta” (en función de las necesidades empresariales) para de esa forma “imponer” sus planes de reconversión, ya que su propuesta se concretaba:

1. Proceso de movilidad con carácter definitivo, pero solo sería con las vacantes establecidas por la empresa y mediante el acoplamiento de los excedentes de plantilla.
2. Acoplamiento del personal de Mantenimiento de Infraestructuras de las Bases de Mantenimiento que se cerrasen en la misma Dirección o Subdirecciones.
3. Acoplamiento del personal “no necesario” del área de Estaciones de Viajeros y SLL para cubrir las necesidades de la empresa según sus planes.

Respecto al ERE, pretendían establecer indemnizaciones graduales en función de las franjas de edad: para los/as menores de 59 años y los que tuviesen 63 años o más, las indemnizaciones serían según la Reforma Laboral (20 días por año con un tope de 12 mensualidades); para los/as que se encontrasen entre los 59 y 63 años de edad, aumentaría la indemnización y fijarían un complemento. Sobre la tasa de reposición manifestaban que la empresa no podía establecerla y les sugerían que la solicitaran al Ministerio; tampoco concretaron el nº de afectados/as ni la duración del expediente.

Los sindicatos volvieron a manifestarle su oposición a la segregación de las empresas y expresaron sus posiciones sobre cada uno de los temas (unos se mostraron en

contra, mientras que otros tenían que estudiarlas y presentarían sus propuestas). Además, algunos se quejaban del doble lenguaje que utilizaban en sus discursos en relación a los hechos (por un lado decían que iban a hacer una cosa y por otro, hacían la contraria). Esta forma de proceder de los/as responsables sacaba a la luz algunas contradicciones: *“Nos decían que iban a internalizar todas las cargas de trabajo que pudieran para así mantener el empleo y, por otro lado, aprobaban en el Consejo de Administración de ADIF licitaciones de actividades que habían venido desarrollando personal ferroviario como la fibra óptica o el mantenimiento de la línea de contacto, etc. Hubo que decirles en varias ocasiones en el contexto de las segregaciones, en el 2013, que se dejaran de mentirnos y que cumplieran los compromisos”* (nota de campo: sindicalista de CGT).

Mientras que en RENFE el 14 de octubre se reunían las partes para iniciar el proceso de consultas (44.9 ET) para llevar los procesos de extinción y sucesión de empresas.

La empresa hizo una exposición cronológica de los pasos que se habían dado hasta la fecha para la segregación y anunciaba que se autorizaría en el próximo Consejo de Administración (el 29 de octubre) y posteriormente lo registrarían en escritura pública (pretendían que entrara a funcionar el 1 de enero de 2014).

Todos los sindicatos se posicionaron en contra. Los que optaron por la negociación les manifestaron que tenían que negociar unas “garantías” que atenuasen los impactos negativos que implicaba dicha decisión política y les advirtieron que, de actuar unilateralmente sin atender las exigencias sindicales, adoptarían otro tipo de medidas. Aun así les recordaron sus peticiones: constitución del Grupo de Empresas RENFE, limitación en la capacidad de decisión de cada una de las sociedades con respecto a la empresa matriz (EPE), plan de viabilidad de cada una de las sociedades y de la EPE, compromiso contractual en la prestación de los servicios entre las empresas del Grupo, criterios de asignación de las plantillas a cada una de las sociedades, permeabilidad real por concurso de movilidad y garantía de empleo. Todo ello debía de estar en el convenio de grupo de empresas, que no podía ser otro que el de RENFE Operadora. Tras escuchar a los sindicatos, la empresa les hacía una oferta de negociación en “lo laboral”, trasladándoles que “los compromisos políticos”, como era la garantía de mantenimiento del capital público mayoritario en las sociedades y demás aspectos, se debían “alcanzar” en el Ministerio de Fomento. Hechas estas aclaraciones, finalmente

se iniciaba el proceso para la segregación al ser acordado por la empresa y la mayoría del CGE (excepto CGT y SF que no lo aceptaron y pedían su anulación al considerar que suponía una “grave” amenaza para el ferrocarril público y para el colectivo).

El 16 de octubre se reunían el Presidente de ADIF, la DG de RR. HH. y los secretarios generales de las organizaciones sindicales representativas del CGE, donde trataron la segregación. El presidente les trasladaba que entendía la segregación como *“una garantía de futuro, ya que conlleva políticas expansivas y una mayor capacidad de financiación”* (nota de campo). Desde la empresa consideraban que, al no computar la deuda como déficit del Estado, no habría problemas para recibir inversiones y tenían previsto llevar a término la segregación para que se implantase a principios de 2014.

Sobre el ERE les aseguraron que sería voluntario y universal, que la tasa de reposición dependía de la CECIR²⁰⁴ pero la solicitarían formalmente y se volverían a reunir para tratarlo en mayor profundidad. Con respecto a los SSLL, les comunicaron que había un grupo de trabajo en Fomento de operadores logísticos de distintos sectores y que desde ADIF se estaba trabajando en la línea de identificación de los nudos logísticos para después adecuarse a las conclusiones del estudio de Fomento.

Los sindicatos le volvieron a manifestar su rechazo a la segregación y le trasladaron las dudas que les generaba el proceso. Asimismo, exigieron que el documento final (en cuya elaboración tenían previsto participar de forma activa) debía recoger garantías de empleo, planes de viabilidad de cada uno de los EPE, obligación contractual que garantizase la prestación prioritaria de servicios entre ambos EPE, definición de criterios de asignación de los/as trabajadores/as, permeabilidad voluntaria, concreción del convenio colectivo a aplicar. Le manifestaron otras preocupaciones (habilitaciones y homologación del personal de Ancho Métrico, que también habían trasladado por carta a Fomento); y respecto al Canal de Ventas se mostraron preocupados por la caída

²⁰⁴ CECIR (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones). Hay que decir que *“se crea la Comisión Interministerial de Retribuciones, que es el órgano colegiado encargado de coordinar las actuaciones en materia de relaciones de puestos de trabajo y retribuciones del personal de la Administración del Estado que, de conformidad con la normativa vigente, estén atribuidas conjuntamente a los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda”*. (Art. 1 RD 469/1987, de 3 de abril, por el que se articulan las competencias conjuntas atribuidas al Ministerio para las Administraciones Públicas y el Ministerio de Economía y Hacienda, en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de PGE para 1987). Lo que supone un mecanismo más de control de los acuerdos que se alcanzan entre las partes, sobre todo en materia retributiva, etc., y cumplía su función.

de las ventas presenciales (RENFE estaba impulsando la venta on-line y máquinas de autoventa), por lo que consideraban que era necesario adoptar una solución que garantizase la empleabilidad del colectivo. Les preocupaba bastante la política de externalizaciones que se estaba llevando sin tener definido un plan integral. Le dejaron dichas sus líneas rojas (garantías de empleo y futuro) y minimizar las repercusiones negativas a la plantilla.

En la 2.ª reunión del 21 de octubre, correspondiente al *“período de consultas”* para la segregación de RENFE Operadora, se trataron dudas y aclaraciones sobre el nuevo modelo. Las diferentes posiciones sindicales se hacían más evidentes (SF y CGT mantenían una línea “dura” en cuanto a sus exigencias; mientras UGT, CCOO y SEMAF seguían otra más “dialogante”, aunque con exigencias). En esta sesión unos y otros le reclamaron a la empresa información más detallada: Estatuto de la EPE y la Sociedad Renfe Alquiler de Material Ferroviario. Estructura organizativa de las sociedades anónimas mercantiles y la EPE, así como los criterios de distribución y asignación de las actividades (Seguridad en la Circulación, Formación, Selección, Comunicación, Política Social, Servicios de Prevención y Seguridad Corporativa, etc.). Relación de trabajadores/as que se adscribían a las nuevas sociedades, al EPE y distribución del personal perteneciente a la estructura de apoyo y estructura de dirección, así como los criterios aplicados para su asignación. Situación de la sociedad Renfe Fabricación y Mantenimiento con respecto a la obtención del certificado de seguridad y licencia de empresa ferroviaria. Relación de activos, pasivos y valoración de los mismos. Asignación del patrimonio no segregado y de la deuda y su repercusión en el funcionamiento de cada una de las sociedades.

Los sindicatos le reclamaron la necesidad de concretar garantías al personal del EPE y las sociedades. Es decir, que toda la plantilla de RENFE Operadora permaneciera bajo un mismo convenio colectivo que garantizase las actuales condiciones sociales y económicas. Por su parte, CGT y SF, que habían votado en contra del proceso, consideraban que lo más probable fuera que, tras la segregación de RENFE, *“se podría proceder a la venta de las acciones de las sociedades, llevando al desmantelamiento del servicio público ferroviario y a su privatización”* y mantenían las movilizaciones.²⁰⁵

Desarrollo del conflicto y la negociación.

La huelga del 31 de octubre de 24 horas se desarrollaba en las empresas después de las 3 jornadas de paros parciales en las horas señaladas que tuvieron lugar el 28, 29 y 30 de ese mismo mes, que habían convocado SF y CGT contra la segregación y los ajustes de plantilla que Fomento tenía previsto efectuar en las empresas, como reconocía un sindicalista: *“Para el 1.º trimestre de 2014 esperaban realizar ambos expedientes de regulación de empleo, y al inicio del conflicto en octubre de 2013, se estaban “negociando”, aunque nada tenían que ver con los que se habían realizado hasta la fecha”* (nota de campo: opinión miembro SF).

²⁰⁵ Hasta la fecha, todos los sindicatos ferroviarios habían venido desarrollando acciones unitarias *“en bloque”*, creando un importante frente común que les había permitido en cierta medida desbloquear las negociaciones para lograr los convenios colectivos que habían estado bloqueados, y también acciones unitarias para hacerse *“de valer”* ante los/as responsables empresariales y políticos durante el contexto de la crisis y las políticas de recortes y ajustes del Gobierno. No obstante, será a partir de este escenario de segregaciones cuando la división sindical se *“empezaba”* a producir. Las medidas de acción que debían de emprender a partir de ese momento para defender el ferrocarril público y el empleo fue el inicio de esa *“aparente ruptura”*. Asimismo, los sindicatos ferroviarios se venían movilizand a nivel nacional y europeo. De hecho, CGT y la Confederación Intersindical SF se reunían el 28 de octubre en Bruselas con los Sindicatos Ferroviarios Europeos pertenecientes a la Red Internacional del llamado *“Sindicalismo Alternativo”* (integrado por sindicatos ferroviarios franceses, italianos, portugueses, británicos, belgas, suizos y españoles que venían reuniéndose para coordinar a nivel europeo la lucha en defensa del ferrocarril público y preparar acciones unitarias). Algunos/as responsables sindicales afirmaban que a esa reunión también asistieron representantes de sindicatos pertenecientes a las organizaciones europeas CES y ETF, donde se dieron diferentes posiciones. *“Sin embargo, los sindicatos españoles que también pertenecen a estos organismos y que asistieron a esta reunión en Bruselas, se negaban a movilizarse en España (refiriéndose a algunos/as miembros de CCOO, UGT, etc.) para enfrentarse a este “ataque” sin precedente contra el ferrocarril público que estábamos sufriendo en 2013, contrariamente a otros sindicatos ferroviarios que estaban en estas mismas organizaciones y que sí se oponían a la liberalización y se mostraron dispuestos, como nosotros, a movilizarse”* (notas de campo: opinión de varios/as responsables sindicales CGT y SF). En la reunión de Bruselas se analizaron las distintas situaciones que estaba atravesando el sector en cada uno de los países presentes, donde todos coincidieron en señalar que, aunque cada país estaba teniendo su propio ritmo (en el caso español, el ritmo y la velocidad eran mayores respecto a otros países), el objetivo era el mismo: *“destruir el ferrocarril público para entregar al capital privado lo que es de todos/as, a costa del empleo y el deterioro de los derechos de los trabajadores/as y los usuarios/as”*. Otros de los temas que se trataron fue el 4º Paquete Ferroviario. Es decir, la nueva serie de directivas comunitarias liberalizadoras del ferrocarril que se estaban debatiendo en el Parlamento Europeo en esos momentos. Como respuesta a este nuevo *“ataque”*, en esa reunión los/as asistentes decidían elaborar una declaración unitaria donde rechazaban la privatización y la fragmentación del ferrocarril público y defendían prioritariamente la actividad, los empleos y las condiciones laborales de los/as ferroviarios/as. El documento lo entregaron a los diferentes grupos del Parlamento Europeo para que lo hicieran extensivo y tuvieran constancia de la posición que defendían muchos sindicatos ferroviarios. Asimismo, barajaban convocar una concentración europea de protesta ante la sede de la Comisión Europea. Acordaban que los sindicatos ferroviarios europeos apoyarían las movilizaciones en España (con una resolución de apoyo a las movilizaciones que se estaban llevando a efecto en el sector) y enviarían delegaciones para participar en la manifestación del 30 de noviembre de 2013. (Comunicado conjunto CGT y Confederación Intersindical SF, 29/10/2013).

Los servicios mínimos que había establecido el Ministerio oscilaban entre el 50% y el 75% para las jornadas de protesta que incluía la huelga del 31 de octubre. En RENFE eran del 72% en los trenes AVE y de larga distancia (de 1.139 trenes programados para los 4 días de movilizaciones estaban garantizados 821); del 63% para media distancia (de 1.470 trenes programados se garantizaban 933); y del 75% para los cercanías en hora punta y 50% el resto de la jornada. En ADIF, el personal que se consideraba necesario para cubrir los servicios mínimos establecidos para la operadora era del 17,7% para los paros parciales y para el día de la huelga del 19,2%. Los sindicatos convocantes calificaron los servicios mínimos de *“totalmente abusivos”* y denunciaban que el porcentaje decretado por Fomento *“impedía”* ejercer el derecho a la huelga a *“cientos”* de ferroviarios/as. Además, CGT comentaba sobre la gestión de la empresa de estos conflictos, al generar cierta confusión y frustración a los/as usuarios/as y a las plantillas: *“Con el paro de este jueves, en víspera del puente festivo de Todos los Santos, se cierra la segregación de Renfe en 4 sociedades y la división de Adif en otras 2 compañías. CGT entiende que tanto Renfe como Adif “están actuando de mala fe”, ya que a pesar de estar avisados en tiempo y forma de estas huelgas, no están informando a los usuarios/as, lo que está produciendo una gran frustración a los usuarios/as y a los/as trabajadores/as del ferrocarril”*. (Fuente: RTVE.es 31/10/2013).

¿Por qué las empresas no estaban informando a los/as usuarios/as? ¿O sería que lo estaban haciendo de otra forma respecto a anteriores convocatorias? Lo cierto es que sí se informó de las movilizaciones, como reconocía el SF.

“Tanto al Gobierno como a las empresas les interesaba que el conflicto ferroviario tuviera poca repercusión y trascendencia. Aunque sí que lo anunciaron, pero parecía que no querían que tuviera mucho eco... en los medios de comunicación. Además, como los servicios mínimos que habían decretado eran muy elevados, pretendían... que pasasen de la forma más normal posible”.

Entrevista n.º 20. Responsable sindical del S.F. (22-10-2015:5).

Responsables de CGT explicaban a los medios de comunicación cómo se estaba desarrollando la huelga del 31 de octubre y el calendario de protesta. *“Durante la jornada de huelga se han llevado a cabo concentraciones en las principales estaciones de las diferentes provincias, siendo la más numerosa la de Atocha en*

Madrid, donde más de un centenar de trabajadores/as mostró su rechazo a la destrucción del servicio público ferroviario. [...] También un centenar de ferroviarios/as se han manifestado este jueves en la estación de Barcelona Sants".

El secretario general de los/as ferroviarios/as de la CGT en Barcelona se lamentaba de que *"España avance hacia un sistema de trenes fragmentado como el británico"*, al considerar que *"afectará a la calidad del servicio y que precarizará las condiciones laborales"*. Y recordaba el calendario de movilizaciones para los meses de noviembre y diciembre, entre ellas, la manifestación del 30 de noviembre en Madrid en defensa del ferrocarril público. (Fuente: RTVE.es 31/10/2013).

Los conflictos laborales se desarrollaron en esta primera jornada que tenía lugar en octubre de 2013 sin incidentes y se cumplieron los servicios mínimos. Según recogían los medios de comunicación, unos 318 trenes AVE y de larga distancia podrían verse afectados esa semana por los paros parciales y las huelgas convocadas en RENFE y ADIF. Respecto al nivel de seguimiento que tuvo la primera huelga de 24 horas del 31 de octubre, los datos que ofrecían cada una de las partes fueron dispares (según los sindicatos convocantes se situaron entre el 60% y 65%; y las empresas lo situaban por debajo del 3%).

Desde el inicio de los paros, las direcciones de las empresas no se pusieron en ningún momento en contacto con los sindicatos convocantes, mientras que se producían reuniones entre Fomento y CCOO, UGT, SEMAF y SCF. Estos sindicatos que "oficialmente" no apoyaban los paros convocados por los sindicatos minoritarios al considerar que no se podía "evitar" la segregación de las empresas "extraoficialmente" *"no vieron mal"* que se desarrollasen y centraron su estrategia en tratar de negociar con Fomento y las empresas los efectos negativos que implicaban estos procesos para que fueran los mínimos posibles. Como habían anunciado responsables de la empresa, el Consejo de Administración de RENFE Operadora aprobaba el 30 de octubre de 2013 (con los votos en contra de los sindicatos) continuar el proceso de segregación (se trataba del último paso administrativo).

A principios de noviembre las empresas y Fomento continuaban sin *"mover ficha"* en cuanto a las peticiones sindicales (en el sentido en el que todos los sindicatos estaban de acuerdo en garantizar el mantenimiento del empleo y las condiciones laborales).

Ante la presión sindical con las convocatorias de movilizaciones (para los días 4, 8, 11,

15, 18, 22, 25 y 29), el mismo día 4 de noviembre (que había paros convocados por SF y CGT) la Dirección de RENFE se reunía con los sindicatos mayoritarios para tratar algunos aspectos de la segregación y les entregaba parte de la documentación que les habían solicitado en la reunión anterior. La empresa se mostraba dispuesta a aceptar la propuesta acordada por SEMAF, CCOO y UGT de establecer un foro de negociación para poder avanzar en la concreción de las necesarias garantías para, de esa forma, abordar este proceso. Hay que decir que esta propuesta ya la habían planteado los sindicatos en anteriores reuniones a nivel político y empresarial y no la habían aceptado. Mientras que ahora, tras dejarles bien claro las diferentes posiciones sindicales y la presión que unos y otros decidieron llevar a cabo y las que “podían” emprender si no atendían sus exigencias, fue cuando decidían crear el foro específico. Los tres sindicatos mayoritarios le manifestaron a Fomento y a la empresa que rechazaban rotundamente el modelo de sociedades impuesto por el Gobierno para RENFE, por lo que consideraron necesario concretar una serie de garantías para los/as trabajadores/as que plasmaron en la propuesta conjunta que les hacían entrega en ese momento. *“Más allá de la oposición al modelo de segregación impuesto por el Gobierno a través del RDL 22/2012, reflejada en el voto en contra a la implantación del modelo de los respectivos consejeros de las 3 organizaciones sindicales en el Consejo de Adnº de Renfe Operadora del pasado miércoles, se hace imprescindible concretar una serie de garantías de cara al nuevo escenario, con el fin de eliminar las incertidumbres en el empleo y las condiciones sociales, laborales y económicas de los trabajadores/as de la empresa. Nuestra propuesta conjunta se basa en: la garantía del mantenimiento del empleo y de los derechos y condiciones de los trabajadores/as, permeabilidad real dentro del Grupo, interlocución y negociación colectiva a nivel Grupo, configuración del Grupo de empresas, incorporación de los planes de viabilidad para el Grupo Renfe y las sociedades, contractualidad intersocietaria para la prestación de servicios y actividades en el Grupo Renfe y estabilidad en la titularidad pública del Grupo y de las sociedades”.* (Comunicado conjunto UGT, SEMAF y CCOO, 4 de noviembre 2013).

Con ello, los sindicatos se mostraron dispuestos a negociar la segregación en un foro de negociación específico, aunque exigían garantías en el proceso y debía estar tutelado por el Ministerio de Fomento. En esa reunión solo se creaba el foro y le volvieron a solicitar a la dirección la documentación que hasta la fecha no les había

facilitado. La previsión era que en los próximos días la empresa los convocaría a la primera reunión del foro para tratar la negociación del documento de garantías y se comprometía a presentar un borrador del mismo.

Tras este primer paso, los sindicatos mayoritarios mantuvieron reuniones entre ellos para consensuar sus planteamientos de cara a establecer las necesarias garantías que iban a negociar con la empresa en el marco establecido para ello. Es decir, eran los sindicatos y estos en particular los que iban a marcar los límites “rojos” a la segregación. Manifestaron que en la reunión con el Ministerio le iban a requerir la necesidad de que tutelase el proceso de segregación y garantizase en toda su extensión el cumplimiento de los compromisos adquiridos con las tres organizaciones sindicales mayoritarias y las que decidiesen sumarse al posible acuerdo.

El 13 de noviembre comparecía el Presidente de RENFE Operadora ante la Comisión de Fomento del Congreso para informar del proceso de segregación y la reestructuración de la empresa en 4 sociedades. En ella, además de explicar el desarrollo de la nueva estructura societaria, destacaba el proceso de negociación que habían emprendido con los sindicatos mayoritarios. *“No me cansaré de reunirme y negociar con los sindicatos con representación en la compañía, hasta que se alcancen acuerdos que permitan afrontar el futuro sin temores”*. (Fuente: Europa Press 13/11/2013).

Algunos sindicatos discrepaban de esas afirmaciones, como hacía el SF al señalar que, después de más de un año de reuniones que los sindicatos habían mantenido con Fomento y los presidentes, no hubo negociación; solo se limitaron a *“informarles”* de sus pretensiones. *“La realidad, lamentablemente, dista mucho de esa afirmación”*. *“Tras más de un año de reuniones con Fomento y los presidentes de Renfe y Adif, no se ha producido todavía negociación alguna. Se han limitado a informarnos de lo que pretendían hacer, con falsas promesas de negociación que finalmente no han permitido e imponiéndonos las rupturas de las empresas públicas ferroviarias: Renfe Operadora y Adif. Precisamente esto ha provocado la convocatoria de las movilizaciones que S.F. Intersindical hemos convocado, en coherencia con los compromisos adquiridos en las asambleas unitarias que durante todo este tiempo estuvimos realizando todos los sindicatos en las diferentes provincias y centros de trabajo. Las afirmaciones del Presidente deberían traducirse en hechos y no quedarse en meras palabras. Desde el S.F. nunca hemos renunciado a la negociación... Lo que hemos tenido hasta ahora ha*

sido pura y claramente la imposición de las medidas que el Gobierno y las empresas han decidido llevar a cabo sin negociación ni acuerdo alguno con los sindicatos que formamos parte de los C.G.E.” (Comunicado n.º 62 SF Intersindical, 14/11/2013).

Este tipo de declaraciones que hacían los sindicatos (especialmente los minoritarios) no solo aclaraban diferentes puntos de vista sobre el desarrollo de estos procesos, sino que además pretendían ejercer una “mayor presión” para favorecer la estrategia sindical y, entre todos, lograr que se alcanzasen los acuerdos de garantías.

La confrontación continuaba durante todo el mes de noviembre según lo previsto. Los paros parciales convocados para ese mes se desarrollaron los días 4, 8, 11, 15, 18, 22, 25 y 29, de 2 horas de duración por turno entre las 7:00 y las 9:00 horas; entre las 15:00 y las 17:00 horas y entre las 23:00 y la 1:00 horas.

Los servicios mínimos establecidos por Fomento eran prácticamente los mismos que los del pasado mes de octubre. En RENFE se situaban en el 72% para los trenes AVE y de larga distancia; 64% para los trenes de media distancia y 62% para los de FEVE y 75% para cercanías en hora punta y 50% para el resto. Para ADIF, el porcentaje de personal que se consideraba necesario para poder cubrir los servicios esenciales era del 17,75%.

El nivel de presión sindical aumentaba cada vez más con el fin de que la otra parte se comprometiera a negociar definitivamente las garantías laborales con los sindicatos negociadores. Y como estaba previsto, se llevaba a cabo la manifestación en Madrid el 30 de noviembre a las 12 horas, cuyo recorrido se iniciaba en la estación de Chamartín y finalizaba ante el Ministerio de Fomento, donde se hizo lectura de un manifiesto. A ella asistió un importante número de manifestantes, según los convocantes.

El día anterior a la manifestación de Madrid, los líderes sindicales de los sindicatos ferroviarios de CGT y SF entregaban una carta a la Ministra de Fomento donde le manifestaban su rechazo al proceso de “desmantelamiento” de las empresas públicas ferroviarias que estaba llevando el Gobierno y sus intenciones de continuar con las movilizaciones previstas. En la misma le recordaban que durante más de un año habían estado reuniéndose con el Ministerio y les habían “asegurado” que no se iban a tomar ese tipo de decisión sin una negociación previa. Se quejaban especialmente de la falta de negociación comprometida por Fomento en este tema que consideraban de elevada gravedad y por la política de hechos consumados que venían aplicando. Mantenían que

no se había negociado nada al respecto y que las reuniones que habían tenido habían sido más de tipo “*informativo*” para acabar finalmente con la aprobación de la segregación de RENFE por el Consejo de Ministros. (Fuente: información extraída de la carta enviada a la Ministra de Fomento por el SG del Sector Federal Ferroviario CGT y el SG de SF Confederación Intersindical, el 29 de noviembre de 2013).

La manifestación del 30 de noviembre en Madrid se desarrolló según lo previsto y fue apoyada por los/as ferroviarios/as y otros sectores, como reconocían CGT y SF, que destacaban la solidaridad y el apoyo que venían recibiendo sus movilizaciones: “*Una marea naranja de miles de ferroviarios/as nos hemos manifestado el 30 de noviembre desde Madrid Chamartín hasta el Ministerio de Fomento*”. Al acto no solo participaron los/as afectados/as, sino también usuarios/as del ferrocarril público, representantes del Sindicato de la Elevación, del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Madrid y de los Sindicatos Ferroviarios Europeos pertenecientes a la Red Internacional de Sindicalismo Alternativo, como la delegación del sindicato SUD-Rail de Solidaires de Francia que también asistió a la manifestación.

En ADIF, los sindicatos le habían remitido a la empresa una propuesta mayoritaria suscrita por todos (excepto el SCF) donde le exigían información sobre la segregación, Canal de Venta, Plan de Empleabilidad de RR. HH., Plan de Viabilidad de SSLL, etc., y no obtuvieron respuesta. Por ello, solicitaron la Comisión Mixta de Empleo para tratar la convocatoria de movilidad que tenía lugar el 20 de noviembre y la empresa les explicaba su proyecto de reordenación de las bases de mantenimiento (acordando crear un grupo de trabajo), aunque los sindicatos le dijeron las líneas rojas: “*Nuestro rotundo rechazo a la reducción de bases de mantenimiento y de cualquier especialidad que pedían*” (nota de campo: opinión de varios miembros del CGE). Sobre la movilidad, la empresa les entregaba su propuesta, que recogía parte de las peticiones sindicales, pero que aquellos no compartían (debía respetar el derecho a la movilidad geográfica y funcional de forma voluntaria y universal para la totalidad de la plantilla y no solo para los/as excedentes, y dejar sin efecto la convocatoria de 2011 como pretendía la empresa). Le trasladaron su rechazo al modelo de reducción de bases y especialidades de las instalaciones de seguridad mecánica, aunque manifestaron que seguirían trabajando para garantizar la empleabilidad, condiciones laborales y masa salarial con el único fin de minimizar sus efectos sobre los/as trabajadores/as y apostar por la

internalización de cargas de trabajo que garantizaran la viabilidad y el futuro de la empresa para todos los trabajadores/as de ADIF.

El 4 de diciembre se reunían la Mesa de Empleabilidad y Calidad en el Empleo, donde los sindicatos tenían que dar contestación al “Proyecto de Organización de las Bases de Mantenimiento” y a la “Convocatoria de movilidad para la cobertura de puestos con carácter definitivo”. Con respecto al primero, decidieron dejarlo para la próxima reunión (10 de diciembre). En cuanto al segundo, desde el CGE le entregaron su propuesta que había sido consensuada por la mayoría (el SCF no la suscribió y decidía convocar paros en solitario los días 16, 17 y 18 de diciembre, ya que defendían que la empresa debía llevar a cabo la convocatoria de 2011 que estaba paralizada y que en su día tampoco suscribió). La propuesta de la mayoría del CGE recogía los aspectos fundamentales que aquella debía atender: *“En Adif podrán participar todos los trabajadores/as en un único proceso de movilidad con distintas fases y con resultados, que facilite la agilidad y la transparencia, de forma que los trabajadores/as puedan combinar la movilidad con sus expectativas de promoción profesional, garantizando de esta forma su empleo y empleabilidad”*. *“El objetivo de esta convocatoria es que, al finalizar el proceso, no se den situaciones de trabajadores/as excedentarios y así cumplir el compromiso adquirido en la cláusula 3.ª del Convenio sobre garantía de empleo y empleabilidad”* (propuesta CGE). Para ello, le reclamaban que debía sacar todas las plazas que estaban pendientes de cubrir en sus dos vertientes geográfica y funcional, lo que aquella estudiaría.

En busca de los Acuerdos de Garantías.

Los sindicatos decidían reforzar su estrategia de presión, ya que su prioridad de alcanzar los acuerdos de garantías estaba también bloqueada. Por un lado, la posición inamovible que mantenían los sindicatos negociadores con Fomento y con las empresas de no aceptar las segregaciones hasta que se firmasen las garantías que reclamaban y, por otro lado, la posición de confrontación que mantenían CGT y SF (con protestas en los centros de trabajo, concentraciones, manifestación del 30 de noviembre en Madrid tras los paros parciales y la huelga de 24 horas que se había producido hasta el momento) parecía que no había sido suficiente. En diciembre, además de las huelgas de 24 horas que habían convocado los sindicatos minoritarios

para el día 5 (vísperas del puente de la Constitución) y el 20 (vísperas de Navidad) había que sumar el paro que convocaba el SCF los días 16, 17 y 18.

Esta ofensiva sindical llevaría al Gobierno a responder con un nuevo anuncio sobre el proceso de segregación. La Ministra de Fomento anunciaba el 3 de diciembre que iban a sacar a concurso de forma inmediata los títulos habilitantes para que los operadores privados pudieran entrar en el mercado ferroviario de viajeros (AVE y larga distancia); y que la liberalización sería una realidad en el primer trimestre del 2014. Estos anuncios llevarían a los sindicatos a mantener la teoría de que el Gobierno no solo desoía las recomendaciones que hacía la UE (de no acometer estos procesos de forma urgente y dejar la liberalización de viajeros para después del 2019), sino que las aceleraba.

De forma que continuaron las movilizaciones en diciembre. CGT y SF habían previsto dos días de huelga de 24 horas (5 y 20) y el 16 serían los paros parciales del SCF.

La doble estrategia sindical se centraba en mantener el “pulso”, lo que los sindicatos llamaban *“binomio presión/negociación”*. Es decir, mantener la presión a través del conflicto para, de esta forma, tratar que la otra parte se comprometiera a negociar con los sindicatos negociadores las garantías que reclamaban.

El jueves 5 de diciembre tenía lugar la huelga de 24 horas en ambas empresas donde muchos/as participaron. La jornada de huelga y protestas se desarrolló con cierta normalidad, sin apenas incidentes (lo que coincidían ambas partes), y se cumplieron los servicios mínimos (72% AVE y larga distancia, 65% media distancia y 62% de FEVE; las cercanías circularon el 50% y 75% en horas punta). Los convocantes denunciaban que los servicios mínimos continuaban siendo “abusivos”.

En cuanto al seguimiento de la huelga, los datos facilitados eran dispares (según los sindicatos, en torno al 50%, mientras que las empresas los situaron en el 3%).

Esta doble estrategia de presión conflicto/negociación emprendida por los sindicatos empezaba a dar un cierto “empuje” a las negociaciones.

Todos los sindicatos coincidían en señalar que la estrategia de Fomento se centraría primero en adelgazar las plantillas ferroviarias para reducir sus costes de cara a la liberalización (se había retrasado porque RENFE debía abordar un amplio ajuste de plantilla antes de operar en el escenario de la competitividad en el que iban a funcionar en breve). Lo que explicaba en cierta medida la reducción de los servicios de

trenes en esos meses, así como una estrategia para desprenderse de material rodante. Un responsable de RENFE confirmaba que tenían previsto iniciar conversaciones en la mesa de Empleo con los sindicatos para lograr *“una racionalización de los recursos humanos”*, aunque pretendían llegar a soluciones pactadas (nota de campo).

Los sindicatos manifestaron en las reuniones que venían manteniendo que, antes de hablar de ningún ERE y discutir sus condiciones, debían poner encima de la mesa un plan empresarial que asegurase el empleo y el futuro de las empresas.

La prioridad de Fomento en esos momentos era ajustar las plantillas (primero en ADIF y después en RENFE). Por eso, la empresa convocaba a los sindicatos del CGE de ADIF a una reunión el 9 de diciembre para tratar el próximo ERE, aunque ese día solo se constituía la Comisión representativa para su negociación (art. 51 ET). En la reunión estuvieron representantes de UGT, CCOO, SCF, CGT, SF, USO, LAB y CIG y por mayoría acordaban que el número de dicha Comisión sería de 13 miembros, proporcional a su representación (quedando integrada por 4 miembros de UGT, 4 CCOO, 2 SCF, 2 CGT y 1 SF y cada uno podría estar asistido por un asesor). La próxima reunión de la Comisión sería el 16 de diciembre (fecha en la que se iniciaba el período de consultas del ERE). Mientras en RENFE el 9 de diciembre las partes se reunían en el marco del período de consultas establecido en el art. 44 ET para la sucesión de empresas. La dirección les entregaba el listado con el personal adscrito a cada una de las nuevas sociedades, sin indicar los criterios que habían utilizado para ello.

Los sindicatos se posicionaron en contra de la segregación y algunos le manifestaron que no estaban de acuerdo con la forma en que estaban llevando estas negociaciones, como coincidían en señalar responsables de CGT y SF: *“Ese proceso se estaba llevando con poca transparencia, escasa información, con reuniones en el Ministerio de Fomento donde no asistíamos todos los sindicatos con representación en el CGE. Es decir, quedamos excluidos los sindicatos que estábamos movilizándonos con paros, huelgas, manifestaciones, etc., contra esa segregación”* (nota de campo).

El 11 de diciembre, Fomento anunciaba los servicios mínimos que había establecido para las próximas movilizaciones en las empresas que comprendían los paros parciales convocados por el SCF para los días 16, 17 y 18; y la huelga del 20 de diciembre de 24 horas convocada por CGT y SF. Para los paros del SCF, el Ministerio establecía que el personal necesario para cubrir los servicios mínimos que era del 32,75% de los/as

empleados/as a los que afectaba esta convocatoria (eran los de la DG de Explotación y Construcción adscritos a la Gerencia y Área del Centro Operativo, a las Gerencias de Áreas de Tráfico y a las Jefaturas de Área de Circulación). Mientras que los servicios mínimos decretados para las huelgas de 24 horas convocadas por CGT y SF para el 20 de diciembre en RENFE Operadora eran del 72% para AVE y larga distancia; 75% cercanías en horas punta y del 50% para el resto; media distancia 65% y 62% en FEVE. En ADIF, el personal necesario para cubrir dichos servicios era del 20,27%. Según Fomento, esos servicios mínimos les permitían compatibilizar el derecho a la huelga de las plantillas con el derecho a la movilidad de los/as usuarios/as.

En cuanto a los paros parciales del SCF, la convocatoria recogía un paro parcial de 2 horas para el lunes 16 de diciembre (entre las 9:00 y las 11:00 h.), para el martes 17 sería de 2 horas cada uno (entre las 00:00 h y las 4:00 h, y entre las 9:00 y las 11:00 h.); y para el miércoles 18 sería de 4 horas (entre las 0:00 y las 4:00 h.).

Con ello, el sindicato manifestaba su rechazo a la decisión unilateral que había tomado la compañía de paralizar la convocatoria de movilidad geográfica y funcional que habían pactado con el CGE en 2011, como coincidían en señalar algunos/as. *“Adif había intentado modificar ese acuerdo de movilidad geográfica y funcional de 2011, con un sistema que discriminaba a las categorías que debían haber participado entonces, en esa convocatoria de 2011 y que mantenía suspendida. En 2013 pretendía sacarla, aunque con esa modificación que no íbamos a consentir, al menos desde la gorra, y como no quiso... Entonces... convocamos los paros en diciembre de 2013”* (notas de campo: opinión de varios/as sindicalistas del SCF).

Acuerdo de Garantías de RENFE Operadora.

Cinco días después de la primera huelga de 24 horas que había tenido lugar el pasado 5 de diciembre, se reunían de nuevo los sindicatos mayoritarios en la sede del Ministerio de Fomento el martes día 10 con la presencia de la Ministra, el Secretario de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda, y lograban firmar un preacuerdo sobre el marco de relaciones que regularía la implantación del nuevo modelo societario (sería efectivo el 1 de enero de 2014) al ser suscrito por el Presidente de RENFE Operadora y los secretarios generales de CCOO, UGT y SEMAF.

El preacuerdo alcanzado en la sede ministerial fue fruto de las intensas negociaciones

que habían mantenido las partes en los últimos meses y las movilizaciones efectuadas hasta la fecha; seguidamente, fue trasladado a los órganos correspondientes de las organizaciones sindicales para su ratificación. Mientras que CGT y SF mantenían su rechazo al proyecto de segregación del Gobierno y no aprobaron el preacuerdo de garantías en ese momento. Aún les quedaban pendientes algunas movilizaciones en contra del proceso de segregación, como era la jornada de huelga del 20 de diciembre. El preacuerdo alcanzado el 10 de diciembre de 2013 quedaba plasmado en un documento denominado *Acuerdo de Garantías por la implantación del nuevo modelo societario de RENFE Operadora*. Recoge las garantías ante la segregación impuesta por el Gobierno con la aprobación del RD Ley 22/2012 de julio del 2012, como expone el comunicado conjunto de los sindicatos firmantes:

- 1.- *“Mantenimiento de derechos de los trabajadores/as. Se garantiza el mantenimiento de los derechos de todos los trabajadores/as de RENFE Operadora y resto de empresas del grupo”.*
- 2.- *“Marco competencial. Se definen las competencias de la Entidad Pública Empresarial (E.P.E) y de las sociedades, garantizando que la cabecera del holding mantiene las competencias en la definición de las estrategias y políticas del Grupo y de las sociedades y el control sobre su ejecución, así como el desarrollo de las funciones corporativas y de servicio”.*
- 3.- *“Modelo de interlocución y negociación colectiva. Se acuerda la negociación de un solo Convenio Colectivo para todas las empresas del Grupo Renfe y el mantenimiento del C.G.E. y de los comités provinciales como órganos de representación a nivel de Grupo en sus ámbitos correspondientes”.*
- 4.- *“Permeabilidad, movilidad e ingresos. Se garantiza el mantenimiento de todos los derechos de movilidad actuales a través de una permeabilidad real entre todas las sociedades del grupo”.*
- 5.- *“Garantías para la estabilidad de empleo. Se garantiza que no se darán situaciones de trabajadores/as “no necesarios” con motivo de la implantación del nuevo modelo; cualquier acoplamiento se realizará dentro del Grupo RENFE al amparo de la normativa laboral vigente y que, en caso de ser necesario, se negociarán ERE’s de carácter voluntario y universal que incorporarán las condiciones y tasas de reposición que se acuerden”.*

6.- “Contractualidad intersocietaria para la prestación de servicios y actividades en el Grupo RENFE. Se garantiza que las sociedades y la E.P.E. contractualizarán entre ellas aquellas actividades contempladas en su objeto social y que para abordar cualquier externalización deberá tomarse en consideración la valoración de la repercusión económica y socio-laboral en el conjunto del Grupo RENFE. En el caso de Fabricación y Mantenimiento se garantiza una vigencia media de los contratos de 10 años”.

7.- “Garantía de estabilidad en la titularidad pública del Grupo RENFE y de las sociedades mercantiles. Se garantiza el inicio de la actividad de todas las sociedades del grupo con un capital cien por cien público. En caso de apertura a la participación accionarial privada, ésta nunca podrá ser mayoritaria y deberá negociarse con los representantes legales de los trabajadores/as”.

8.- “Disposición final. El Ministerio de Fomento velará por el cumplimiento de lo previsto en estos acuerdos y tutelaré el respeto del cumplimiento de las condiciones laborales”.

Los sindicatos firmantes valoraban satisfactoriamente el preacuerdo, ya que contenía los puntos que consideraban eran “esenciales” e incluía buena parte de sus reivindicaciones. El principal objetivo, el mantenimiento del empleo y las condiciones laborales, quedaba garantizado, pero también “más allá de que el trabajo se desarrolle en una de las sociedades o en la E.P.E., queda expresamente garantizado el mantenimiento de todos los derechos, incluida la movilidad intersocietaria y la unidad de negociación, así como el mantenimiento del carácter público de todas las sociedades”. Se trata de “bienes” que tienen un considerable “valor” para los sindicatos y lograban mantenerlos. Consideraban que con la firma del mismo podían negociar el proceso de segregación de la empresa de forma ordenada y eliminarían las incertidumbres surgidas entre los/as trabajadores/as, restableciendo “la tranquilidad” laboral y “recuperando” el proceso negociador. (Comunicado conjunto SEMAF, CCOO y UGT, 10/12/2013).

Uno de los puntos del preacuerdo que generó ciertas dudas y fue un tanto polémico, el punto n.º 7, como recogía la prensa del momento. “En virtud del acuerdo, Renfe se compromete también a abordar con los sindicatos el eventual proceso de privatización parcial en el “supuesto” de que en el futuro se “plantee la apertura a la participación privada” del capital de alguna de las 4 sociedades en que la operadora se segregará.

No obstante, esta "supuesta" privatización parcial de la compañía "en ningún caso será mayoritaria" y "se hará a través de la negociación con los sindicatos", según consta en el punto 7 del denominado Acuerdo de Garantías por la Implantación del nuevo modelo societario de Renfe". (Fuente: Expansión.com 18/12/2013).

Los sindicatos minoritarios que habían comenzado sus movilizaciones a finales de octubre continuaron durante noviembre y diciembre (con la huelga del 5 de diciembre no obtuvieron ninguna respuesta). Mientras que los mayoritarios el 10 de diciembre lograron cerrar con RENFE un principio de acuerdo sobre las condiciones laborales para el colectivo ferroviario en la nueva situación. Los paros continuaban los días 16, 17 y 18 de diciembre convocados por el SCF por el incumplimiento de los acuerdos que en materia de movilidad habían sido formalizados entre ADIF y el CGE en 2011.

El 16 de diciembre se desarrollaba la 1.ª jornada de paro parcial entre las 9:00 h y las 11:00 h (con normalidad y sin incidentes) y se cumplían los servicios mínimos. Los datos del seguimiento del paro distaban entre las partes (ADIF mantenía que había sido del 3,45% del personal de Circulación), y el SCF afirmaba que era del 41,8%. El día 17 tenía lugar la 2.ª jornada de paros entre las 00:00 y las 4:00 h; y las 9:00 y las 11:00 h (desarrollándose con normalidad y cumpliendo los servicios mínimos). El día 18 los paros se producían entre las 00:00 y las 4:00 h y entre las 9:00 y las 11:00 h (desarrollándose con normalidad y respetando los servicios mínimos).

En cuanto a la afectación de los mismos, los/as responsables del SCF afirmaban que no habían tenido una repercusión mayor sobre los servicios prestados a los/as viajeros/as porque habían “valorado” otros criterios como la paralización de las obras que se efectuaban durante esa franja horaria (de 00:00 a 4:00 h) y los trenes de mercancías circulaban sobre todo por la noche. El sindicato elegía esa franja horaria para realizar el paro, especialmente las del turno de noche, para “decirle” a la empresa *“que... Los/as de la gorra”* también podían causarles problemas...

“Sí, esos paros parciales que convocamos en diciembre de 2013 fueron estudiados. Queríamos... decirle a la empresa... que si parábamos... los trabajos y las mercancías, podíamos paralizar el resto de los servicios. Fue más una advertencia... de que “los/as de Circulación” también podíamos causarles perjuicios como habían hecho los maquinistas. Y que debían cumplir con los acuerdos que tenían “paralizados” en ese caso, la movilidad acordada en 2011 con el CGE en las condiciones que se fijaron entonces y no pretender “en mitad del partido” cambiar

las reglas, a su conveniencia, y por la imposición. Su nueva propuesta implicaba que los requerimientos formativos y la experiencia profesional que se requiere para desempeñar esta profesión tan especializada pasaran a un “2º plano”. Es decir, a tener una importancia... más bien marginal, infravalorando con ello al oficio y al colectivo que no íbamos a permitir”.

Entrevista n.º 38. Responsable del SCF (26-11-2020:1).

Con estos paros el SCF le dejaba claro a la empresa que rechazaban su decisión unilateral de querer modificar el acuerdo de movilidad de 2011 con un sistema que discriminaba a las categorías que debían haber participado y no lo hicieron y, además, la calidad y seguridad podían resentirse ya que en su nuevo proyecto pretendían que la formación y la experiencia profesional que requiere el oficio de Circulación tuvieran una menor importancia y consecuentemente un menor “valor” a pagar.

En RENFE, como continuación al preacuerdo alcanzado el 10 de diciembre, se volvían a reunir el día 18 en el Ministerio de Fomento el Presidente de RENFE Operadora y los secretarios generales de SEMAF, CCOO y UGT y firmaban el *Acuerdo de Garantías por la implantación del nuevo modelo societario de RENFE Operadora*, al que seguidamente dieron traslado al CGE para su ratificación, produciéndose el 19 de diciembre de 2013 con 11 votos a favor (4 de SEMAF, 3 UGT, 3 CCOO y 1 SF) y 2 en contra de SFF-CGT.

La Ministra de Fomento presidía la firma del acuerdo que recogía los *“aspectos más relevantes en materia de movilidad geográfica y funcional, estabilidad en el empleo y titularidad pública de las sociedades”* (nota de campo: opinión miembro ministerial).

El presidente manifestaba su satisfacción por haber alcanzado un acuerdo con los sindicatos mayoritarios que les permitía la segregación, reducían la conflictividad, etc.

“El documento que firmamos en Fomento ante la Ministra y el Secretario de Estado con los sindicatos mayoritarios de RENFE Operadora aportaba, sin ninguna duda, estabilidad al proceso de creación de las sociedades. Es decir, estabilidad en la reorganización corporativa de la empresa. El objetivo con esta nueva reorganización que implicaba el nuevo modelo societario era dotar a Renfe del marco adecuado para abordar y dinamizar el proceso de liberalización y competencia del sector. Por eso Renfe y sus 4 nuevas sociedades se debían apoyar sobre los 4 ejes de actividad. Es decir, transporte de viajeros y comercialización de los productos asociados, en entornos metropolitanos, regionales, nacionales e internacionales (Renfe Viajeros); transporte de las mercancías ferroviarias y también los servicios

logísticos (Renfe Mercancías); el mantenimiento del material ferroviario y el trabajo industrial (Renfe Fabricación y Mantenimiento); y la gestión de material ferroviario a disposición del mercado, de las empresas privadas (Renfe Alquiler de Material Ferroviario).

Este acuerdo nos permitió reducir considerablemente el conflicto que se dio en la empresa y nos permitió avanzar en los mandatos del Gobierno”.

Entrevista n.º 23. Dirección de RENFE Operadora (24-11-2019:3).

Los sindicatos firmantes del Acuerdo de Garantías en RENFE manifestaron sentirse por su parte “participes” y “responsables” del mismo y destacaban sobre todo el haber logrado el compromiso de estabilidad del empleo y de la actividad. El SF, aunque se mostraba crítico con algunos aspectos, defendía que gracias a las movilizaciones que habían convocado junto a CGT había sido posible lograr el acuerdo que habían firmado los mayoritarios y, paradójicamente, se sumaba al acuerdo suscribiéndolo en su totalidad y desconvocaba la huelga del 20 de diciembre. Mientras que CGT alegaba que no lo firmaba porque no estaban de acuerdo, al apreciar defectos en la forma y en el fondo, y confirmaba que mantenía la huelga del 20 de diciembre.

Asimismo, los reproches entre los sindicatos de haber “abandonado” la unidad sindical para luchar contra la segregación de las empresas salían a relucir en los comunicados. Algunos de los sindicatos que lideraron estas negociaciones respondían: “Desde UGT no podemos permitir que se “tache de oscuro” un proceso negociador por parte de quienes no han querido participar en él, por aquellos que directamente han rechazado incluso por escrito todo lo que no fuese la derogación del R.D.L. 22/2012”. “¿Quién abandonó la unidad de acción sindical ante la segregación, cuando todos habíamos llegado a la conclusión de que era quijotesco pretender la derogación del RDL y apostábamos por la negociación?” (Comunicado n.º 136 UGT, 19/12/2013).

En el comunicado conjunto que hacían los tres sindicatos mayoritarios, reconocían haber logrado los objetivos acordados y destacaban la importancia de haber podido abrir vías de interlocución en el ámbito político. Destacan la importancia de la estrategia elegida y exponen algunas de sus opiniones. “El camino de la negociación por el que optamos en el mes de junio de 2013, y del cual, voluntariamente y al unísono, se segregaron 2 sindicatos minoritarios, ha sido largo, complejo y laborioso, pero finalmente entendemos que hemos conseguido, mediante la negociación, garantías laborales que en el inicio resultaban poco previsibles. En absoluto este acuerdo “bendice” un modelo ferroviario que no compartimos, al igual... que no

compartimos otra serie de iniciativas legislativas que inevitablemente debemos acatar, ya que representan la voluntad soberana que una mayoría de españoles han decidido depositar en el partido político que nos gobierna. Hoy, los trabajadores/as de Renfe Operadora tenemos motivos para felicitarnos, ya que se despejan los “nubarrones” que nos presentaban un horizonte gris. Pero aún, con la satisfacción de haber alcanzado un buen acuerdo, vamos a mantenernos vigilantes para que se cumpla la integridad de lo pactado, ya que en ello se sustenta la estabilidad y garantía de empleo de los trabajadores/as de Renfe en el marco del inminente Grupo Renfe”.

(Comunicado conjunto UGT, CCOO y SEMAF, 18/12/2013).

Contenido del Acuerdo de Garantías por la implantación del nuevo
modelo societario de RENFE Operadora.

Después de la autorización del Consejo de Ministros, el 27 de septiembre de 2013, del nuevo modelo empresarial para RENFE Operadora (RDL 22/2012 y RDL 4/2013), esta quedaba estructurada en cuatro Sociedades Mercantiles Estatales y la permanencia de la Entidad Pública Empresarial (EPE) con los siguientes objetos sociales:

- 1.- Renfe Viajeros, SA, tiene por objeto “*la prestación de servicios de transporte de viajeros por ferrocarril, nacional e internacional, la mediación en la prestación de cualesquiera servicios turísticos, organización, oferta y/o comercialización de viajes combinados o productos turísticos, la prestación de otros servicios o actividades complementarias vinculadas al transporte ferroviario*”.
- 2.- Renfe Mercancías, SA, tiene por objeto “*la prestación de servicios de transporte de mercancías por ferrocarril y de operador logístico ferroviario, capaz de gestionar o participar en cualquier cadena de logística integral, tanto nacional como internacional, así como la prestación de otros servicios o actividades complementarias o vinculadas al transporte ferroviario de mercancías*”.
- 3.- Renfe Fabricación y Mantenimiento, SA, tiene por objeto “*la prestación de servicios de fabricación, mantenimiento y transformación de material rodante, reparación de componentes ferroviarios, servicios de consultoría de ingeniería y gestión de instalaciones, de diseño y entrega de talleres, así como la prestación de otros servicios o actividades complementarias o vinculadas a los mismos*”.

4.- Renfe Alquiler Material Ferroviario, SA, tiene por objeto *“la prestación de los servicios ferroviarios de venta, alquiler y/o cualquier otra forma de puesta a disposición del material rodante de terceros, así como la prestación de otros servicios o actividades complementarias o vinculadas a los mismos”*.

5.- El Ente Público Empresarial (EPE), *“como empresa matriz del grupo empresarial, definirá, autorizará y supervisará la política y estrategia de negocio del grupo y de cada una de las sociedades y buscará una gestión eficiente centrada en funciones corporativas”*.

De esa forma quedaba configurado el grupo empresarial RENFE (Grupo RENFE) por la EPE RENFE Operadora y sus cuatro sociedades. A partir del 1 de enero de 2014 se convertiría en un *“holding”* del que dependerían las sociedades y contempla la entrada de inversores privados en el sector.

El acuerdo firmado establece el marco de garantías para la plantilla (garantías efectivas de mantenimiento de condiciones laborales y la estabilidad de empleo aplicable a la totalidad de la plantilla (EPE y sociedades mercantiles del grupo)), concretándose:

1.- “Garantía de mantenimiento de derechos de los trabajadores/as”. Lo que significa que la totalidad de los/as trabajadores/as del Grupo RENFE mantienen los derechos que tenían en RENFE Operadora o los que hubieran podido adquirir en las empresas del Grupo con anterioridad a dicha segregación.

2.- Marco competencial. Este marco se establece entre la EPE RENFE *“a modo de sociedad “holding” y las 4 sociedades de las que será propietaria al 100%, manteniendo el carácter público en el desarrollo de sus actividades en el nuevo modelo empresarial. Para asegurar la coordinación en el desarrollo de las actividades del Grupo RENFE y la asignación eficiente de los recursos, el E.P.E. (RENFE Operadora) actuará como empresa “matriz” del Grupo RENFE, que es el propietario del cien por cien del capital social de las 4 nuevas sociedades y es el que definirá la política, la estrategia y los objetivos del grupo y de cada una de las sociedades en las diferentes áreas”*.

Las funciones corporativas y los servicios con gestión centralizada son: *“Definición de la política y estrategia del Grupo; Asesoría jurídica; Comunicación, relaciones con los medios, marca y contratación de publicidad; Recursos humanos, prevención de riesgos laborales, vigilancia de la salud y servicios médicos, relaciones laborales, planificación de plantillas, selección y contratación, retribuciones, formación, régimen disciplinario y*

negociación de E.R.E's; Seguridad en la Circulación; Protección Civil y Seguridad; Política financiera, contable, fiscal y de seguros; Gestión de nóminas y administración de asuntos con Seguridad Social y Hacienda; Desarrollo de proyectos internacionales; Auditoría interna del Grupo; Control presupuestario; Relación con los organismos e instituciones externas; Negociación de Contratos-Programa; Tesorería y gestión de la deuda (gestión de cobros y pagos, captación de recursos financieros, etc); Compras y contratación (compras centrales y comunes); Patrimonio; Responsabilidad social y patrocinio; y Sistemas de información (equipos centrales y red de comunicaciones)".

El marco de competencias recoge que dentro del Grupo se crearán organismos con funciones de coordinación, seguimiento y control para supervisar y evaluar la ejecución de las políticas y estrategias, así como el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para cada una de las sociedades. Lo que implica un mayor control de la gestión y de los procesos del Grupo. Cada una de las sociedades tendrá sus respectivos *"órganos de dirección y gestión para desarrollar su actividad productiva de acuerdo a la política, estrategias y objetivos que serán fijados por la E.P.E (en España y en el extranjero), y sus funciones se centrarán en ejecutar la estrategia de cada negocio en materia comercial y márketing, control de gestión y compras, recursos humanos y jurídico; diseñar y ejecutar la actividad productiva"*.

3.- Modelo de interlocución y negociación colectiva. El modelo de interlocución y de participación que se aplicaría en el 2014 *"permitirá que la representación de los trabajadores/as desarrolle sus funciones y competencias a nivel del Grupo RENFE, ante la E.P.E., que a su vez representará a todo el Grupo RENFE, basado en dos aspectos: Convenio Grupo RENFE y órganos de representación de los trabajadores/as"*.

Las relaciones laborales se regirán por el II Convenio Colectivo de RENFE Operadora y el XIX Convenio Colectivo FEVE hasta finalizar sus vigencias (seguidamente las partes negociarán un Convenio Colectivo del Grupo RENFE para todos sus empleados/as) y se aplicará la Normativa Laboral de RENFE Operadora y FEVE.

En aplicación del art. 44.5 ET y para dar continuidad a los órganos de representación de los/as trabajadores/as emanados del último proceso electoral, el CGE de RENFE Operadora se constituirá como el Comité General del Grupo RENFE como órgano unitario de representación y se constituyen los Comités de Empresa Provinciales como

Comités Provinciales de Grupo en los ámbitos que corresponda (manteniendo su actual representación e interlocución hasta el próximo proceso electoral).

Las funciones y competencias del Comité General Grupo RENFE serán las que recoge el Reglamento establecido y aquellas que le sean de aplicación y de obligado cumplimiento. Este órgano será a partir de ese momento el interlocutor válido ante la EPE del Grupo RENFE para la negociación colectiva y los temas de carácter general.

4.- Permeabilidad, movilidad e ingresos. *“La resolución de estos procesos será efectuada garantizando la continuidad de los procesos productivos y de atención al cliente de todo el Grupo, sin perjuicio de los derechos de las plantillas”.*

4.1.- Ingresos en el Grupo RENFE. *“Antes de convocar convocatorias de ingresos, las plazas serán ofertadas a la plantilla del Grupo que cumpla con los requisitos exigidos para los puestos”.*

4.2.- Movilidad por adscripción. *“Las necesidades a cubrir en Conducción y Comercial serán cubiertas con procesos de adscripción a cuadro de servicio, pudiendo participar los trabajadores/as pertenecientes a dichos colectivos y ámbitos afectados según la Normativa Laboral”.*

4.3.- Movilidad geográfica y funcional. *“Sí, finalizado el proceso anterior y todavía quedasen puestos por cubrir, éstos se tratarían de cubrir mediante procesos de movilidad geográfica a nivel del Grupo RENFE, donde podrán participar los trabajadores/as que pertenezcan al grupo y/o subgrupo profesional a cubrir siempre que se cumpla con los requisitos exigidos. Finalizados los procesos de movilidad geográfica, las plazas que no se hayan cubierto se harán mediante procesos de movilidad funcional a nivel de Grupo de RENFE, donde podrán participar los trabajadores/as que cumplan con los requisitos que exijan las bases de las convocatorias y superen las pruebas previstas en las mismas”.*

5.- Garantías para la estabilidad de empleo. Como consecuencia de la implantación del nuevo modelo empresarial y del acuerdo, se garantiza que *“no se generará situaciones de trabajadores/as “no necesarios” dentro de los diferentes grupos y subgrupos profesionales del Grupo de RENFE”.* *“Cuando sea necesario completar los procesos de movilidad del punto anterior para compensar los desajustes o desequilibrios del Grupo, se hará mediante acoplamientos dentro del Grupo RENFE en las condiciones que establece la Normativa Laboral. También podrá realizarse mediante la negociación de*

E.R.E.'s que serán a nivel de grupo, siendo de carácter voluntario y universal, donde se recoja la tasa de reposición y las condiciones acordadas”.

El acuerdo recoge el nuevo marco de referencia para aplicar en los futuros ERE.

6.- Contractualidad intersocietaria para la prestación de servicios y actividades en el Grupo RENFE. Establece cómo han de ser las relaciones intersocietarias. Dentro del Grupo RENFE, *“las sociedades contractualizarán entre ellas y con la E.P.E. la prestación de servicios que posibiliten su estabilidad productiva en un marco de mejoras de competitividad que permitan hacer viable al grupo en su conjunto”. “Siempre que se disponga de los recursos humanos necesarios para acometer dichas actividades con los criterios que se fijen de calidad y eficiencia, se establecerán de forma directa los contratos intersocietarios que procedan”*. Asimismo, se establece como norma general que no se externalizarán actividades que formen parte del objeto social de cada una de las sociedades y de la EPE. En el caso de que se pueda dar, han de ser autorizadas por la EPE en base a criterios de maximizar eficiencia y calidad, valorando su repercusión en los aspectos económicos y socio-laborales del Grupo en su conjunto y en cada sociedad.

Respecto a los plazos de vigencia, calidad, consistencia, requerimientos y prestaciones exigibles, *“se asemejarán a los que cuentan los contratos vigentes con las empresas del mismo sector y actividad”. “Aunque para Fabricación y Mantenimiento la vigencia de los contratos tendrá como referencia una vigencia media de 10 años”*.

7.- Garantía de estabilidad en la titularidad pública del Grupo RENFE y las sociedades mercantiles. Las cuatro sociedades creadas *“estarán inicialmente participadas en su integridad por la E.P.E. RENFE Operadora, iniciando su actividad con un capital social cien por cien público y con la vocación de mantener el carácter público en el desarrollo de sus actividades en el nuevo modelo empresarial. En el supuesto de que en un futuro se plantee la apertura a la participación accionarial privada en alguna de las sociedades, ésta no podrá ser mayoritaria y se hará a través de la negociación con la representación legal de los trabajadores/as. En cualquier caso de variación en la participación accionarial, los trabajadores/as de la sociedad que sean afectados permanecerán en el Grupo RENFE”*. Lo que supone garantía de estabilidad en la titularidad pública y para los/as trabajadores/as de la compañía.

Disposición Final.

El Ministerio de Fomento será el que *“velará, especialmente, por el adecuado cumplimiento de lo previsto en estos acuerdos, promoviendo la interlocución entre las entidades y los representantes legales de los trabajadores/as afectados por su aplicación”. “Asimismo, tutelaré el respeto de las condiciones laborales del personal de la entidad y de las sociedades en tanto que éstas no sean sustituidas mediante la negociación colectiva”*. (Fuente: *Acuerdo de garantías por la implantación del nuevo modelo societario de RENFE Operadora 19/12/2013*).

Acuerdo de Garantías de ADIF.

En ADIF había que ajustar la plantilla en primer lugar para adecuarla al nuevo escenario de liberalización. Por eso, en la siguiente reunión de la Comisión Negociadora del ERE del 16 de diciembre (fecha en la que se iniciaba el período de consultas), la empresa les manifestó su intención de alcanzar un acuerdo, pero con sus planteamientos, y les entregaba la documentación con su propuesta (RDL 15/2013, de 13 de diciembre, que establece la segregación de ADIF en dos entidades públicas empresariales, ADIF y ADIF Alta Velocidad). Su propuesta nada tenía que ver con los planes anteriores, al estar centrada exclusivamente en un plan de bajas incentivadas, y pretendía realizarlo en función de sus necesidades, como coincidían en señalar varios sindicalistas: *“Esos ajustes de plantilla”, nos dijo, “que se harían atendiendo a las necesidades organizativas o de producción”. “La empresa podría retrasar o denegar las peticiones de los solicitantes”. Nos dijeron “que estudiarían todas las solicitudes de bajas incentivadas, aceptándolas o denegándolas en función de las cuestiones organizativas”*. (Notas de campo: opiniones sindicales).

Su propuesta recogía los siguientes aspectos: de carácter voluntario y universal, con una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades (el cálculo de las indemnizaciones se haría sobre las retribuciones fijas y variables percibidas en el último año y no entraban los excesos de jornada ni las dietas); para un máximo de 250 trabajadores/as y el plazo para su adscripción (desde la finalización del período de consultas hasta el 15 de marzo de 2014).

Los sindicatos se posicionaron contrarios al ajuste de la plantilla y le trasladaron que no estaban de acuerdo con la necesidad de negociar un ERE con el escenario que les había planteado (les dijo que los planes sociales y de prejubilaciones que se habían venido negociando durante más de 30 años se habían acabado definitivamente). Asimismo, le exigieron un Plan Social en igualdad de condiciones tanto para ADIF como para RENFE (universal, voluntario y pactado) que permitiese a la plantilla de mayor edad poder acogerse a la prejubilación de forma voluntaria y con condiciones dignas (por lo que debía aumentar la cuantía de las indemnizaciones) y establecer la tasa de reposición que debía recoger las futuras convocatorias de ingresos de tal forma que permitiera rejuvenecer la plantilla y mantener el oficio. Además, le plantearon la creación de una comisión de seguimiento que velase por el cumplimiento del acuerdo y analizase junto a la empresa las solicitudes de bajas incentivadas, siendo esta comisión la que tendría la última palabra en la denegación o aceptación de las mismas. De forma que ese mismo día, después de conocer las pretensiones de la empresa y la posición de los sindicatos en este tema, solo se cerraba el calendario de reuniones para el próximo 19 y 26 de diciembre de 2013; 2 y 9 de enero de 2014.

El 17 de diciembre la dirección se reunía con los sindicatos del CGE para plantearles el inicio del periodo de consultas para informarles del RDL 15/2013²⁰⁶ que había sido publicado en el BOE el pasado sábado y que establece la segregación de ADIF en 2 entidades públicas empresariales. Les comunicaba que la adscripción del personal activo en situación de excedencia e incapacidad permanente temporal se realizaría mediante Orden Ministerial que estaban elaborando (similar a la de FEVE) y que tendría efectos desde el 31 de diciembre de 2013 conforme al art. 44 ET (sucesión de empresas). Los/as trabajadores/as pasarían con los derechos y garantías que tenían en ADIF y seguirían con el II Convenio colectivo. Les informaba de las dependencias que serían de ADIF AV (Dirección de Actuaciones Complementarias, excepto la Subdirección de Coordinación Técnica, Dirección de Construcción de Líneas AV, Dirección de Telecomunicaciones, Energía y Eficiencia Energética, excepto la Subdirección de Gestión de Combustibles y la Subdirección de Expropiaciones). Sobre la segregación de los activos, informaba que se estaba elaborando la Orden Ministerial y se encomendaría la realización de actividades entre ambas EPE mediante 20

convenios de prestación de servicios por un período de 10 años con revisión económica anual de las áreas de mantenimiento, circulación, etc.

Los responsables sindicales le manifestaron su rechazo a la decisión de segregación de ADIF. Algunos le reprocharon que se trataba de una decisión impuesta del Gobierno y afirmaban que *“estamos combatiendo desde la negociación, por lo que hemos exigido lo que venimos solicitando en los últimos meses: un acuerdo de garantías sobre el empleo y el mantenimiento de los derechos de los trabajadores/as, permeabilidad entre E.P.E.’s, contractualidad y encomiendas de prestación de servicios entre las E.P.E.’s con el fin de minimizar el impacto de la segregación en la plantilla”*.

(Comunicado n.º 135 UGT, 17/12/2013).

De igual forma que se había hecho en RENFE esa misma noche tras la presión sindical manifiesta en todo el proceso de negociaciones, la conflictividad y la necesidad que tenía la empresa de “avanzar” en los diferentes frentes abiertos (limitadas las fechas), finalmente en Fomento se alcanzaba un preacuerdo de garantías entre CCOO, UGT y ADIF. Se cerraba de cara a la implantación de la segregación de ADIF en 2 EPE como consecuencia de la reestructuración de la empresa prevista en el RDL 15/2013, que había sido aprobado por el Consejo de Ministros el pasado 13 de diciembre.

²⁰⁶ El RDL 15/2013, de 13 de diciembre, sobre *reestructuración de la entidad pública empresarial ADIF y otras medidas urgentes en el orden económico*, establece la segregación de ADIF en 2 entidades públicas empresariales: ADIF y ADIF Alta Velocidad. En su preámbulo justifica la medida adoptada por el Gobierno: *“La situación económica del momento plantea la necesidad de profundizar en la racionalización del sector ferroviario, en el ámbito de competencia estatal, en aras de lograr la máxima eficiencia en la gestión de los servicios, de forma que se asegure el cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria y se permita un mejor desenvolvimiento del sector”*. *“A tal fin, resulta aconsejable que se cree una nueva entidad, por escisión de la rama de actividad de construcción y administración de infraestructuras de alta velocidad del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF), de manera que la gestión de las redes que actualmente administra dicha entidad, que presentan notables diferencias, tanto desde el punto de vista técnico como económico y de financiación, se realice de forma independiente.[...]”* En su disposición adicional 1.ª se regulan *“los criterios y procedimientos para asegurar el cumplimiento del principio de la sostenibilidad financiera de la nueva entidad pública empresarial ADIF Alta Velocidad y en consecuencia de los requisitos exigidos por la normativa reguladora de la contabilidad nacional.”* En su disposición adicional 2.ª se establece que *“las emisiones de obligaciones y otros títulos valores representativos de deuda que efectúe la entidad pública empresarial ADIF Alta Velocidad se rijan por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por R.D.L. 1/2010, de 2 de julio, salvo que dichas emisiones estén exclusivamente dirigidas a inversores institucionales o profesionales y se efectúen bajo ley extranjera, supuesto en que las mismas quedarán sujetas a esa legislación”*. Recoge además que *“con esta medida se pretende facilitar que dicha entidad pueda obtener financiación en condiciones favorables, reduciendo las cargas administrativas que la aplicación del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital supone, exclusivamente para los supuestos expresamente previstos en dicho precepto”*. En el ámbito laboral establece que el proceso de segregación *“se efectuará con garantía de las condiciones laborales del personal de ADIF y de la nueva entidad resultante del mismo”*.

El preacuerdo establece un marco de garantías efectivas de mantenimiento de las condiciones laborales vigentes y estabilidad del empleo aplicables a las 2 entidades públicas empresariales derivadas del proceso de reestructuración ADIF y ADIF Alta Velocidad. (Comunicado conjunto CCOO y UGT, 17/12/2013).

En los medios de comunicación la noticia se hacía eco, como muestran los titulares: *“Fomento logra la estabilidad laboral en el proceso de redefinición del sector ferroviario”*. El artículo recoge que *“el Ministerio de Fomento, Renfe Operadora y Adif han firmado en las últimas horas sendos acuerdos con las distintas fuerzas sindicales con representación en ambas entidades públicas que garantizan la estabilidad laboral en el sector ferroviario de cara a la profunda transformación que se avecina”*.

(Fuente: Grupo Diario Editorial. Diario del Puerto diciembre 2013).

El objetivo primordial del preacuerdo es: *“Establecer garantías efectivas de mantenimiento de las condiciones laborales y estabilidad en el empleo de la plantilla aplicable a las 2 EPE resultantes, Adif y Adif Alta Velocidad”*. (Nota de campo).

En el comunicado conjunto de los sindicatos firmantes del preacuerdo se reconoce el intenso proceso de negociación que tuvo lugar, los logros alcanzados y los pasos a dar para su firma definitiva. *“Tras intensas negociaciones hemos conseguido garantizar varios aspectos que llevamos meses reivindicando. Garantía de mantenimiento de los puestos de trabajo y los derechos adquiridos antes de la segregación. No se realizarán ERE forzosos. Las relaciones laborales se regirán por el II Convenio Colectivo de Adif y el XIX Convenio Colectivo de FEVE hasta que finalicen sus respectivas vigencias, y por las normativas laborales. Posteriormente, se acuerda el compromiso de alcanzar un acuerdo marco con el fin de establecer mecanismos de permeabilidad y garantía de derechos en ambas entidades y un convenio colectivo pluriempresarial. En caso de que se restrinja un convenio de encomienda entre las E.P.E., el trabajador podrá elegir entre seguir ligado a su carga de trabajo en la E.P.E. receptora o retornar a la empresa de origen. Las entidades acordarán, mediante encomiendas de gestión, la preferencia de prestación de servicios entre ellas. El actual C.G.E. asumirá la representación de Adif Alta Velocidad, al igual que los comités provinciales en sus respectivos ámbitos”*.

Estos son los principales aspectos del preacuerdo firmado el 17 de diciembre de 2013. Ahora bien, debía ser ratificado por los órganos sindicales y la previsión era que se firmase el acuerdo definitivo en el Ministerio el próximo 23 de diciembre.

La valoración que hacían los sindicatos firmantes del preacuerdo era positiva al señalar que contenía la mayor parte de sus exigencias y minimizaba los efectos negativos del RDL 15/2013 (Comunicado conjunto CCOO y UGT 17/12/2013).

Mientras que el 19 de diciembre tenía lugar la 2.ª reunión correspondiente al período de consultas del ERE, donde los sindicatos se quejaron de que la documentación económico-laboral que les había facilitado la empresa era insuficiente y no se ajustaba a la realidad, a lo que aquella les dijo que les harían llegar la información correcta en tiempo y forma. A pesar de ello, le volvieron a recordar los puntos que consideraban eran necesarios para llegar a un acuerdo en este tema: voluntariedad, universalidad, tasa de reposición, aumento de la cuantía de las indemnizaciones (con todos los conceptos salariales), mantenimiento de beneficios sociales de los dos convenios (ADIF y FEVE) y la creación de una comisión de seguimiento que supervisara el acuerdo, etc. La empresa manifestaba que aceptaba algunas de sus condiciones: voluntariedad, universalidad, mantenimiento de beneficios sociales durante el desempleo y creación de la comisión de seguimiento. Las indemnizaciones aumentaban su propuesta inicial (de los 20 días/año con un tope de 12 mensualidades pasaba a 20 días/año con una escala gradual de mensualidades, que comprendía entre 12 mensualidades para los/as que tuvieran 63 o más años y un máximo de 16 para los/as de 59 años).

La tasa de reposición se comprometía a solicitarla y les aclaraba que su aprobación definitiva no dependía de la empresa, sino de la OEP, que debía establecer los PGE.

Por su parte, CCOO y UGT valoraron de forma favorable que la empresa no se mostrase inflexible en la negociación y aceptase parte de sus propuestas, aunque seguirían las negociaciones para conseguir las mejores condiciones no solo para los/as que se acogiesen al ERE, sino también y sobre todo, para los/as que se quedaban. Otros se mostraron escépticos y dijeron que debían valorar la documentación para hacer sus peticiones.

También se trataba ese día la segregación de ADIF (art. 44 ET), donde la empresa les informaba de un error en la documentación que les había entregado con anterioridad, confirmando que la Dirección de Planificación Funcional de Red y Acceso a Ciudades se

incluiría en ADIF AV. Y serían un total de 233 trabajadores/as los que pasarían a la nueva EPE y les entregaba una relación nominal provisional (aclarándoles que la definitiva sería por Orden Ministerial, similar a la que se hizo con la extinción de FEVE). Los sindicatos le solicitaron algunas aclaraciones, como la inclusión en la relación de trabajadores/as de aquellos/as que estaban en situación de excedencia e incapacidad permanente temporal, así como los derechos de convenio en lo referente a beneficios sociales, servicio de prevención de riesgos laborales, fondo social, etc.

Como estaba previsto y tras ser ratificado el preacuerdo de garantías por los órganos sindicales firmantes del mismo, los sindicatos UGT, CCOO y ADIF firmaban el 23 de diciembre de 2013 en el Ministerio de Fomento el *Acuerdo de Garantías por la segregación de ADIF en dos Entidades Públicas Empresariales*, impuesta mediante Real Decreto-ley 15/2013. El Acuerdo era suscrito por el Presidente de ADIF, el secretario general del Sector Ferroviario Estatal de CCOO y el secretario general del Sector Ferroviario y Servicios Turísticos de UGT. A continuación se celebraba el CGE de carácter extraordinario que ratificaba el acuerdo con 9 votos a favor (4 CCOO, 4 UGT y 1 SF) y 4 en contra (2 CGT y 2 SCF) (en RENFE Operadora ya se había firmado el Acuerdo de Garantías, el 19 de diciembre de 2013).

En un comunicado UGT destacaba la necesidad de contar con un marco de garantías y opinaba sobre los firmantes y sobre los que no firmaron *“los sindicatos firmantes UGT y CC.OO., hemos manifestado la necesidad de contar con un marco de referencia que regule las lagunas que podrían haberse generado como consecuencia de la segregación de Adif en dos E.P.E’s; hemos propuesto la creación de una Comisión de Seguimiento compuesta en su parte social por UGT, CC.OO y S.F. que vele por el cumplimiento de lo pactado [...] CGT mantiene su actitud beligerante contra la negociación, igual que el SCF, que tras sus huelgas de dudoso sentido y menor eco y repercusión, se mantienen críticos con el acuerdo porque “les genera dudas”. Por el contrario, el S.F. ha improvisado un cambio de estrategia “forzado” por la realidad, repitiendo el esquema de Renfe Operadora y sumándose al acuerdo firmado hoy en Adif. Este acuerdo negociado es el “fracaso” de los sindicatos que intentan llevar a los trabajadores/as a huelgas absurdas con el único fin de patalear contra la legislación”*.

(Comunicado n.º 139 UGT, 23/12/2013). Los sindicatos firmantes se mostraban satisfechos con el acuerdo al recoger muchas de sus propuestas.

Contenido del Acuerdo de Garantías por la segregación de ADIF,
en dos Entidades Públicas Empresariales.

El Acuerdo establece un marco de garantías efectivas de mantenimiento de las condiciones laborales vigentes y la estabilidad del empleo (aplicándose a las dos Entidades Públicas Empresariales derivadas del proceso de reestructuración, ADIF y ADIF Alta Velocidad). Por tanto, todos los ferroviarios/as de ambas EPE mantendrían los derechos y garantías que tenían o hubiesen podido adquirir en ADIF, garantizándose la estabilidad del empleo. En caso de ser necesario, se podrían realizar ERE's de carácter voluntario y universal. Las relaciones laborales se regirían por los convenios colectivos vigentes (II Convenio Colectivo de ADIF y XIX Convenio Colectivo FEVE) y, tras finalizar su vigencia, el compromiso adquirido para dar cobertura al personal de ADIF y ADIF AV sería mediante un convenio colectivo pluriempresarial.

Por lo que respecta a los órganos de representación del personal, se acordaba que el CGE de ADIF (además de la suya) asumiría la representación de los/as trabajadores/as de ADIF AV. En cuanto a la prestación de servicios, las dos EPE acordarían las encomiendas de gestión que fuesen necesarias para apoyarse recíprocamente en su actividad. En relación a ello, se acordaba que, antes de hacer públicas las convocatorias de ingreso de personal, las plazas a cubrir serían ofertadas a los/as trabajadores/as de ambas empresas que cumpliesen con los requisitos exigidos. Serían ADIF y ADIF Alta Velocidad las que se encargarían de definir sus políticas, estrategias y objetivos de forma coordinada. Mientras que la presidencia de ADIF y la secretaría de su Consejo de Administración también lo serían de ADIF Alta Velocidad.

El acuerdo recoge (como en RENFE Operadora) que el Ministerio de Fomento se encargaría de *“velar por el cumplimiento de lo acordado promoviendo la interlocución entre las dos E.P.E. y los representantes de los trabajadores/as”*.

El 26 de diciembre de 2013, tras mantener la tensión hasta el último minuto en las negociaciones, las partes firmaban el ERE de ADIF en la 3.^a tercera y última Comisión Negociadora entre UGT, CCOO y ADIF con las siguientes condiciones:

- Voluntariedad.
- Universalidad (cualquier trabajador/a de cualquier área de actividad podía acogerse).
- Para un número máximo de 250 trabajadores/as.
- Vigencia (31-01-2014 hasta 30-06-2014) y plazo de adscripción hasta el 17 de marzo.
- Sin tasa de reposición, solo compromiso empresarial de solicitarla al Ministerio.

- Indemnizaciones: Según los límites establecidos en la Ley 35/2006 de 28 de noviembre del IRPF, las indemnizaciones acordadas en este ERE estaban exentas de tributar. Estas serían de 20 días/año y con escala gradual en las mensualidades (mínimo 12 y máximo 19 en función de la edad):

- *“12 mensualidades para los trabajadores/as de menos de 59 años y más de 64.*

- *12 mensualidades para los trabajadores/as de 64 años.*

- *13 mensualidades para los trabajadores/as de 63 años.*

- *14,5 mensualidades para los trabajadores/as de 62 años.*

- *16 mensualidades para los trabajadores/as de 61 años.*

- *17,5 mensualidades para los trabajadores/as de 60 años.*

- *19 mensualidades para los trabajadores/as de 59 años”.*

- Se mantienen los beneficios sociales para el/la trabajador/a y sus familiares con derecho mientras perciben la prestación por desempleo y hasta un máximo de 24 meses (títulos de transporte, póliza de seguro, residencias del colectivo RAM, etc.).

- Creación de una Comisión de Seguimiento encargada de velar por el cumplimiento de lo pactado y facilitaría información sobre las solicitudes presentadas, aclaraciones, etc. Los sindicatos firmantes reconocían que este ERE suponía un *“antes y un después”* en cuanto a las condiciones pactadas en comparación con los planes anteriores.

Afirmaban que los que se habían negociado antes de la reforma laboral impuesta del Gobierno eran *“más favorables”* para los/as trabajadores/as que se habían acogido a los mismos. A pesar de ello, estimaron que lo que habían firmado era *“positivo”*, sobre todo teniendo en cuenta la posición de partida. La propuesta inicial de la empresa establecía solo 20 días por año con 12 mensualidades (es decir, lo que establecía la reforma laboral) y, además, había que tener presente la situación socioeconómica y laboral tan crítica en que se encontraba el país. Un responsable de CCOO destacaba *“lo duro”* que fueron esas negociaciones porque la empresa se negaba a hacer ninguna concesión.

“Logramos junto a UGT, primero que fuera universal, porque la empresa quería hacerlo de forma selectiva, a la carta, que se fueran los excedentes, los que estaban en IT, los que le sobraban. Después, que no fuera impuesto sino voluntario. Con muchas dificultades... pudimos alcanzar una escala gradual que “mejoraba algo más” las indemnizaciones y manteníamos los beneficios sociales... Consideramos que actuamos con la responsabilidad

que merecen los ferroviarios/as, porque había que dar salida a los que se querían ir... Y estaba todo paralizado, y nos tuvimos... que poner las pilas. El resto de sindicatos no estaba por la labor”.

Entrevista n.º 22. Sindicalista de CCOO (02-10-2019:5).

La posición de SF era de no firmarlo, alegando que debía consultarlo con sus bases; el SCF no lo firmaba, quedándose al margen y CGT simplemente abandonaba la reunión.

El éxito del intercambio político tripartito.

Los acuerdos de garantías alcanzados en RENFE Operadora y ADIF evidencian los atractivos y los límites de la estrategia política, también sus dificultades.

Desde el inicio del mandato del nuevo Gobierno del PP (obtenía mayoría absoluta en las elecciones generales del 20 de noviembre de 2011) y ante la difícil situación en que se encontraba el país (como consecuencia de la crisis económica, con 5 millones de parados/as, elevada deuda pública, disparada la inflación, etc.) a la que tuvo que hacer frente, no tuvo ningún interés por “utilizar” el intercambio como estrategia para llevar a cabo sus planes de reestructuración en el sector ferroviario. Es más, la política de concertación y el diálogo social se “frenaban”, ya que el Gobierno, para dar respuesta a esta coyuntura, decidía aplicar una agenda neoliberal ortodoxa (sin entrar a negociar las reformas con los agentes sociales, sino más bien “imponiéndolas” a través de decretos). La posición del Gobierno (no favorable a los intereses de los/as trabajadores/as) priorizaba la reducción de la deuda y el ajuste del déficit público que le exigían desde la UE y su forma de operar unilateralmente ocasionó una importante conflictividad en el país debido a las intensas y profundas medidas privatizadoras de las empresas públicas, congelación de salarios, recortes sociales, etc., con dos huelgas generales, lo que llevaría a que el intercambio se volviera “negativo”²⁰⁷ durante esos años. La intensidad de la crisis económica en que se encontraba el país a finales de

²⁰⁷ Consideramos apropiado emplear el término de “intercambio negativo” utilizado por David Luque en una de sus investigaciones sobre la actividad huelguística en España en las últimas décadas. *Huelgas e intercambio político en España*. Publicado en la Revista Internacional de Sociología (RIS) Volumen 70, nº 3, Septiembre-Diciembre pág. 578: 2012.

2011 y durante 2012 y 2013 llevaría al Gobierno a poner en marcha medidas “duras” para tratar de paliar sus impactos con ajustes y reestructuraciones en prácticamente todos los sectores de actividad (entre ellos el ferroviario), ocasionando una importante conflictividad laboral a la que tuvo que hacer frente. Por su parte, justificaba su decisión de racionalizar el sector ferroviario a partir de la difícil situación económica de las empresas ferroviarias, el cumplimiento de los mandatos europeos sobre la deuda, pero también para lograr la máxima eficiencia en la gestión de los servicios de tal forma que asegurase el cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria. El Programa Nacional de Reformas de España 2013 recoge las diferentes reformas que debían llevarse a cabo, entre ellas, la liberalización del transporte ferroviario de viajeros, prevista para que fuera efectiva a partir del 31 de julio de 2013. El Gobierno consideraba necesario realizar reformas y reestructuraciones en las empresas ferroviarias, como reconocía un directivo de RENFE, *“para que la deuda de la empresa no creciera y pudieran entrar operadores privados”* (notas de campo). Su objetivo se centraría en tratar de frenar la deuda de las empresas (ADIF tenía una deuda de 9.572 millones de € y RENFE de 5.302 en 2012), lo que suponía, entre otras cosas, que los/as trabajadores/as tenían que sacrificar conquistas laborales y también tenía que acelerar la entrada de operadores privados en los servicios de viajeros. Para lograrlo debía implantar los modelos de segregación en cada empresa y “romper” las reglas de juego de las relaciones laborales que existían (porque les dificultaba poder actuar en las empresas con mayor fluidez y con menos restricciones). Para ello, diseñaba su estrategia de forma muy laboriosa.

Durante el 2013 continuaron los planes del Gobierno de segregación de las empresas y ponía en marcha varios decretos (RDL 22/2012 de 20 de julio; RDL 4/2013 de 22 de febrero; RDL 15/2013, de 13 de diciembre, etc.) para que los/as responsables políticos y empresariales los llevaran a término. Además, los ERE en RENFE y ADIF que anunciaba el Ministerio de Fomento el 23 de mayo de 2013 (no concretando los detalles del mismo, ni lo hicieron los/as responsables de las empresas) alentaría a los sindicatos a continuar con la estrategia de confrontación unitaria que habían planeado desde los CGE (ya que les había posibilitado lograr los convenios colectivos en 2012). Pero, a la “amenaza” de despido del Ministerio, había que sumarle la falta

de compromisos serios por parte de los/as responsables sobre el futuro de las empresas al no facilitarles los planes estratégicos globales, mantener bloqueadas las negociaciones, al no contar con ellos en las decisiones políticas (segregación y liberalización), etc. Todo ello llevaría a los sindicatos a reorientar su estrategia con el fin de retomar la iniciativa y la influencia a nivel político en estos procesos.

El detonante estallaba el 27 de junio de 2013 cuando el Consejo de Administración de RENFE Operadora aprobaba el inicio del proceso de segregación con los votos en contra de los sindicatos mayoritarios (tampoco votaron en ADIF). Los sindicatos alegaron que la Ministra de Fomento se había “comprometido” con ellos a negociar previamente antes de llegar a iniciar ningún proceso, y ese compromiso se lo “saltaron”. No obstante, este “pulso” que hacían los sindicatos al Gobierno fue estudiado.

El Gobierno sabía que los votos no favorables a su proyecto de segregación que habían tomado todos los sindicatos podían dificultarle en cierta medida el avance de la reestructuración del sector. Estimaba que podían convocar más movilizaciones que se sumarían al resto de conflictos que existían en el país. Aun así, continuó adelante con su proyecto al subestimar la fuerza que los sindicatos ferroviarios podían llegar a tener. Al frente del proyecto, la Ministra de Fomento y su equipo negociador cumplirían su papel y también los presidentes de las empresas y sus responsables se encargarían de llevarlo a cabo. El objetivo era culminar con los proyectos de segregación y adaptar las empresas para que pudieran entrar a competir con RENFE, operadores privados (la liberalización del transporte ferroviario de viajeros que pretendían ponerla en marcha el 31 de julio de 2013 se aplazaba ya que debían acometer antes las reestructuraciones y los ajustes necesarios). Y para ello, diseñaron su estrategia. La doble vía de negociación que abrieron con los sindicatos para tratar los temas políticos y laborales formaba parte de ella, y tenían que lograrlo al menor coste posible (todas las propuestas se orientaron en ese sentido).

Los sindicatos sabían que el proceso de segregación era “inevitable”, ya que el Gobierno lo había decretado y *“no tenía marcha atrás”* (algunos/as pensaron que se podía haber evitado). Por ello, sus prioridades se centraron en mantener el empleo y las condiciones laborales. Es decir, necesitaban obtener las garantías. La línea “roja” que marcaron todos los sindicatos de ambos CGE era que, si el Gobierno quería la

segregación de las empresas; sería a cambio de las garantías que le reclamaban. Para lograrlo “armaron” su estrategia de presión, que era diseñada a dos niveles: por un lado, los sindicatos mayoritarios se encargarían de negociar con las partes y, por otro, los minoritarios mantendrían la confrontación.

La presión sindical fue aumentando considerablemente a medida que las distintas negociaciones no obtenían los resultados esperados. Varios/as sindicalistas que estuvieron presentes lo confirmaban: *“La presión sindical se mantuvo constante desde el minuto cero en las diferentes reuniones que mantuvimos, tanto con los responsables de las empresas como con los del Ministerio, porque en todo ese tiempo adoptaron una línea muy dura, compleja, y las fuerzas estaban muy tensionadas”* (notas de campo).

La estrategia de confrontación sindical se articulaba de la siguiente forma:

1.- Primero, se desarrollaría el conflicto laboral de CGT y SF contra la segregación y “privatización” de las empresas, donde convocaron 11 días de paros parciales durante octubre, noviembre y diciembre; y 3 días de huelgas de 24 horas cada una en octubre y diciembre de 2013 (las fechas fueron elegidas). Además, se realizaron manifestaciones, concentraciones y actos de protesta (encierros, foros de debate a nivel nacional y europeo), etc., con el fin de “sacar” a la opinión pública el conflicto ferroviario para que “formara parte” del mismo como usuario/a de ferrocarril y lograr obtener mayor número de “apoyos” a sus reivindicaciones. Asimismo, aunque las movilizaciones se desarrollaron con cierta “normalidad” y sin graves incidentes, como afirmaban las partes, ocasionaron importantes repercusiones a los/as usuarios/as con retrasos, supresiones, etc., a pesar de que Fomento establecía servicios mínimos que para los sindicatos eran “abusivos”, y el Gobierno trataría de restar importancia al conflicto.

2.- Segundo, para dar un mayor impulso a las negociaciones (con el fin de cerrar los acuerdos de garantías), en diciembre de 2013 se sumaban 3 días más de paros parciales convocados por el SCF, alegando el incumplimiento de la empresa de no sacar la convocatoria de movilidad para Circulación que tenía paralizada desde 2011 y pretender sacar un nuevo proyecto de movilidad que discriminaba al colectivo y endurecía los requisitos. Estos paros se desarrollaron sin incidentes y cumpliendo los servicios mínimos, aunque sus impactos fueron menores en cuanto a la afectación de

los trenes de viajeros, pero fueron mayores en los trenes de mercancías y de trabajos (como así lo decidieron hacer desde el sindicato convocante).

La estrategia de negociación sindical también se articulaba.

Aunque las prioridades que plantearon las empresas para negociar fueron diferentes en una empresa y en la otra, los sindicatos decidieron aplicar la misma “táctica”. Es decir, seguirían prácticamente los mismos pasos en las negociaciones. La táctica en la negociación era que, si se lograban avances en una empresa, se debía avanzar en la otra. En RENFE, en un primer momento se iba a realizar un ERE (anunciado por Fomento), pero decidieron cambiar y abordaban antes la segregación que pretendían que se implantase a partir de enero de 2014. En ADIF, al mismo tiempo que se negociaba la segregación, se llevaría el ERE.

La posición unánime de todos los sindicatos era que, antes de las segregaciones, debían acordarse las garantías; esa era la condición comprometida desde ambos CGE. No obstante, la reunión del 9 de octubre de 2013 con la ministra sería clave para los sindicatos, ya que, tras la misma, debían elegir si mantener la unidad sindical (y, por lo tanto, adoptar una estrategia de confrontación seria en caso de no darse avances) o apostar por la doble estrategia (que implicaba negociación y confrontación al mismo tiempo) en el caso de que sí se dieran avances, como así fue.

En dicha reunión con la ministra, donde asistían el secretario de Estado, la secretaria general de Transportes, los secretarios generales de los sindicatos de ambos CGE y los presidentes de RENFE y ADIF, se dieron algunos avances. La amenaza sindical de convocatoria de paros y huelgas que habían hecho los sindicatos minoritarios y la posición unánime de todos los sindicatos de que lo primero de todo era negociar las garantías en ambas empresas antes de las segregaciones llevaría a la responsable de Fomento a cambiar su estrategia, ya que estimaron que podía repercutir negativamente en sus objetivos. Era en ese momento cuando decidían poner en marcha la estrategia de intercambio político y al mismo tiempo pretendían “romper” la unidad sindical. Lo que llevaría a la ministra a instar a los/as responsables de las empresas a que se retomasen las negociaciones y les solicitaba que, antes de que se efectuaran las segregaciones, debían comprometerse con los sindicatos para alcanzar

acuerdos con las suficientes garantías para los/as trabajadores/as. Es decir, debían de negociar los aspectos laborales y “aceptar” las garantías que pedían los sindicatos. En esa reunión no solo se dieron pasos “favorables” que permitirían a los sindicatos negociar los aspectos laborales de estos procesos, sino que además, se hacía evidente las dos posiciones sindicales en cuanto a las medidas elegidas para presionar y lograr los Acuerdos de Garantías (por un lado, los que optaron por mantener el conflicto y, por otro, los que decidieron continuar con las negociaciones). En relación a estos últimos, la condición que pusieron encima de la mesa para poder continuar negociando era que cada uno de los acuerdos de garantías que se alcanzasen debía tener el compromiso de la ministra de “tutelar” los procesos de negociación de ambas empresas y esta aceptó. Este compromiso político que exigían los sindicatos lo consideraron “esencial” para que se “garantizase” el futuro de los puestos de trabajo y la viabilidad de las empresas al “valorarlo” como un elemento muy importante en ese momento. Los sindicatos negociadores reconocían en cierta medida los avances que se habían dado en esa reunión. UGT reconocía que el Ministerio había “recapitado” y valoraba favorablemente este cambio de estrategia. SEMAF y CCOO, aunque también valoraban los avances que se habían dado en la reunión, se mostraron prudentes y consideraban que debían estar atentos para que se cumpliera con lo comprometido. No opinaban igual el resto de los sindicatos. CGT se posicionaba contraria y reafirmaba los conflictos que había convocado, al igual que el SF, al considerar que los/as responsables políticos seguían manteniendo la misma estrategia. Consideraron que los efectos de las movilizaciones realizadas hasta el momento junto a la posición inamovible de los sindicatos negociadores no avanzaban lo suficiente y amenazaban con más conflictos. En diciembre, tras la huelga de 24 horas del 5 de diciembre (puente de la Constitución), se incrementaba el conflicto, aumentando la tensión entre las partes. En ADIF, el 4 de diciembre, los sindicatos del CGE le entregaban a la empresa, en la mesa de Empleabilidad, su respuesta al nuevo *“proyecto de convocatoria de movilidad para la cobertura de puestos con carácter definitivo”*, que fue suscrita por todos los sindicatos, excepto el SCF. El sindicato no solo se negaría a ello, sino que además anunciaba que convocaba paros parciales para los días 16, 17 y 18 de diciembre, donde le exigían a la empresa que cumpliera con la convocatoria de movilidad de 2011 que tenía bloqueada.

Hasta la fecha, el Gobierno se había negado a hacer ninguna concesión a los sindicatos ferroviarios, pero, ante los numerosos procesos de confrontación que tenían abiertos en otros sectores, había que sumar el de los ferroviarios que incrementaban la presión en fechas “claves” en cuanto a afluencia de viajeros/as (campaña de Navidad). Aunque aguantó el envite, mantuvo el conflicto ferroviario hasta su límite. El Gobierno estimaba que el coste económico y político que le estaba ocasionando este conflicto podía superar el que tenía previsto y, además, tenía que cumplir los plazos fijados para la segregación. Por lo tanto, no le quedaba más remedio que utilizar la estrategia de intercambio político, aunque esperaría el momento para ello y lo haría a su manera.

Por su parte, los sindicatos estimaron que con las firmas de los Acuerdos de Garantías no solo lograrían el mantenimiento del empleo y las condiciones laborales, sino que también podrían negociar los procesos de segregación de forma ordenada, eliminando incertidumbres y recuperando el espacio de negociación que pretendían anular.

La colaboración que ofrecían los sindicatos mayoritarios era valorada en ese momento por el Gobierno y autorizaba la firma de los preacuerdos de garantías, aunque se haría primero en RENFE y después en ADIF. El 10 de diciembre de 2013 se firmaba el primer preacuerdo de garantías entre el Presidente de RENFE y los secretarios generales (SEMAF, CCOO y UGT) que conformaba el marco de relaciones que regularía la implantación del modelo societario elegido por el Gobierno y se haría efectivo el 1 de enero de 2014. Mientras, en ADIF todavía tardaría unos días más. Antes se desarrollaron los paros del SCF el 16, 17 y 18 de diciembre. El sindicato se posicionaba en contra del nuevo proyecto de movilidad a la “carta” que pretendía la empresa y no permitía que se “rebajaran” los niveles de experiencia y formación que requiere el oficio. Las empresas sabían que, de seguir con los conflictos, esta vez en Circulación, la situación podía llegar a ser “insostenible” a pesar de establecer importantes servicios mínimos, ya que la posición estratégica del colectivo podía repercutir bastante en el resto de servicios (como ya habían demostrado los maquinistas e interventores). A pesar de ello, la empresa mantendría el “pulso” con los sindicatos y seguiría infravalorando la fuerza que podía llegar a tener, aunque solo negociarían con los mayoritarios.

Uno días después, el 19 de diciembre de 2013, se firmaba el Acuerdo de Garantías de RENFE Operadora con los votos favorables de la empresa y los sindicatos CCOO, UGT,

SEMAF y SF (excepto CGT, que votaba en contra y decidía continuar con la huelga del 20 de diciembre). El SF finalmente suscribía el acuerdo y desconvocaba la huelga.

En ADIF la presión se mantuvo por ambas partes. El 16 de diciembre se reunían porque se iniciaba el período de consultas del ERE y la propuesta empresarial fue rechazada por los sindicatos porque no aceptaban el despido sin datos objetivos que lo justificasen y porque se trataba de un plan de bajas incentivadas que pretendían aplicar en función de las necesidades de la empresa, sin tasa de reposición, con una indemnización ajustada a la reforma laboral (20 días por año trabajado, máximo de 12 mensualidades) y para 250 trabajadores/as. Los sindicatos le exigieron un Plan Social que tuviera las mismas condiciones para las dos empresas (universal, voluntario y pactado); debían aumentar las cuantías de las indemnizaciones y constituir una comisión de seguimiento.

El día 17 de diciembre la empresa se reunía con el CGE para plantearles el inicio del período de consultas para la segregación de ADIF que recogía el RDL 15/2013 que se había publicado en el BOE. Tras conocer las pretensiones de la empresa, los sindicatos manifestaron su rechazo a la división de ADIF y le exigieron un acuerdo de garantías como se había hecho en RENFE. Así opinaba un responsable de CCOO sobre el posible acuerdo de garantías para ADIF: *“Si lo habían permitido en Renfe, también podían hacerlo en Adif, y presionamos para que fuera así”* (nota de campo).

La empresa mantuvo el pulso y los sindicatos le tuvieron que decir que si no atendían sus peticiones estaban dispuestos a incrementar las movilizaciones, ya que las fuerzas estaban muy tensionadas. Durante todo el día estuvieron presionando unos y otros en la mesa de negociación y con los paros convocados, hasta que finalmente se alcanzaba el preacuerdo de garantías de ADIF que se firmaba esa misma noche tras aumentar la presión sindical en el proceso de negociación y del conflicto (estaban en marcha las huelgas del SCF y faltaba la huelga de 24 horas del día 20 que mantenía CGT y SF).

Los/as responsables políticos estimaron que, de haber mantenido el conflicto, el coste podía haber sido mucho mayor y, además, las fechas se les “echaban encima” y necesitaban cerrar el año con la segregación. Por tanto, aceptaban la mayoría de las peticiones sindicales y el preacuerdo se alcanzaba entre CCOO, UGT y ADIF de cara a la implantación de la segregación de ADIF en dos entes públicos empresariales (ADIF y

ADIF Alta Velocidad) como consecuencia de la reestructuración de la empresa previsto en el RDL 15/2013 que había aprobado el Consejo de Ministros el 13 de diciembre.

El Acuerdo de Garantías de ADIF se firmaba el 23 de diciembre de 2013 con los votos favorables de CCOO, UGT y SF, mientras que CGT y SCF votaron en contra.

Un miembro de CCOO, que estuvo presente en esas negociaciones, destacaba que habían sido muy duras e intensas y la posición de la empresa era de no ceder todavía. Por ello, presionaron con más movilizaciones en fechas de elevada afluencia de viajeros/as como eran las fiestas navideñas.

“Fueron muy duras esas negociaciones para conseguir las garantías de ADIF. Porque las de RENFE, ya se había firmado, mientras que en ADIF lo hicieron más largo y la empresa mantuvo el pulso hasta el final y, como no había manera de que cedieran en su posición, tuvimos que decirles que íbamos a incrementar más el conflicto en fechas clave”.

Entrevista n.º 22. Sindicalista de CCOO (02-10-2019:5).

Los sindicatos que votaron en contra, como CGT, mantuvieron su actitud beligerante en todo momento, igual que hacía el SCF, que tras sus huelgas fue crítico con el acuerdo porque consideraba que les generaba dudas. Mientras el SF daba un giro a su estrategia y repetía el mismo esquema que había utilizado con el Acuerdo de Garantías de RENFE y se sumaba al acuerdo de ADIF.

A modo de resumen: la doble estrategia de presión sindical desarrollada de forma coordinada llevaría al éxito del intercambio político tripartito. Hay que destacar que, gracias a la presión que ejercieron todos los sindicatos desde ambos CGE, unos mediante la negociación manteniendo las líneas rojas “inamovibles” y otros a través de la confrontación “casi” ininterrumpida hasta vísperas de Navidad, llevaron al logro de los Acuerdos de Garantías. El hecho de que todos los sindicatos “remasen” en la misma dirección (que era lograr las garantías necesarias) fue un elemento clave para el éxito de la estrategia política.

¿Qué obtuvieron a cambio los sindicatos?

En el Acuerdo de Garantías de RENFE Operadora, los sindicatos lograban importantes partidas que consideraban irrenunciables. La garantía del mantenimiento

del empleo, los derechos laborales y toda una serie de aspectos: marco competencial de la EPE (amplia capacidad de decisión y gestión) y de las 4 sociedades mercantiles; un solo convenio colectivo para todas las empresas del Grupo RENFE; permeabilidad entre las sociedades (a través de movilidad); contractualidad intersocietaria para la prestación de servicios y actividades en el Grupo; mantenimiento del CGE y de los comités provinciales como órganos de representación a nivel de Grupo en sus respectivos ámbitos; titularidad pública del Grupo y de las sociedades (estabilidad en la titularidad accionarial pública), etc. Y el compromiso político del Ministerio de velar para que se cumpliera todo lo acordado (los sindicatos lo valoraron como un elemento esencial). A cambio de la implantación del modelo de sociedades, obtenían importantes “bienes políticos” que consideraban necesarios para funcionar en el nuevo escenario.

En el Acuerdo de Garantías de ADIF los sindicatos lograban la garantía de estabilidad del empleo (caso de ser necesario se podrían realizar ERE’s voluntarios y universales) y el mantenimiento de los derechos laborales; preferencia de prestación de servicios entre ADIF y ADIF AV mediante encomiendas de gestión para apoyarse recíprocamente en sus actividades (antes de publicar convocatorias de ingresos las plazas debían ofertarse a los/as trabajadores/as de las dos EPE que cumpliesen con los requisitos); compromiso de alcanzar un acuerdo-marco para fijar mecanismos de permeabilidad y garantías de derechos en ambas EPE con el fin de acordar un convenio colectivo pluriempresarial; en el caso de restringirse el convenio de encomienda entre las EPE el/la trabajador/a pudiera elegir entre seguir ligado a su carga de trabajo en la EPE receptora o retornar a la empresa de origen. Es decir, el empleo y las condiciones laborales quedaban salvaguardados.

Ambos acuerdos recogían la mayoría de las garantías que habían reclamado los sindicatos y el compromiso político del Ministerio. Se trataba de “bienes políticos” que los sindicatos valoraron (para ellos, eran muy importantes en ese momento donde “ahondaba” la crisis económica en todos los sectores). Uno de los líderes sindicales que estuvo en esas negociaciones destacaba el componente de responsabilidad que asumieron al incorporar peticiones para todo el colectivo: *“La responsabilidad de los sindicatos firmantes fue “clave” al incorporar las propuestas de los/as ferroviarios/as a los documentos finales, y teniendo en cuenta... la situación económica y social*

que atravesaba el país en esos momentos tan duros de profundización de la crisis; los consideramos un importante “éxito”, sobre todo en cuanto a los aspectos laborales y de protección del empleo” (nota de campo).

¿Qué obtuvo a cambio ADIF y RENFE Operadora?

Las empresas con la firma de los Acuerdos de Garantías que obtenían de los sindicatos podían llevar a término los proyectos de segregación y la liberalización que les reclamaban. Por tanto, obtenían recursos “valiosos” con los que podrían negociar con el Gobierno y obtener otros bienes a cambio.

Al mismo tiempo reconocían que los acuerdos tenían sus costes a corto y medio plazo, sobre todo económicos, que en cierta medida les “desequilibraba” los planes de ajustes y racionalidad marcados por el Ejecutivo. Estimaron que a largo plazo los “beneficios” superarían los costes. Los acuerdos le permitirían ahorrar en costes laborales, ya que recogían algunas de las propuestas de las empresas, como la posibilidad de negociar más flexibilidad geográfica y funcional, como asumir mayores cargas de trabajo con el fin de no dar excedentes de plantilla, lo que revertía en una mayor productividad. También las indemnizaciones de los ERE se verían afectadas en este sentido, ya que en ADIF, aunque los sindicatos lograron mejorar la propuesta empresarial mediante la escala gradual que habían propuesto CCOO y UGT (que fue aceptada por la empresa), en el fondo suponía pérdidas para los/as trabajadores/as que se acogieran al mismo en comparación con las indemnizaciones que se lograron en anteriores planes. Suponía un “antes” y un “después” para los/as afectados/as, como afirmaba un responsable: *“Los ERE de antes se han acabado; ahora el modelo es otro”. “Las indemnizaciones debían establecerse según la reforma laboral y sin ningún aliciente ni complemento. Aunque, en este primero de ADIF, se lograron negociar unas indemnizaciones algo “mejores” que lo estipulado en la reforma laboral y permanecían aspectos sociales como las ayudas a hijos/as discapacitados/as, títulos de transporte...”* (notas de campo). ADIF reducía la plantilla en 250 trabajadores/as y sin tasa de reposición (tenía que ser autorizada y contemplada en los PGE). Además, reducían la confrontación con los sindicatos, restablecían las relaciones y, en cierta medida, ponían fin al proceso de conflictividad.

Por lo tanto, con la firma de estos acuerdos las empresas obtenían “luz verde” con los sindicatos para llevar a cabo los procesos de segregación de forma negociada. Lo que ofrecieron al Gobierno, a cambio de “apoyos” para sus proyectos empresariales.

¿Qué obtuvo a cambio el Gobierno?

Con la firma de estos acuerdos las empresas lograban recuperar la paz social e implantar los modelos de segregación. Se trataba de bienes políticos que el Gobierno valoraba de forma importante y se los “ofrecieron” ya que le permitiría atender diferentes frentes. Les posibilitaba cumplir con sus prioridades de avanzar en el proceso de segregación, liberalizar el sector de viajeros abriéndolo a la competencia, reducir la deuda de las empresas (o al menos que no subiera) y podía “utilizarlo” en la política de modernización ferroviaria europea. También le permitía reducir los niveles de conflictividad en el país que se habían incrementado considerablemente.

Desde que se iniciaron estos conflictos ferroviarios (que ocasionaron la segregación) en octubre de 2013 hasta su finalización el 20 de diciembre, se sucedieron 14 paros parciales y 3 huelgas de 24 horas de duración (sin olvidar las que se desarrollaron con anterioridad).

El Gobierno valoraría los posibles escenarios y estimaba que era el momento para utilizar la estrategia política con los sindicatos ferroviarios. Por ello, “autorizaba” a los/as responsables para que se negociaran los acuerdos de garantías que reclamaban aquellos, a los que esperaba se sumaran todos los sindicatos, pero no fue así. Aunque lograban “romper” la unidad sindical (aparentemente), rebajaban considerablemente la conflictividad en el sector e implantaban la segregación de forma negociada.

5.3.4.2.- Conclusiones.

El uso de la estrategia política como mecanismo de transmisión de los objetivos del Gobierno en las empresas ferroviarias nos ha permitido observar las ventajas que les aportan a los actores participantes, pero también sus dificultades. Las ventajas, por lo general, suelen ser más abstractas, poco concretas y requieren un largo período para alcanzarlas (si las comparamos con las estrategias tradicionales).

En el caso analizado, todos los sindicatos de ambos CGE tenían claras sus prioridades ante la segregación de las empresas: mantener el empleo y las condiciones laborales. Es decir, tenían que lograr las garantías “reales” mediante acuerdos y contar con el compromiso político para que se cumplieran. Para lograrlo, decidieron utilizar una estrategia de presión doble (valoraron que podrían tener más “ventajas” de esa forma que solo a través de la confrontación).

Los sindicatos mayoritarios presionaron en las negociaciones y los minoritarios con la confrontación. Estimaron que con la estrategia política podrían lograr que la otra parte se comprometiera a garantizar a través de la negociación las peticiones sindicales.

Los/as responsables, además de cumplir con las prioridades políticas y empresariales, tenían que “romper” la unidad sindical que se había conformado en el sector contra el proyecto de segregación del Gobierno. Pero fueron inteligentes y “calibraron” su estrategia; estimaron que, de seguir con las “imposiciones” y mantener “mano dura” en las negociaciones, la respuesta sindical que se estaba “cocinando” podía generarles mayores costes de los previstos. De hecho, algunos/as empezaron a percibir esa fuerza sindical como una “amenaza” importante, al estar todos los sindicatos de ambos CGE ultimando la respuesta de forma unitaria. Además, tenían que cumplir los plazos decretados y las prioridades establecidas por el Gobierno.

Los sindicatos presionaron con huelgas y paros exigiendo la retirada de los modelos de segregación y, en las negociaciones, exigían negociar las garantías laborales conforme a los límites que habían marcado y debía hacerse antes de la segregación.

En estas reuniones cambiaron considerablemente las formas y el estilo entre los interlocutores, como afirmaba un responsable sindical, donde el tono de “amenaza” se dejaba ver en las conversaciones y comentarios.

“La presión era tal que ya no nos quedó otra que “exigirles” que si querían las sociedades en Renfe y la división en Adif, debía garantizarnos el empleo, las condiciones laborales y salariales de todos los trabajadores/as de las dos empresas (incluida Feve), de lo contrario, le tuvimos que decir que la confrontación que se estaba produciendo en las empresas pasaría a otro mayor nivel”.

Entrevista n.º 42. Responsable SEMAF (15-1-2018).

Todos los sindicatos apostaron por seguir esta estrategia que combinaba presión (a través de la confrontación) y negociación (manteniendo las líneas rojas), al considerar

que era la única vía más factible que les quedaba para hacer cambiar las posiciones empresariales y políticas que permitieran favorecer en cierta medida los intereses de los/as trabajadores/as. La condición unánime de todos era negociar las garantías antes de llevar a cabo el proyecto político. Lo que fue clave para el éxito de la estrategia política.

Tanto el Ministerio como las empresas mantuvieron el conflicto hasta su límite, pero finalmente decidieron utilizar el intercambio político con lo que esperaban “romper” la fuerza sindical unitaria y llevar a cabo los objetivos del Gobierno, al estimar que les aportaría más ventajas “usarlo” en ese momento, al “aprovechar” las diferentes posiciones que se dieron entre los sindicatos a la hora de definir la respuesta sindical. Por tanto, se dieron las condiciones para el intercambio, aunque no de forma inmediata, sino por fases. Las empresas necesitaban cumplir con la implantación de los modelos de segregación y los sindicatos, a cambio, tenían que obtener garantías suficientes para la totalidad del colectivo ferroviario (empleo, condiciones laborales y futuro en los nuevos modelos). Ambas partes “cedieron” en estas negociaciones: RENFE Operadora firmaba con los sindicatos colaboradores el Acuerdo de Garantías que recogía la mayoría de las peticiones sindicales. Junto a SEMAF, UGT y CCOO, se sumaba el SF (desconvocaba la huelga del 20 de diciembre al estimar más ventajas apuntarse a la estrategia política). En ADIF los/as responsables decidieron mantener la presión con los sindicatos unos días más. El anuncio de los paros del SCF en Circulación, donde rechazaban la propuesta empresarial de movilidad y le exigían que llevara a término la convocatoria de 2011 (a lo que aquella se negaba), fue motivo para decidir alargar este proceso.

Finalmente, se firmaba el Acuerdo de Garantías el 23 de diciembre de 2013 entre ADIF y CCOO y UGT, sumándose el SF; mientras que CGT y el SCF no lo firmaron. También se firmaba el 26 de diciembre de 2013 el ERE entre ADIF, CCOO y UGT. Mientras que el SF no lo firmaría, tampoco el SCF ni CGT. Aunque los sindicatos firmantes consiguieron mejorar la propuesta inicial de la empresa, no fue “suficiente” para estos sindicatos. Los firmantes reconocían que este ERE suponía un *“antes y un después”* con respecto a otros planes que se habían logrado en el pasado. A pesar de ello, consideraron que lo conseguido era “positivo” para los/as afectados/as, teniendo en cuenta la posición de partida de la empresa (20 días por año con 12 mensualidades) y la grave situación

socioeconómica y laboral del país. Los sindicatos firmantes destacaban la “dureza” de las negociaciones porque la empresa se negaba a hacer concesiones, pero finalmente aceptaba algunas.

De nuevo, el resultado obtenido en el análisis de caso efectuado apoya los planteamientos que defiende Marino Regini: *“Las condiciones para la estabilidad del intercambio político difieren de sus condiciones de aparición”*. Este planteamiento es importante, ya que nos permite sostener igual que hace Anthony Ferner que *“la estabilidad depende de la forma de intervención de las complejas estrategias de los actores”*. (1990:236).

El intercambio se producía porque el nivel de estabilidad que precisa el mismo se alcanzaba al participar los actores precisos en el intercambio a nivel mesopolítico.

Las empresas decidieron negociar solo con los sindicatos que eligieron la vía de la negociación y los que optaron por la confrontación no solo se quedaron “al margen” del proceso político, sino que además no les ofrecieron respuestas a sus peticiones.

No obstante, los “beneficios” finales del proceso político fueron asumidos por todos.

La estrategia elegida por el Ejecutivo para llevar a término sus objetivos en el sector fue acertada. El papel que “jugaría” la Ministra de Fomento en las negociaciones para la segregación de las empresas fue clave, al lograr junto a los/as responsables de las empresas “romper” la unidad sindical que se había conformado durante esos años (recuperando en parte la paz social), y firmaban con la mayoría de los sindicatos de los CGE los Acuerdos de Garantías. Estos “bienes” políticos que lograron las empresas se los ofrecieron al Gobierno a cambio de otros “bienes” y apoyos que le permitirían continuar sus proyectos empresariales. Con ello, el Gobierno avanzaba en su estrategia global de racionalización del sector, reducía la conflictividad (al menos la de los ferroviarios) y *“preparaba”* a las empresas para competir con las empresas privadas.

Los sindicatos lograban los Acuerdos de Garantías antes de la segregación con las condiciones acordadas. Además, recuperaban su espacio en la negociación y se restablecían las relaciones. Son “bienes políticos” que valoraban considerablemente de cara a sus representados/as y, sobre todo, de cara a los/as que *“intentaron”* en cierta medida anular su fuerza.

“Tras un largo y arduo camino de protestas, movilizaciones y negociaciones finalmente, se firmaban los dos Acuerdos de garantías, uno para Adif y otro para Renfe, con un marco general muy similar entre ellos, orientados a blindar el nivel de empleo, estableciéndose entre otros aspectos... que en ningún caso se realizarían EREs forzosos, también garantizándose las actuales condiciones laborales, y adecuando cada uno de los acuerdos a las especificidades de cada modelo resultante de la segregación. De manera que el acuerdo cumplía en gran medida nuestras expectativas”.

Entrevista n.º 42. Responsable SEMAF (15-1-2018:2).

El caso muestra la variabilidad que pueden sufrir los recursos de poder político de los sindicatos. La fuerza que lograron alcanzar con la unidad de acción primero y con la doble estrategia de presión después evidencia su capacidad para alterar el consenso social, lo que se debe en mayor medida a una dinámica coyuntural y durante un tiempo limitado.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio de caso efectuado en la empresa pública RENFE (actualmente dividida en Grupo RENFE, ADIF y ADIF AV) sobre los cambios y transformaciones que han experimentado las relaciones laborales en las últimas tres décadas, debido a las presiones políticas buscando la eficiencia en la gestión laboral, evidencia que han sido muchos y algunos de ellos todavía están por consumir. Estas presiones políticas se han trasladado a las direcciones de las empresas que han elaborado numerosos planes, que han requerido en la mayoría de los casos efectuar cambios en las formas de gestión buscando mejorar la productividad mediante la reducción de los costes laborales. No obstante, dichos cambios han tenido lugar en el entorno estructural que conforman las relaciones laborales en la empresa a lo largo de procesos en los que los actores han utilizado estratégicamente sus recursos. El resultado de la negociación de las medidas propuestas o de las demandas reclamadas ha sido una consecución parcial en muchas ocasiones.

La investigación desarrollada responde de forma precisa y extensa a la pregunta planteada de forma general: ¿qué explica que se haya producido a lo largo del tiempo en RENFE un *“cambio de modelo laboral y de relaciones laborales”* de importante calado y de gran trascendencia, y haya supuesto en términos generales un nivel de conflictividad relativamente escaso en comparación con sus efectos y consecuencias?

De forma precisa se puede afirmar que los intercambios políticos por parte de los actores implicados en estos procesos explican en gran medida que el conflicto laboral ha sido relativamente pequeño en comparación con los cambios que ha supuesto la reestructuración laboral efectuada en la empresa a lo largo del tiempo.

El análisis de la negociación de la reestructuración laboral llevada a término en la empresa durante las últimas tres décadas (1990-2020) nos ha permitido responder a los cinco objetivos planteados en la investigación (general y específicos):

Primer objetivo (general): Se ha realizado un análisis correctamente sustentado del desarrollo y evolución que han seguido las relaciones laborales en la empresa ferroviaria durante dicho período. Donde hemos podido observar, entre otras, importantes transformaciones experimentadas y los procesos que les han acompañado.

El planteamiento teórico desarrollado y la estrategia analítica utilizada en la investigación nos ha posibilitado obtener un marco general para el estudio de las relaciones laborales donde podemos observar de forma general sus variaciones, tendencias y seguir su evolución.

Asimismo, la investigación nos ha permitido ampliar los escasos conocimientos que existen sobre las relaciones laborales en las empresas públicas en España, desde el campo de la Sociología de las relaciones laborales. Así, nuestra investigación da continuidad al trabajo efectuado en 1990 por Anthony Ferner, *“El Estado y las relaciones laborales en la empresa pública”. Un estudio comparado de Renfe y British Railways* en cuanto al desarrollo que han seguido las relaciones laborales en RENFE. Esta línea de investigación resulta esencial para poder entender y comprender las transformaciones de las relaciones laborales. Las observaciones empíricas obtenidas en la investigación han permitido determinar las principales tendencias en las relaciones laborales de la empresa pública y concretar los factores explicativos que intervienen.

Asimismo, la investigación expuesta posibilitará abrir otras líneas de investigación sobre aspectos de las relaciones laborales que han sido poco estudiados en este tipo

de empresas como, por ejemplo, los modelos sindicales existentes, el desarrollo y aplicación de las políticas de género, el impacto de la tecnología en el empleo, etc.

Segundo objetivo: Se ha evidenciado la singularidad que rige la lógica de funcionamiento de la empresa pública. Esto supone tener en cuenta el entorno específico donde se desarrollan las relaciones laborales, esto es, la empresa pública y sus efectos sobre las mismas.

Como hemos podido comprobar, la lógica de funcionamiento de la empresa pública se rige también por razones específicas. Así, las directrices políticas que suponen cambios en la gestión laboral se “*trasladan*” al ámbito empresarial a través de los mecanismos y estructuras de negociación. Se ha observado y analizado la relación especial que se establece entre Estado y empresa pública. Asimismo, se han identificado los momentos en los que se producen los cambios más significativos en esa relación. También, las contradicciones y disfunciones que sufren las direcciones en el ejercicio de su control y autonomía en la gestión, y las tensiones y repercusiones que han ocasionado sobre las relaciones laborales.

Tercer objetivo: Es evidente el impulso de la eficiencia que las direcciones de las empresas han llevado a cabo, a través de las “*nuevas*” formas de organización laboral centradas en la flexibilidad laboral. Se observa la forma en que están presentes las presiones políticas en la gestión de la empresa a través de la negociación de los convenios colectivos y acuerdos; esto es, se observa la introducción de las diferentes propuestas y planes de las direcciones y sus discursos, etc.

El impulso de la eficiencia y la rentabilidad se ha acelerado e incrementado de forma considerable en las últimas décadas (desde la división de RENFE, es decir, a partir del 2005, pero especialmente durante la crisis económica 2008 y siguientes). Las gerencias han llevado a cabo, mediante la negociación con los sindicatos, por un lado, la flexibilidad laboral en todas sus vertientes y, por otro, la externalización de las cargas de trabajo (licitaciones y otras fórmulas que les han facilitado los gobiernos). Esto ha permitido a las empresas aligerar sus cargas económicas y obtener otras contraprestaciones a cambio.

Cuarto objetivo: Se ha determinado la singularidad que caracteriza la lógica de acción seguida por los actores que participan en estos procesos (estado, dirección y sindicatos) y se ha prestado especial atención a la de los sindicatos.

Se ha hecho referencia a los recursos de poder de los sindicatos. Al funcionamiento del mercado laboral y el grado de paro, ya que refuerza o debilita la posición de los sindicatos en la empresa. A los recursos organizativos, como las confederaciones y federaciones sindicales. A los recursos institucionales, a la representación y a la negociación colectiva se les ha dedicado especial atención. También, a las relaciones de los sindicatos con partidos afines. Por último, su capacidad de presionar y protestar mediante la convocatoria de huelgas, paros, concentraciones. Son recursos de poder con los que cuentan y que trascienden en ocasiones el ámbito laboral, ya que les permite trasladar el conflicto laboral a la esfera pública. De esta forma, los sindicatos refuerzan su acción por el alcance político que puede generar la gestión eficiente de los servicios públicos y la proyección que la conflictividad laboral genera en la opinión pública.

Se ha profundizado en la naturaleza de los intercambios que han sido objeto de las transacciones. Es decir, se han analizado las reglas de juego y sus cambios, los estilos de negociación y sus variaciones, los recursos de poder utilizados, las condiciones para el éxito de la estrategia de intercambio político, la influencia de las variables generales y específicas en las respuestas de los actores que afectan a las relaciones, las tensiones del dilema que sufren las direcciones en cuanto al ejercicio de su control y autonomía en la gestión, etc.

El análisis efectuado nos revela que han sido numerosas las situaciones donde se manifiesta la tensión entre los actores que intervienen en los procesos de negociación y la complejidad de su acción. Unos procesos de negociación en dos ámbitos diferentes: el de la negociación colectiva y el de la negociación política. Cada ámbito tiene su lógica de funcionamiento; en cada uno, los actores han utilizado recursos y estrategias concretas que, en ocasiones, se han complementado.

Especialmente compleja ha sido la acción de los sindicatos. Las direcciones de las empresas han aludido también a las tensiones que les genera el ejercicio de la gestión empresarial porque no son completamente autónomos. Por último, los gobiernos han intervenido en las empresas de forma indirecta, aunque, en ocasiones, de forma

directa. En los procesos de negociación, cada actor ha desarrollado sus estrategias en función de sus intereses, pero también teniendo en cuenta los recursos de poder que poseen.

Los procesos de negociación y los conflictos laborales que han ocasionado muchas de las iniciativas de reestructuración laboral planteadas por la dirección de las empresas nos han permitido entender la acción seguida por los actores participantes, que han utilizado los recursos de poder con los que han contado en cada momento para diseñar sus estrategias y lograr los mejores resultados posibles. Pero también, percibir la influencia de los factores (internos y externos) en sus decisiones, las limitaciones en la transmisión de los objetivos políticos por parte de los actores afectados, los diferentes intereses de la relación, así como profundizar en la naturaleza de los intercambios, las reglas de juego y sus variaciones.

Quinto objetivo: Se han observado las consecuencias de la negociación laboral en las condiciones laborales, las plantillas y los/as usuarios/as del servicio ferroviario. Esto ha llevado consigo el análisis de las respuestas de los protagonistas en la negociación de los aspectos “críticos” de la gestión laboral, como las reducciones de plantillas, los cambios en las condiciones de trabajo y del empleo, entre otras, la flexibilidad laboral o el control o las limitaciones de los salarios. Son aspectos de las relaciones laborales en los que los gobiernos han puesto un gran interés en todo el período estudiado. De hecho, han adquirido un determinado valor en la negociación política. Además, las “acciones de demostración” que han tenido lugar han jugado un papel importante en la transformación de las relaciones laborales. En este contexto, se ha observado los beneficios y costes de las diferentes vías de acción que les ha reportado los intercambios a los actores y sus limitaciones. Lo que nos ha permitido determinar sus efectos y consecuencias sobre las relaciones laborales, el personal y los/as usuarios/as del transporte ferroviario.

Las presiones políticas de reestructuración laboral que se han producido en las últimas décadas en las empresas ferroviarias se han centrado fundamentalmente en reducir los costes laborales y su financiación pública, así como impulsar la lógica del mercado de manera considerable. Esto ha conducido a las direcciones a promover otra gestión

más flexible sobre las plantillas que ha sido negociada con la representación sindical. Los sindicatos solo han podido paliar los efectos más lesivos de algunas de las medidas y obtener en la negociación algunas ventajas a cambio de aceptar una serie de medidas. Lo que ha tenido efectos y consecuencias sobre las plantillas y las relaciones laborales.

Como hemos podido ver, la lógica de funcionamiento de estas empresas se rige por parámetros diferentes a los de las empresas privadas, de tal forma que las directrices políticas que suponen cambios en la gestión laboral se “*trasladan*” al ámbito empresarial a través de los mecanismos y estructuras de negociación existentes. A este respecto sostenemos que las instituciones y procesos que conforman las relaciones laborales en las empresas públicas cuentan con su propia “*autonomía funcional*” (Shalev Michael, 1980:29), de tal forma que “*pueden filtrarse los efectos de las distintas presiones que soportan, así como la fuerza con la que cuentan ciertos grupos de presión o interés*”. Se trata de ciertos aspectos singulares que dan forma a la relación... En palabras de Grant, “*el carácter especial*” que adquiere la relación que se da entre la empresa pública y el gobierno en un entorno altamente politizado es lo que explica en gran medida el “*sentido y el alcance*” de sus consecuencias” (1987:56-57).

La tensión permanente a la que están sometidas las relaciones laborales en las empresas ferroviarias, al desarrollar su acción en dos ámbitos de negociación, el laboral y el político, ha dado lugar a que se desarrollen de manera singular. Se puede observar en los períodos analizados en los que han tenido lugar cambios importantes.

1. Primer período (1990-2000):

En la negociación de los cinco convenios colectivos (VIII, IX, X, XI y XII) y los acuerdos específicos que tuvieron lugar, los representantes de los/as trabajadores/as utilizaron recursos institucionales tradicionales de presión y diseñaron sus estrategias de acción y negociación.

Las materias objeto de la negociación fueron las habituales, pero se introducía alguna nueva o alguna condición en su aplicación. Era el caso de la contratación temporal que se introducía por primera vez en el VIII Convenio como vía de ingreso (aunque los

sindicatos lograron que fuera de forma “coyuntural”); o la vinculación de una parte de la subida salarial a la productividad en el XI Convenio, así como el nuevo sistema salarial para el colectivo de Estructura de Apoyo que diferenciaba el componente fijo y variable.

Los ajustes de la plantilla previstos por el Gobierno se concretaron en los Contratos Programa (como ya se venía haciendo) y fueron negociados entre las partes mediante ERE, obteniendo a cambio contraprestaciones que compensaban a los/as afectados/as. El estilo de negociación no fue uniforme durante la década. En las negociaciones de los dos primeros convenios destacaba el carácter dialogante entre las partes, pero a partir del X Convenio Colectivo el estilo de la dirección se endurecía al introducir el nuevo modelo de UN's fijado por el Gobierno, repercutiendo en la respuesta sindical.

El sindicato profesional que había surgido en 1986, el SEMAF, alteraba la fuerza sindical de los sindicatos ferroviarios más poderosos que existían en la empresa (CCOO y UGT), lo que afectaría a la negociación y a la afiliación sindical. Estos últimos han mantenido sus “parcelas” de poder, desarrollando estrategias de alianzas y ramificaciones políticas que han utilizado en numerosas ocasiones para completar su acción sindical cuando ha sido necesario.

Los sindicatos ferroviarios adoptaron en general una estrategia de “colaboración” ante las iniciativas empresariales, pero también se movilizaron y protestaron con paros laborales y huelgas, manifestaciones, concentraciones, etc.

La estrategia sindical utilizada para presionar en la negociación de los convenios formó parte del “ritual” de la negociación. Pero, cuando aquella no daba el resultado esperado (modificar la posición de la dirección a favor de los intereses de los/as trabajadores/as), los sindicatos promovieron paralelamente negociaciones políticas con las autoridades. Aunque este recurso solo lo utilizaron como última opción.

En el caso analizado de estrategia de intercambio mesopolítico donde SEMAF reclamó participar en los órganos de decisión de primer nivel (Comité General Intercentros) y en la negociación de los convenios colectivos, fue uno de sus objetivos que logró finalmente tras los resultados obtenidos en las elecciones sindicales del 21 de noviembre de 1990 al obtener el 10,4% de votos. Mientras que el convenio franja

que reclamó el sindicato profesional fue eliminado en la negociación política al obtener a cambio el acuerdo de la banda de horas de mayor dedicación que benefició al colectivo de Conducción y obtuvo el reconocimiento institucional de su fuerza por el Gobierno, la empresa y los sindicatos. La empresa y el Gobierno obtenían a cambio la renuncia al convenio franja (que, aunque hubiese sido aplicable solo al personal de conducción, también hubiera supuesto un modelo a seguir por otros colectivos que el Gobierno no estaba dispuesto a asumir por los “costes” que le acarrearían); también, una reducción de la conflictividad laboral muy amplia (la última huelga general fue el 14 de diciembre de 1988). Se trataba de bienes políticos que el Gobierno y la empresa en esos momentos “valoraron” de forma considerable. Asimismo, durante este período se produjeron dos huelgas generales (28 de mayo de 1992 y 27 de enero de 1994).

2.- Segundo período (2000-2010):

En este período se observan dos dinámicas negociadoras. Así, hasta las negociaciones del XV convenio, los procesos se desarrollaron con cierta normalidad. A partir del I CC RENFE Operadora y I CC ADIF se dieron cambios importantes en los contenidos de los mismos y en las formas de negociación. Al coincidir con otros procesos (segregación de la empresa, liberalización del sector, etc.), dieron una mayor complejidad a la dinámica de la negociación.

Se negociaron 5 convenios colectivos y 4 prórrogas (XIII, XIV, XV, I CC RENFE Operadora, I CC ADIF, 1º Acuerdo de Prórroga del I CC RENFE Operadora, 1º Acuerdo de Prórroga del I CC ADIF, 2º Acuerdo de Prórroga del I CC RENFE Operadora y 2º Acuerdo de Prórroga del I CC ADIF) y se firmaron algunos acuerdos específicos (SIC, AUC, Conducción Restringida, Equipo Móvil, Desarrollo Profesional en RENFE, etc.).

Los sindicatos “utilizaron” los recursos institucionales, simbólicos y políticos para presionar en la negociación y diseñaron sus estrategias de colaboración y confrontación en función de las diferentes situaciones.

Los contenidos de los Convenios Colectivos fueron los habituales (incrementos salariales, productividad, formación, aspectos sociales, etc.) y estuvieron dirigidos por las direcciones en cada momento (era la dirección de las empresas la que mantenía las “riendas” de la negociación). Se introdujeron importantes cambios (contenidos y

formas) a partir del 2010. Así, los incrementos salariales para todos los colectivos ferroviarios se referenciaban a la mesa de la Función Pública (sin cláusula de revisión). La flexibilidad laboral se instalaba en los acuerdos específicos alcanzados a cambio de complementos salariales que en la mayoría de los casos eran escasos en comparación con el aumento de funciones, responsabilidades, etc.

Un ejemplo que ilustra la importancia de la acción simbólica en el intercambio político fue la estrategia que emprendía SEMAF para lograr el acuerdo del AUC. El peso de la “fuerza” sindical que lograba demostrar el sindicato en la negociación política con el conflicto laboral desarrollado le permitiría “arrancar” mejoras sustanciales para el colectivo y otros bienes.

Los ERE fueron negociados, pero con condiciones a la “baja” para los/as afectados/as en comparación con los firmados anteriormente.

Se limitaba el número de ingresos de plantillas de forma considerable y además lo hacían con contratos precarios (con condiciones laborales y retributivas a la “baja” que “rompía” en cierta medida con el modelo de empleo estable y con garantías que había existido hasta el momento en las empresas).

El Acuerdo de Desarrollo Profesional se lograba en RENFE Operadora tras dos años de negociaciones donde los sindicatos mayoritarios obtenían mejoras salariales a cambio de ampliar el número de tareas y responsabilidades de la plantilla.

En ADIF, la puesta en marcha de esta medida fue afectada por la crisis económica y quedaba paralizada su negociación hasta que la coyuntura económica lo permitiese.

Se introducía un nuevo modelo de formación con requisitos para acceder a la titulación de maquinista y otras especialidades ferroviarias que rompía de forma considerable con el modelo que había existido hasta la fecha en RENFE al combinar un modo de formación privada y pública. Mientras tanto, ADIF no fue afectada en este tema.

El plan de RR. HH. que las partes acordaban para los Servicios Logísticos (2010-2012) introducía una mayor disponibilidad de las plantillas, recolocar a los excedentes y licitaciones de las terminales. A cambio, mantenían las mercancías y los sindicatos participarían en los procesos que afectasen a las plantillas.

El trasvase del Canal de Venta fue “utilizado” por las direcciones para presionar a los sindicatos en las negociaciones y continuaron licitando muchas de sus actividades.

Se mantenía la normativa laboral existente, el empleo y el marco de relaciones laborales, aunque con muchas dificultades e incertidumbres.

El estilo duro que aplicaron las direcciones en las negociaciones predominó durante casi todo el período, especialmente en los últimos años (si bien hubo momentos de consenso). Y consecuentemente el clima de tensión y malestar se fue incrementando con el paso del tiempo, desarrollándose numerosos conflictos.

El XIII Convenio Colectivo supuso un proceso conflictivo y extenso (duró ocho meses); el XIV Convenio Colectivo fue intenso y largo (duró casi año y medio); y el XV Convenio Colectivo “jugaría” un papel clave al tratarse del último convenio antes de la segregación de RENFE (1 de enero de 2005).

El caso de intercambio político analizado de forma detallada se iniciaba en las negociaciones del XIII Convenio Colectivo. La dirección de la empresa trató de cambiar las reglas informales de las relaciones laborales adoptando un estilo “duro” para pedir más sacrificios a los/as ferroviarios/as. “Utilizó” el Convenio de Eficacia Limitada que había firmado con UGT para ofrecérselo al Gobierno como muestra de “ruptura” y obtener bienes políticos. Pero la estrategia de confrontación que adoptaba el resto de sindicatos (se convocaron veinticinco jornadas de huelgas) y la radicalización de CCOO llevaría al Gobierno a intervenir en la cúpula del sindicato, provocando que se nombrase una gestora que finalmente firmaba el convenio.

La conflictividad continuó en la empresa con SEMAF y CGT (el primero buscaba la firma del AUC, que había previsto y que había sido rechazada por la dirección de la empresa; y el segundo se posicionaba en contra del Convenio de Eficacia Limitada al no cubrir los sacrificios que habían hecho los/as ferroviarios/as hasta la fecha).

La estrategia de intercambio mesopolítico emprendida por SEMAF fue acertada al aprovechar la coyuntura político-sindical del momento; convocaba dieciocho jornadas de paros y asumía el control de todas las secciones sindicales del sindicato para apoyar el conflicto de los maquinistas, llevándole al éxito de la estrategia política.

En el octavo día de huelga, el coste del conflicto era demasiado excesivo, llevando al Gobierno a intervenir, pidiendo a la Dirección de la empresa que negociara el AUC que había propuesto SEMAF.

El sindicato de los maquinistas salía reforzado en esta negociación al lograr el acuerdo del AUC que había diseñado y, además, su fuerza como primer interlocutor del colectivo de Tracción quedaba más que evidente ante la empresa, el Gobierno y los sindicatos.

La empresa cerraba definitivamente el XIII Convenio Colectivo y “vendía” las bondades del acuerdo firmado con SEMAF al Gobierno, a cambio de contraprestaciones. El Gobierno restablecía la paz social y avanzaba en su estrategia de modernización del ferrocarril. En esta ocasión se dieron las condiciones necesarias para el éxito de la estrategia de intercambio.

Se producía un cambio en la acción sindical, especialmente con la crisis económica, ya que se diversificaba al tener que actuar en dos frentes (interno y externo) de forma casi simultánea (puesto que se dieron situaciones extremas que afectaban al colectivo ferroviario y tuvieron que intervenir).

Al mismo tiempo, la dinámica negociadora de los convenios colectivos era dificultada por las direcciones de las empresas. El movimiento de rechazo unánime articulado desde ambos CGE (RENFE Operadora y ADIF) contra la Ley del Sector Ferroviario en 2004 permitió obtener el apoyo de los/as ferroviarios/as y de la opinión pública, pero no fue suficiente para impedir su aplicación.

Con la estrategia de presión sindical que se iniciaba con el anuncio de la convocatoria de seis días de huelga de 24 horas a nivel nacional en la empresa, se lograba situar esta cuestión en la arena política y los sindicatos ferroviarios obtenían el compromiso político de que la empresa seguiría prestando los servicios ferroviarios y participarían en el proceso.

El Gobierno recuperaba la paz social al lograr que los sindicatos ferroviarios desconvocaran el conflicto y llevaba a término la reestructuración de la empresa. A cambio, los sindicatos obtenían la permeabilidad, la distribución de los órganos de representación y el mantenimiento de los derechos sindicales, recolocar a los/as excedentes de plantilla y se desbloqueaba la negociación de los convenios colectivos (las direcciones los habían bloqueado y “amenazaron” con traspasar las competencias de las cercanías a las CCAA).

La plataforma unitaria, articulada desde ambos CGE (RENFE Operadora y ADIF) para el I CC de RENFE Operadora y el I CC de ADIF, llevaría a su firma por todos los participantes.

La segregación de las mercancías y la liberalización de los servicios auxiliares de las terminales que anunciaba el Presidente del Gobierno el 23 de junio de 2008 (con la irrupción de la crisis económica) ocasionaba una nueva conflictividad que fue articulada desde los CGE al convocar cuatro días de huelga de veinticuatro horas en julio y una concentración de ferroviarios/as en Madrid (esos anuncios contravenían los acuerdos firmados en el Plan Social 2005-2009).

La estrategia de acción unitaria articulada desde los dos CGE impidió la segregación de las mercancías al trasladar el conflicto laboral al ámbito político y se alcanzaba el acuerdo de crear un foro para impulsar las mercancías con la participación sindical y la garantía de no aplicar medidas unilaterales que afectasen a las plantillas. A cambio, los Servicios Auxiliares se liberalizaban y los sindicatos desconvocaban el conflicto.

El 1.º Acuerdo de Prórroga del I CC de RENFE Operadora y el 1.º Acuerdo de Prórroga del I CC de ADIF 2009 se cerraban con rebajas salariales, se posponía la retribución diferida pendiente, se constituían las sociedades mixtas en los talleres y se “recolocaba” al personal excedente en las áreas con necesidades de personal. Mientras que la movilidad y los ingresos de nuevo personal fueron limitados y los ERE introducían cambios importantes debido a las modificaciones que incorporaba la Ley 40/2007 de 4 de diciembre en materia de Seguridad Social que afectaba al cómputo de los años cotizados para la jubilación.

La estrategia de reestructuración del sector ferroviario prevista por el Gobierno continuó. El anuncio del Ministro de Fomento de traspasar los servicios ferroviarios de cercanías a la Generalitat de Cataluña en abril de 2009 llevaría a los CGE a convocar dos jornadas de huelga de veinticuatro horas en junio en las empresas. Lo que se llevó a la negociación política y obtenían la garantía de que RENFE Operadora continuaría prestando dichos servicios hasta nuevo acuerdo y los sindicatos participarían en la negociación y el seguimiento del proceso. A cambio, desconvocaban las movilizaciones que habían previsto llevar a cabo.

Este acuerdo se cumplía parcialmente (las reuniones a las que asistieron los sindicatos ferroviarios eran de carácter informativo y no de negociación).

El hecho de no dar participación a los sindicatos en este proceso de transferencia de las competencias a las CCAA era “utilizado” por el Gobierno para evidenciar su interés por “romper” con las relaciones laborales existentes en la empresa.

El 1 de enero de 2010, los servicios de cercanías pasaban a depender de la Generalitat de Cataluña y la presión sindical lograba que RENFE Operadora cerrase un convenio con la Generalitat donde continuaba prestando dicho servicio y se creaba una Comisión Mixta de Coordinación.

El 2º Acuerdo de Prórroga del I CC de RENFE Operadora y el 2º Acuerdo de Prórroga del I CC de ADIF 2010 se cerraban con más dificultades todavía y el estilo “duro” que aplicaban las direcciones en las negociaciones aumentó bastante.

Los incrementos económicos se limitaron a lo recogido en la Mesa General de la Función Pública y la cláusula de revisión por la desviación de la inflación, etc.

Los ajustes económicos que imponía el RDL 8/2010, de 20 de mayo, decretado por el Gobierno para reducir el déficit público, que suponía, entre otros, reducir el 5% de los salarios para 2010 y la congelación salarial en 2011 al personal del sector público, no afectaron a RENFE y ADIF. Fue debido a la negociación política de carácter salarial que mantuvieron el Gobierno y los máximos líderes sindicales de CCOO, UGT y CSIF el 8 de mayo de 2010 a nivel corporatista, permitiendo que dichas empresas quedasen excluidas del listado de empresas afectadas por el recorte salarial (aunque mantuvieron la huelga de veinticuatro horas del sector público del 8 de junio). Con ello, el Gobierno lograba “romper” la fuerza que habían alcanzado hasta el momento los sindicatos con la estrategia de unidad sindical desarrollada.

Mientras que el RDL 10/2010 de 16 de junio decretado por el Gobierno, que implicaba una reforma laboral e incumplía el I AENC 2010 (Acuerdo Salarial 2010, 2011 y 2012), afectaba a los incrementos salariales de las prórrogas de los convenios. El Gobierno en ese momento daba un giro en su estrategia y “rompía” con el diálogo social, llevando a los sindicatos a convocar la huelga general el 29 de septiembre de 2010. La estrategia sindical que se llevó a cabo fue estudiada. Los sindicatos españoles

la hicieron coincidir con la Movilización Sindical Europea convocada por CES para tratar que el Gobierno de España diera marcha atrás con las medidas y las políticas que estaba aplicando. Lo que evidencia la adaptación de la estrategia de acción sindical al contexto del momento.

El acuerdo que establecía las bases en la fijación de las OSP salía adelante el día 2 de julio de 2010 en el Consejo de Ministros, ocasionando el cierre de líneas y la supresión de servicios ferroviarios (afectando a las plantillas y a los/as usuarios/as). Mientras que los sindicatos solo lograron que RENFE Operadora prestara los servicios de interés general durante tres años.

El ajuste de la plantilla en las empresas se llevó a término como tenía previsto el Gobierno y el modelo de ERE que había existido durante casi treinta años finalizaba en 2010. Lo que implicó asumir cambios cuantitativos y cualitativos considerables en la política de ajuste de personal respecto al modelo anterior.

3. Tercer período (2010-2020):

En este tercer período se observan dos bloques bastante diferenciados en las dinámicas negociadoras. Durante el mandato socialista (hasta finales del 2011) hubo dificultades en la firma y aplicación de convenios y acuerdos. Durante el mandato popular (desde diciembre de 2011 hasta junio de 2018), la práctica negociadora se hizo mucho más compleja y difícil al influir otros procesos.

Se firmaron seis convenios colectivos y dos prórrogas (II CC RENFE Operadora; II CC ADIF; I CC Grupo RENFE; I CC ADIF y ADIF AV; 1º Acuerdo de Prórroga del I CC ADIF y ADIF AV; II CC Grupo RENFE; II CC ADIF y ADIF AV; 1º Acuerdo de Prórroga del II CC Grupo RENFE) y otros acuerdos específicos (Garantías, Reconocimiento Visual de Trenes, Canal de Ventas, Desarrollo Profesional de ADIF, etc.).

Los sindicatos continuaron utilizando los recursos de presión de carácter institucional y político, diseñando sus estrategias de acción y negociación.

Fueron numerosos los momentos que implicaron puntos de inflexión en la dinámica negociadora. Los dos primeros convenios fueron bloqueados por las direcciones de las empresas durante un año. El desarrollo de los dos siguientes y la prórroga tropezaron con muchos obstáculos debido al incumplimiento empresarial de forma casi sistemática de muchos de los aspectos acordados. Por otro lado, hubo más dificultades que las habituales para alcanzarlos por ambas partes. En los dos últimos convenios y la prórroga, la dinámica negociadora se recuperaba con el cambio de Gobierno. Ahora bien, la situación que ocasionó la pandemia del covid-19 en las empresas, con unos resultados económicos negativos, llevaría a los/as responsables de las mismas a “utilizarlo” para incumplir algunas de las cláusulas acordadas. Por tanto, supuso un “éxito” relativo.

Algunos factores externos influyeron en los procesos negociadores de las empresas. La reforma laboral del Gobierno del PSOE llevaría a los sindicatos a convocar una huelga general el 29 de septiembre de 2010, lo que permitió desbloquear la negociación colectiva, pero introducía cambios importantes (vinculación de la subida salarial a la productividad, aumento de la edad de jubilación a los 67 años, así como el período para el cálculo de la pensión, lo que complicaba el escenario de la negociación de los ERE).

Con los resultados de las elecciones sindicales en las empresas ferroviarias del 1 de marzo de 2011, mantenían la fuerza sindical en los CGE y la participación fue elevada (evidenciando el interés de los/as ferroviarios/as respecto a la presencia sindical y su acción llevada a cabo).

Entre sus reivindicaciones reclamaban la participación en los planes del Gobierno respecto a los proyectos de futuro en diferentes áreas (Talleres, Mercancías, Canal de Venta, SSLL, etc.); liberalización; segregación de las empresas; transferencia de competencias a las CCAA; prestación de las OSP. Es decir, participar en todos los procesos que afectaban a las plantillas ferroviarias.

Las discrepancias sindicales que se dieron entre algunos sindicatos, al pretender cambiar la dinámica negociadora de las direcciones de las empresas (ya que eran ellas las que llevaban las “riendas” de la negociación), eran “utilizadas” por las direcciones para tratar de “romper” la estrategia de unidad sindical que aquellos habían logrado

mantener, al conseguir la empresa negociar algunos aspectos laborales con ciertos sindicatos.

El Plan de Viabilidad de las Mercancías del Gobierno socialista llevó a la creación de cuatro empresas filiales y 84 trabajadores/as de RENFE tuvieron que pasar a esas empresas al ser negociado entre las partes. Este hecho supuso un punto de inflexión importante que no se había producido en RENFE hasta el momento.

Con el cambio de Gobierno que se producía en las elecciones generales del 20 de noviembre de 2011, se iniciaba una senda de reformas y recortes mucho más intensa, profunda y duradera para hacer frente a los efectos más lesivos de la crisis económica mediante reales decretos que, entre otros, alteraban las dinámicas de negociación de forma sobresaliente en comparación con los años anteriores.

El II AENC (2012-2014), firmado el 20 de diciembre de 2014 entre la Patronal, CCOO y UGT a nivel corporatista, se orientó a recuperar la confianza en la clase trabajadora, pero limitaba considerablemente la negociación a nivel inferior (mesocorporativista) de los convenios colectivos (subidas salariales de medio punto por año y sin cláusula de revisión, distribución del 10% de la jornada laboral en función de las necesidades empresariales, inaplicación de convenio, etc.).

La estrategia de acción emprendida por las organizaciones sindicales y sociales (15M, PAH, etc.) conformó un bloque muy crítico en las calles contra las medidas, recortes y políticas neoliberales del Gobierno. Supusieron una “vía” más de presión que llevaría a los principales sindicatos a convocar dos huelgas generales en 2012 (29 de marzo y 14 de noviembre) con elevada participación y apoyo (más del 90%). Pero no lograron retirar las reformas impuestas, ni cambiar las políticas del Gobierno.

La estrategia de acción sindical emprendida introducía una novedad en la huelga general del 14 de noviembre, ya que los sindicatos convocantes la hicieron coincidir con la jornada de lucha europea convocada por CES y actuaron de forma coordinada con los sindicatos de otros países ante el impulso de las políticas neoliberales. Lo que

tendría un cierto efecto en las agendas de los gobiernos. De todos modos, la estrategia de acción sindical se iniciaba en 2012 y duró hasta casi acabar el año 2020.

La hoja de ruta prevista del Gobierno en el sector ferroviario continuó. El Plan de Reestructuración del Sector Público Empresarial aprobado el 16 de marzo de 2012 afectó de lleno a las empresas filiales ferroviarias (Talleres y Mercancías), aunque los sindicatos lograron que las plantillas que habían sido traspasadas con la última reestructuración volvieran a la matriz, pero con un futuro incierto.

El Programa Nacional de Reformas de 2012 suponía la integración de FEVE en RENFE Operadora y en ADIF. Pero la falta de definición del modelo ferroviario por el Gobierno, las actuaciones unilaterales de algunas de las direcciones de las empresas, el bloqueo de los convenios y la ausencia de interlocución llevaron a los sindicatos ferroviarios a reunirse con la Ministra de Fomento en julio de 2012 y obtuvieron el compromiso de “participación” en todos los procesos que afectasen a las plantillas.

El “valor” que adquiría la participación en ese ámbito de la negociación para los sindicatos era muy importante en esos momentos. Pero el Gobierno mantuvo el “pulso” con los sindicatos ferroviarios y decretó una batería de reales decretos. Se aprobaba el RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad (suponía, entre otras medidas, eliminar la paga extraordinaria de 2012, 3 días de asuntos propios y 5 días de vacaciones, etc.). Se aprobaba el RDL 22/12, de 20 de junio, donde adoptaban medidas en materia de infraestructura y servicios ferroviarios (creación de 4 sociedades mercantiles anónimas en RENFE Operadora, supresión de FEVE, eliminación de las filiales y servicios considerados no rentables, liberalización de los servicios de viajeros, traspaso de los servicios de cercanías y regionales a las CCAA, etc.). Con el RDL 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendimiento y de estímulo de crecimiento y de creación de empleo que desarrollaba el RDL 22/12, introducía más restricciones y limitaciones a los/as ferroviarios/as.

La respuesta sindical articulada desde los tres CGE ejercería una considerable presión que permitiría en cierta medida alterar el impulso de las reformas en el sector a través de comisiones de conflictos, acciones judiciales, campañas de “no colaboración” con las empresas, huelgas, paros, manifestaciones y concentraciones en los centros de

trabajo a nivel nacional, Bruselas y otros países europeos. Pero también a través de la negociación política con los/as responsables.

A finales del 2012 se lograba activar la negociación y en enero de 2013 se firmaba el II CC RENFE Operadora y el II CC ADIF (habían permanecido más de un año bloqueados). En esa misma fecha se firmaba el XIX CC FEVE (con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015).

El contenido de estos convenios colectivos introducía algunas de las peticiones sindicales que recogían las plataformas unitarias conjuntas (disfrute de las vacaciones cuando coincidiesen con situaciones de IT, mantenimiento de la normativa laboral, plan de empleabilidad y RR. HH. negociando la reubicación del personal excedente, integración ordenada de la plantilla de FEVE, etc.). Pero también introducía limitaciones y variaciones.

La vigencia de los convenios fue de cuatro años (2011-2014) con posibilidad de prórroga. Los incrementos salariales serían los que estableciesen las leyes de PGE, y a partir de 2014 se reunirían las Comisiones Paritarias durante el primer cuatrimestre de cada año para determinar su concreción. Y se integraba en el II CC de ADIF el I Plan de Igualdad.

El Gobierno continuó “con el pulso” a los ferroviarios. La amenaza de despidos forzados anunciados en mayo de 2013 por el responsable de Fomento mediante la negociación de ERE’s con “peores” condiciones y sin tasa de reposición llevó a los sindicatos a emprender una estrategia de acción unitaria desde ambos CGE que, aunque no evitó el número de salidas previstas por el ejecutivo, lograba que fuesen de carácter voluntario y universal.

El proceso de segregación de RENFE Operadora se ponía en marcha tras ser aprobado por el Consejo de Administración el 27 de junio de 2013 con los votos en contra de SEMAF, UGT y CCOO al negarse a firmar las cuentas anuales de FEVE de 2012.

Para el proceso de segregación de ADIF, los sindicatos actuaron de la misma forma en el Consejo de Administración del 27 de junio de 2013.

Con la estrategia sindical armada desde los tres CGE, lograban negociar en el ámbito político un marco mínimo de derechos y garantías que recogía la mayoría de las

peticiones sindicales en los Acuerdos de Garantías en RENFE Operadora y ADIF, que las partes firmaban en 2013 en presencia de la ministra que tutelaría los acuerdos. A cambio de la colaboración sindical en la implantación de los modelos de segregación de las empresas y la integración de FEVE prevista por el Gobierno.

De forma que el cambio en la estrategia política, al ofrecer a los sindicatos una agenda de reuniones a nivel ministerial y empresarial donde abordarían los principales temas, era acertada, ya que los Acuerdos de Garantías se lograban cerrar a finales de 2013. Estos acuerdos adquirieron un considerable “valor” para los sindicatos y para los/as ferroviarios/as entonces, y los “utilizaron” en sus estrategias a lo largo de la década.

Continuaron los planes de reestructuración en el sector. El plan de remodelación de los SSLL propuesto por la empresa suponía cambiar el modelo de gestión, incentivando la iniciativa privada, reduciendo las plantillas ferroviarias y acoplando los/as excedentes. La propuesta de reorganización de las Bases de Mantenimiento implicaba reducir casi a la mitad su número (de 607 pasar a 334) y recolocar a los/as excedentes en áreas con necesidades.

La Inspección Visual de Trenes, aplicada de forma unilateral por la empresa, sin apenas formación y sin ninguna contraprestación para las plantillas afectadas, fue paralizada por los sindicatos.

Las direcciones continuaron sus planes de reducción de costes y licitaciones (fibra óptica, mantenimiento de la línea aérea de contacto y subestaciones, etc.) que para los sindicatos suponían incumplir los acuerdos de garantías. Pero la falta de personal en muchas áreas, la actitud prepotente y las decisiones unilaterales de las direcciones al incumplir los acuerdos llevarían a algunos sindicatos a convocar acciones de protesta y huelgas, generando un clima de crispación y conflictividad laboral. SEMAF convocaba dos días de huelga de veinticuatro horas en septiembre de 2014, pero finalmente las desconvocaba al lograr un acuerdo que permitiría llevar un procedimiento ordenado para cubrir las necesidades de personal en conducción mediante adscripciones a cuadros de servicio, movilidad voluntaria y contratación de 15 maquinistas. Todo ello, a cambio de modificar las condiciones de ingreso al colectivo (aumento del tiempo de permanencia en las categorías de entrada de maquinista y maquinista de entrada, reducciones salariales, etc.).

Por otro lado, el CGE convocaba dos días de huelga de veinticuatro horas (31 de julio y 1 de agosto de 2014) en las dos empresas por falta de personal y la movilidad forzosa de los excedentes que había sido impuesta por la empresa (sin acuerdo del CGE) e incumplía los Acuerdos de garantías.

La estrategia de las empresas se orientó a “romper” la unidad sindical conformada por los sindicatos. Por eso, las direcciones acordaban un acuerdo laboral con UGT y reducían en cierta medida la fuerza sindical. Ofrecieron al Gobierno la “ruptura” en las negociaciones de los compromisos con los sindicatos como “muestra” de ruptura con las prácticas laborales.

Las elecciones sindicales en las empresas ferroviarias del 3 de marzo de 2015 se vieron afectadas por el acuerdo fijado por el Gobierno de reducción de recursos sindicales del 28 de noviembre de 2014, lo que afectó a todos los sindicatos ferroviarios con reducción del número de delegados/as (69 en el Grupo RENFE y 120 en ADIF y ADIF AV). Asimismo, se hicieron campañas de descrédito sindical con resultados reducidos, lo que evidencia el interés del Gobierno por cambiar el modelo de relaciones laborales.

También, de nuevo, el I CC Grupo RENFE (2015-2018) y I CC ADIF y ADIF AV (2015-2017) fueron dificultados por las direcciones de las empresas (tanto para alcanzarlos como para su desarrollo, al ser incumplidos).

La estrategia de presión sindical lograba la homologación del personal procedente de FEVE y que se realizara el “curso puente” (Orden FOM 679/2015), lo que implicaba el reconocimiento profesional de los/as afectados/as.

Las propuestas sindicales conjuntas para los convenios colectivos se orientaron a recuperar el poder adquisitivo perdido de forma progresiva (devolución de la paga extraordinaria de 2012 e incrementos salariales en función del IPC).

Mientras que las direcciones de las empresas se acogieron a las leyes de los PGE que limitaban la negociación salarial y la masa salarial que debía ser autorizada por el Ministerio correspondiente, lo que daría mayor complejidad al proceso y un clima de crispación.

La firma del III AENC 2015, 2016 y 2017, del 8 de junio de 2015, limitaba la subida salarial al 1% y 1,5%, y otros aspectos en materia de ultraactividad, IT, flexibilidad laboral, etc., afectando a las negociaciones de los convenios y acuerdos.

RENFE mantuvo bloqueada la negociación del convenio e incumplía en febrero de 2015 el acuerdo firmado con SEMAF al no publicar la convocatoria de ingresos de maquinistas. El sindicato presionó con convocar huelga de veinticuatro horas para el 19 de mayo de 2015, que finalmente desconvocaba al alcanzar un acuerdo. Esto suponía la planificación de recursos humanos para Conducción: ingreso de 81 maquinistas de entrada con contrato indefinido (ofreciéndolos a los/as maquinistas que estaban trabajando con contratos temporales) y 75 nuevos ingresos (ofreciéndolos con prioridad al personal de FEVE con contrato de relevo y con sentencia de despido improcedente). Además, se lograba que el despido colectivo que pretendía llevar el Gobierno en las empresas fuese de carácter voluntario y negociado (haciéndose efectivo a principios del año 2016). Por otro lado, se paralizaban las externalizaciones de actividades en los talleres y debían aplicar un plan de viabilidad según el Acuerdo de Garantías de 2013. Igualmente, se acordaba llevar a cabo un plan de recursos humanos para generar empleo masivo en el medio y largo plazo en todas las áreas, a cambio de nuevas condiciones para el personal de nuevo ingreso. Acuerdo que era aprobado en el CGE por UGT, SEMAF y RENFE.

La empresa siguió con su estrategia de bloquear la negociación del convenio y los sindicatos, al no lograr acuerdo en las comisiones de conflicto, convocaban huelga. SEMAF convocaba cuatro días en septiembre de 2015 de veinticuatro horas; CGT convocaba huelga el 4 de septiembre de veinticuatro horas y CCOO paros parciales de dos horas por turno el 4 de septiembre. Este último desconvocaba el paro al lograr el compromiso de la empresa de presentar una enmienda al art. 20 de la Ley de PGE. Esta enmienda incluía a las empresas ferroviarias como sector prioritario a la hora de reponer las bajas de personal con tasa de reposición del 100% en las áreas de Seguridad y Operaciones, y del 50% en el resto de áreas. Pero mantenía los paros parciales convocados todos los viernes entre el 18 de septiembre y el 23 de octubre de 2015.

Ante este reforzamiento sindical, la empresa tenía que “romper” la unidad sindical que se había conformado, potenciando la conflictividad. Para ello, aquella entraba a

negociar con SEMAF y desbloqueaba la negociación del convenio, aceptaba que el ERE fuese voluntario, se comprometía a llevar a término el Plan de RR. HH. y la integración de los maquinistas de FEVE en las empresas.

Pero los sindicatos siguieron reforzando la estrategia sindical unitaria desde los CGE con la participación de todos (excepto SEMAF, que había pactado con la empresa, pero apoyaba las acciones de presión previstas) con paros parciales durante los meses de septiembre y octubre todos los viernes, y numerosas acciones de protestas (concentraciones, asambleas, manifestación el 12 de septiembre en Madrid, etc.).

Se acordaba finalmente el Plan de RR. HH. entre la Dirección, SEMAF y UGT, y al no ser autorizado el ERE por el Ministerio correspondiente, acordaban llevar un Plan de Desvinculaciones voluntario (suponía una nueva vía para las salidas).

Se firmaba el preacuerdo del I CC del Grupo RENFE el 17 de diciembre de 2015, que era ratificado por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas junto al resto de acuerdos (prima variable, modificación del sistema de promoción, plan de empleo 2016, integración del personal de FEVE en el I CC Grupo RENFE, etc.). La duración del convenio era de cuatro años (2015-2018, excepto para el personal procedente de FEVE). Los incrementos económicos serían los que estableciesen las leyes de los PGE y los acuerdos de la Función Pública. La jornada teórica anual sería de 1.720 o 1.728 horas (lo que suponía realizar 215 o 216 días de trabajo). Se reconocían los mismos derechos a las parejas de hecho que a las de derecho. El Plan de Empleo introducía condiciones que habían sido acordadas, en los salarios y en las condiciones laborales para el personal de nuevo ingreso, bolsas de empleo temporal reguladas y becas formativas.

A cambio se firmaba el Plan de Desvinculaciones 2016 y 2017, que serían voluntarios y negociados, y se mantenían las condiciones laborales y salariales del colectivo ferroviario.

La difícil situación en que se encontraban las mercancías en enero de 2017 y el sobredimensionamiento de sus plantillas (146 excedentes) llevarían a los sindicatos a “colaborar” con la empresa para negociar acuerdos “no traumáticos” para recolocar a los excedentes sin pérdidas de categorías ni condiciones económicas y cumpliendo con el Acuerdo de Garantías de 2013.

Las elecciones sindicales de ADIF y ADIF AV del 3 de marzo de 2015 se vieron afectadas por el acuerdo del Gobierno de reducción de recursos sindicales de noviembre de 2014, afectando a 120 delegados/as y con la división de ADIF, se producía un nuevo mapa de representación (también RENFE sería afectada en este sentido).

La comisión negociadora para el I CC ADIF y ADIF AV (2015-2017) se constituía con 15 miembros (incluía nuevos sindicatos CIG, LAB, ELA). Mientras, el SF era excluido de la misma al modificar los criterios para la negociación (al no alcanzar el 10% de representación, pero el sindicato recurría a los tribunales que le dieron la razón). Este hecho evidencia las tensiones sindicales que se dieron entre los sindicatos.

El Acuerdo de Reconocimiento Visual de Trenes se lograba en abril de 2015 por la mayoría sindical, donde se regulaban las funciones y mejoraban las condiciones iniciales que habían sido propuestas por la empresa.

Los sindicatos priorizaron la integración plena del personal procedente de FEVE y la creación de empleo mediante OEP's.

La decisión empresarial de aplicar un ERE sin el apoyo sindical (al rechazar que fuera sin tasa de reposición y con peores condiciones: indemnización de 20 días por año, etc.) y la aplicación unilateral de algunas de las convocatorias de movilidad llevarían a los sindicatos, a principios de septiembre de 2015, a recuperar y reconducir la estrategia de unidad sindical (elaboraron un calendario de movilizaciones y paros entre el 18 de septiembre y el 23 de octubre, organizaron una manifestación en Madrid el 12 de octubre, etc., que afectaron a ambas empresas). Además, elaboraron plataformas unitarias para los convenios colectivos y reclamaban ajustes dignos para las plantillas que estaban previstas jubilar y contrataciones estables.

El preacuerdo del convenio de ADIF-ADIF AV se alcanzaba en diciembre de 2015 por la mayoría sindical (CCOO, UGT y CGT), y en enero de 2016 era suscrito por el resto.

Se trataba de un convenio pluriempresarial con una duración desde el 5 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2017 (con posibilidad de prórroga un año más); incrementos económicos del 1% para el año 2015 y para el resto de años sería en

función de las leyes de PGE y los acuerdos de la Función Pública; integración plena del personal procedente de FEVE y se regulaban sus particularidades; se incorporaba la modalidad de jubilación parcial (al provenir de FEVE) y la tasa de reposición de las plantillas era del 60% y sería con personal relevista; y un Plan de Empleabilidad. A cambio, la empresa introducía una nueva clasificación profesional que suponía introducir una “doble escala salarial” y modificaba las condiciones de las categorías de ingreso (5 años de permanencia en la residencia adjudicada; incremento de 3 años más para los ascensos automáticos, etc.). Pero, debido a la coyuntura política que había en el país a principios de marzo de 2016, todos los procesos quedaban paralizados al estar el Gobierno en funciones (OEP’s temporales, acuerdo alcanzado a nivel ministerial del trasvase del Canal de Venta que había sido ratificado en los Consejos de Administración, etc.). Asimismo, la Comisión Negociadora de los Convenios de las Empresas Públicas retuvo los convenios colectivos de ambas empresas, hasta que se efectuasen una serie de modificaciones (eliminación de la ultraactividad, limitar las categorías susceptibles de reconocimiento de reducción de coeficientes de penosidad, etc.), lo que aceptaron finalmente los sindicatos.

El 5 de mayo de 2016 se firmaba el I CC ADIF y ADIF AV tras haber sido las partes convocadas en el Ministerio de Fomento. El I CC Grupo RENFE no se firmaba ese día por no alcanzar las firmas suficientes (SEMAF no lo firmó al enterarse de que la empresa había cerrado con CCOO y UGT un pacto extraestatutario). Lo que llevaría a SEMAF a convocar siete días de huelgas en junio, y la empresa aplicaba el acuerdo extraestatutario al personal afectado.

Tras alcanzar un acuerdo empresa y SEMAF el 20 de septiembre de 2016, se firmaba el I CC Grupo RENFE por la mayoría sindical y el acuerdo extraestatutario se convertía en convenio de eficacia general. Con ello, la empresa “vendía” al Gobierno la creación de empleo, el impulso de la eficiencia y la modernización del sistema. Esta situación “atípica” en la negociación del convenio provocó importantes retrasos y desajustes en todos los procesos.

Con los cambios que hacía el Gobierno en Fomento (nuevo ministro) y en las empresas (nuevos presidentes), pretendía dar un nuevo impulso a los planes previstos en el

sector. Los sindicatos se quejaban de que había que acudir a la vía del conflicto para activar los procesos normales. Lo que suponía un cambio radical en la dinámica negociadora al pretender los/as responsables cambiar las reglas de la negociación. Las direcciones ofrecieron “muestras” de ello al Gobierno a lo largo de esta década.

La prioridad sindical a principios de 2017 en las empresas ferroviarias era activar el empleo tras varios años sin realizar convocatorias. Asimismo, la empresa contrató con carácter de urgencia 63 maquinistas temporales en junio de ese mismo año, ya que la supresión de trenes era una realidad que se hacía eco en los medios de comunicación.

Las direcciones de las empresas cerraban con los sindicatos el Acuerdo del Canal de Venta el 25 de mayo de 2017, donde 844 trabajadores/as de ADIF pasaron voluntariamente al Grupo RENFE y 419 permanecieron en ADIF logrando mantener sus condiciones.

La estrategia de las direcciones de “dilatar” en el tiempo la aplicación de los acuerdos y los incumplimientos de los mismos continuaron (no se aplicó el 1% de incremento salarial para el año 2017, ni se abonaron los atrasos pendientes, las convocatorias de movilidad siguieron paralizadas, etc.). Por ello, los sindicatos convocaban huelga en las dos empresas para el 29 de septiembre de 2017, pero la intervención del Ministerio de Fomento llevó a las partes a alcanzar un acuerdo y desconvocaban el conflicto.

En el ámbito empresarial se comprometían a realizar nuevos ingresos de plantillas, convertir el empleo temporal en estable y a desarrollar las desvinculaciones que estaban pendientes. A nivel ministerial se incrementarían las inversiones para la red convencional y se impulsarían las mercancías.

Otro aspecto que cambió durante esos años fue que se incrementó el número de trabajadores/as que, reuniendo las condiciones para acceder a la salida de las empresas, solicitaron acogerse a los planes. De hecho, para el Plan de Jubilación Parcial de ADIF 2017 se presentaron 639 trabajadores/as para un máximo de 563 plazas (teniendo las partes que establecer criterios para la selección de

los/as candidatos/as); los relevistas al 50% de jornada serían los/as de la OEP 2016 y los relevistas del 75% de la jornada serían los/as de la OEP 2017.

En esos años adquirirían un considerable impulso y “notoriedad” las reivindicaciones que se llevaron a cabo desde la Coordinadora Estatal en Defensa del Ferrocarril Público, especialmente a finales de 2017, a las que los gobiernos tuvieron que dar respuesta.

Se prorrogaba el I CC ADIF y ADIF AV un año más (2018) para evitar que se paralizasen las mesas técnicas que estaban en marcha y la subida salarial pendiente se pagaba un año después. Pero, de nuevo, a principios del año 2018, SEMAF “amenazaba” con convocar movilizaciones al desentenderse la empresa de los compromisos firmados y por su “mala” planificación de RR. HH., que estaban ocasionando demoras en el Plan de Empleo, falta de previsión en la formación, etc. Esta acción sindical permitió alcanzar un acuerdo que activaba el Plan de Desvinculaciones de 2018 (presentándose 1.711 solicitudes para un total de 805 plazas), lo que suponía el 5,8% de un total de 13.720 trabajadores/as.

Siguieron las licitaciones para el mantenimiento de vehículos, instalaciones, fibra óptica, etc. Sin duda, estos procesos formaban parte de la estrategia del Gobierno de liberalización del sector y cesión de competencias a empresas privadas.

La inestabilidad política que había en esos momentos llevó a un cambio de Gobierno el 1 de junio de 2018, lo que permitió activar algunos de los procesos.

En RENFE se acordaban incrementos salariales del 1,5% para el año 2018 y 0,25% adicional que eran abonados en agosto (ya que la empresa a partir de 2017 obtenía beneficios superiores a los 60 millones de €). Avanzaron las desvinculaciones de 2018 y 2019. La jubilación parcial anticipada se lograba introducir en el convenio colectivo como una opción más e incluía la mayoría de las peticiones sindicales. Se impulsaron las convocatorias de movilidad y las OEP 2017-2018 para no retrasar las jubilaciones que estaban pendientes (aunque introducía nuevos cambios).

La conflictividad laboral en las empresas continuó, ya que la inestabilidad política “amenazaba” con dificultar las negociaciones. Por ello, los sindicatos elaboraron una hoja de ruta unitaria y “aprovecharon” el momento político para presionar la firma de los convenios, para que se aplicaran las 37,5 horas, para que se activaran las OEP y las convocatorias de movilidad pendientes. Así, CGT convocaba dos días de huelga en octubre y otra jornada (el 1 de diciembre de 2018) en las dos empresas para presionar en la negociación de los convenios colectivos que permitiera mejorar las condiciones de los más precarios (conversión del personal temporal en fijo, mantenimiento de los servicios públicos, etc.). También CCOO convocaba dos jornadas de huelgas en diciembre y otra en enero de 2019 para que se mejorasen las condiciones de los/as interventores/as y se impulsara la negociación de los convenios. El SCF convocaba cuatro jornadas de paros parciales en diciembre de 2018 por la falta de personal en los CRC, etc.

Esta estrategia de presión sindical daba sus frutos, ya que a finales de noviembre de 2018 se constituyeron las Comisiones Negociadoras para los convenios. Asimismo, el compromiso político con las políticas de igualdad se hacía algo más evidente al ser conformadas estas comisiones con criterios paritarios (al menos, la parte empresarial). De forma que la estrategia de presión sindical unitaria (que combinaba negociación y conflicto) articulada desde ambos CGE permitió alcanzar la firma del preacuerdo del II CC Grupo RENFE (2019-2020) por la mayoría sindical al mejorar sus contenidos a mediados de diciembre de 2018 y los sindicatos desconvocaban los paros.

Mientras que CGT y SF no lo firmaron al considerar que mantenía la precariedad laboral con las categorías de ingreso y las becas, los incrementos salariales no eran lineales y no se recuperaban las pérdidas de años anteriores.

La vigencia del convenio sería para 2 años con posibilidad de 1 año de prórroga. Los incrementos económicos serían en función del *“II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo”* con un mínimo de 4,8% para el 2019 y el 2020, pudiendo llegar al 6,6% en el supuesto de que el PIB superase el 2,5% en los dos años y se cumpliera el objetivo de estabilidad presupuestaria en 2020. Además, se haría efectivo el incremento adicional de 0,5% de la masa salarial (cláusula 4.ª del I CC Grupo RENFE). Las jubilaciones parciales serían al 75% de la jornada laboral y serían compatibles con el Plan de Desvinculaciones (se introducían cambios que mejoraban

su gestión). La tasa de reposición sería del 100% de acuerdo con las leyes de PGE. Se reducía el tiempo de permanencia en las categorías de ingreso (de 5 años a 2,5). Se incrementaban las becas formativas a 850 euros, abonos de viajes y se creaban bolsas de reserva para futuros/as trabajadores/as con validez de 6 meses. Se modificaba el sistema de promoción a los maquinistas (2+2+4), y se introducían importantes avances sociales: 12.000 euros por prestaciones por defunción, 45% en las ayudas para hijos/as con discapacidad, etc.

De forma que la estrategia de presión sindical unitaria articulada desde ambos CGE permitió el avance de los procesos en “paralelo” y se lograba la firma del preacuerdo del II CC ADIF y ADIF AV (2019-2023) que mejoraba sus contenidos en diciembre de 2018 y los sindicatos desconvocaban los paros.

No obstante, las partes mantuvieron el “pulso” en estas intensas negociaciones. La vigencia del convenio era de 5 años (con posibilidad de acordar 2 años de prórroga) y, denunciado el convenio, se acordaban 23 meses de ultraactividad (superior al plazo marcado en la ley). Los incrementos retributivos serían en función del *“II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo”* (al igual que en el Grupo RENFE). Los sindicatos obtenían el compromiso de la empresa de solicitar a la Administración correspondiente una tasa de reposición por encima de la establecida en los PGE con ingresos de personal mediante OEP’s para acometer el Plan Plurianual de Empleo firmado (2.000 trabajadores/as desde el 2019 y hasta el 2023); los Planes de Jubilaciones parciales serían del 75/25 y las desvinculaciones fueron autorizadas por el Gobierno. Asimismo, se refundía y reorganizaba la normativa laboral.

El desarrollo profesional que llevaba “enquistado” desde hacía bastante tiempo era una de las condiciones que los sindicatos pusieron encima de la mesa de negociación para firmar el convenio con un incremento del 1,5 % de la masa salarial para cada año, y que finalmente aceptaba la empresa. De forma que la clasificación profesional que estaba vigente en la empresa desde 1983 se adaptaba a los grupos profesionales, como pretendía la empresa mediante el Acuerdo de Desarrollo Profesional ADIF y ADIF AV, lo que ofreció aquella al Gobierno como “muestra” de modernización del sistema y avance en las relaciones laborales.

Acordaban aplicar las 37,5 horas y la jornada laboral máxima sería de 1.642 horas/año (suponía una reducción de 10 días completos, aunque de partida eran 14 días), lo que permitía avanzar en la política de conciliación.

Se incorporaban al convenio el II Plan de Igualdad de ADIF, el I Plan de Igualdad de ADIF AV y los protocolos de acoso.

Se modificaba la Norma Marco de Movilidad donde se recuperaban algunos aspectos. También se modificaba la normativa de formación (especialización y capacitación). Y se daba un mayor impulso a la mesa de penosidad (el CGE se encargaría de transmitir los trabajos realizados hasta la fecha al Ministerio competente).

Los sindicatos firmantes del convenio colectivo lo consideraron un “logro” al suponer el inicio de la recuperación económica y laboral, aunque su desarrollo sería otro reto.

La participación en las elecciones sindicales del 6 de marzo de 2019 fue elevada (en torno al 90% en las dos empresas) y se producían cambios en ADIF AV al incorporarse nuevos sindicatos en el CGE (5 de CCOO, 3 de UGT, 1 de CGT y 3 de CSIF); en ADIF se mantenía prácticamente igual.

De nuevo, la inestabilidad política que existía en abril de 2019 era uno de los motivos que llevó a que la Administración competente paralizara las autorizaciones de los convenios colectivos y acuerdos. No será hasta después de las elecciones generales (que se celebraron el 10 de noviembre de 2019) cuando se activaron los procesos, aunque con dificultades.

Los sindicatos se enteraban de que dicho bloqueo venía dado, por un lado, por la coyuntura política y, por otro, porque el Ministerio de Hacienda no autorizaba el convenio ni la financiación específica del 1,5% del Acuerdo de Desarrollo Profesional de ADIF y ADIF AV. Los sindicatos consideraron este hecho una “injerencia” en el derecho a la negociación colectiva y articularon su estrategia de presión negociación/conflicto desde el CGE, lo que dio sus frutos. Se acordaron los criterios del Plan de Desvinculaciones y de la Jubilación Parcial 2020 que mejoraban algo más las bases anteriores al ofrecer opciones de poder acogerse a los/as que tuviesen una edad cercana a la jubilación con menor antigüedad; todas las jubilaciones parciales serían al 75% de la jornada laboral; y los/as relevistas lo harían con contratos de ingreso

indefinidos. Además, acordaron abonar 5 días completos del año 2018, 10 días del 2019 y siguientes por la reducción de la jornada a 37,5 horas pactada en convenio. Ahora bien, hubo dificultades, ya que la empresa las abonó al valor de día de descanso no disfrutado, en vez de hacerlo con valor de las horas extraordinarias. Los sindicatos tuvieron que recurrir a los tribunales.

También salieron a la luz otras contradicciones de los discursos empresariales y políticos, por ejemplo las que pusieron de manifiesto algunas direcciones de la empresa que aplicaron unilateralmente el Procedimiento General de Corte de Tensión de Línea Aérea de Contacto. Igualmente, la decisión ministerial de licitar el mantenimiento de las instalaciones de seguridad de red convencional incluía en su propuesta un nuevo modelo para el área de Mantenimiento. Los sindicatos no las aceptaron por la forma y porque incumplía el Acuerdo de Garantías de 2013. Estas actuaciones sacaban a la luz las contradicciones de los discursos empresariales y políticos.

Otro factor externo que afectó a los procesos que estaban en marcha era la irrupción de la pandemia del covid-19 al paralizar el funcionamiento de las comisiones de resolución de conflictos. Algunos sindicatos los habían interpuesto debido a los incumplimientos empresariales, entre otros, el mantenimiento de los contratos temporales. Los conflictos estuvieron enquistados hasta que se establecieron medios para las reuniones virtuales y hasta que el Ministerio de Sanidad permitió las reuniones presenciales. Por otro lado, la mala situación económica que ocasionó la pandemia en las empresas fue “utilizada” por los/as responsables para tratar de recortar la remuneración variable al pretender que se cobrase en función de la producción realizada, a lo que los sindicatos se negaron. Por último, la falta de personal era acuciante y un problema estructural que reconocían las empresas, lo que dificultaba seriamente atender los servicios diarios.

Los sindicatos presionaron a los/as responsables de las empresas y al Ministerio para que se autorizara el Plan Plurianual de Empleo de ADIF 2019-2023 (en la OEP 2020 se lograba una tasa de reposición del 105%, lo que suponía un total de 525 plazas) y se firmaba el Plan de Jubilaciones Parciales y Desvinculaciones 2021 en diciembre del 2020 para un total de 1.032 plazas (igual número que en el año 2020).

A finales de diciembre del año 2020 se acordaba la prórroga del II CC Grupo RENFE 2021. El incremento salarial sería el fijado en la ley de PGE 2021 (0,9 % de la masa salarial). Se renegociarían los términos de la prima variable para toda la plantilla (donde no se descontaría lo abonado como había pretendido la empresa). Este asunto generó polémica entre los sindicatos. Se lograban avances en el teletrabajo en los puestos donde fuese posible su aplicación por la situación de la pandemia. Fue un proceso de negociación en evolución y pionero en las empresas ferroviarias. Implicó una transformación en la cultura organizativa que se ha mantenido después de la pandemia. Se realizaría una nueva redistribución de la reducción de la jornada anual (ya que la empresa venía aplicando desde 2018 una reducción de 17 minutos diarios, sin acuerdo con los sindicatos). Se lograba una tasa de reposición del 110% y continuaría el Plan de Empleo.

Los sindicatos que no firmaron la prórroga del convenio denunciaban la falta “deliberada” de previsión de la empresa y SEMAF denunciaba el II CC Grupo RENFE, lo que ocasionó un nuevo conflicto. Pero, finalmente, la empresa y el sindicato llegaron a un acuerdo que permitía la entrada de los/as maquinistas necesarios, se activaban las desvinculaciones y jubilaciones parciales del año 2021, se recuperaban los niveles de servicios ferroviarios anteriores a la pandemia, se desarrollaría correctamente el plan de empleo y la parte variable no penalizaría a los/as trabajadores/as acogiendo a la condición de trabajadores/as “esenciales” (lo que se lograba gracias al sindicato de maquinistas) y desconvocaba las movilizaciones.

La desescalada de la pandemia abrió la esperanza para la recuperación de la economía y, al mismo tiempo, en las empresas se retomaban las “riendas” de la negociación de los procesos que estaban abiertos. Además, estaba previsto que llegara un número importante de fondos europeos al admitir las instancias europeas el estado “crítico” en que se encontraban las empresas ferroviarias. Esto llevó a las empresas a realizar una planificación de ingresos de personal de 6.200 trabajadores/as entre los años 2021-2025. Lo que suponía un cambio de tendencia en la política de personal y un momento histórico por el importante número de ingresos y de salidas previstas, como así sucedería.

La fortaleza que adquiriría la estrategia de acción sindical unitaria fue esencial en este período tan complejo y difícil para la negociación (a pesar de las desavenencias que en algunos momentos se dieron entre los sindicatos). Esta vino dada porque la misma fue planteada “inteligentemente” desde la unidad de los CGE, de la misma forma que habían realizado desde antes de la segregación de RENFE en 2005.

Esta forma de plantear la estrategia de acción sindical ha permitido a la representación sindical reducir los impactos más lesivos de las propuestas de restructuración laboral planteadas por las direcciones de las empresas sobre los/as afectados/as. Pero también se han perdido derechos y se han modificado muchas de las condiciones laborales y de empleo. No obstante, muchas de las propuestas empresariales se han negociado en el ámbito laboral y otras, en el político, con las instancias correspondientes. Una estrategia sindical que trasciende el ámbito natural de la empresa en cuanto a sus repercusiones sobre los/as afectados/as y sobre las relaciones laborales.

El trabajo expuesto a lo largo de estas páginas nos ha permitido dar respuesta al interrogante formulado de forma general y a los interrogantes específicos que fueron planteados en la investigación de forma detallada.

1. ¿Por qué los cambios en la gestión laboral en la empresa en el período analizado se dan en determinados momentos?

Este interrogante nos ha llevado a analizar, entre otros hechos, los intentos de los gobiernos de cambiar las reglas de juego de las relaciones laborales. Se ha observado que hay momentos más propicios que otros.

Los gobiernos y los gerentes de las distintas empresas que configuran actualmente la antigua RENFE han “*aprovechado*” los momentos “*críticos*” sucedidos a lo largo del período analizado (crisis económica 2008, pandemia del covid-19) para introducir importantes cambios en la gestión laboral y en las relaciones laborales. Han tratado de modificar determinados estilos de comportamiento en las relaciones laborales, como también recogía Anthony Ferner en su investigación de 1990: “*...las empresas han llegado a desempeñar un papel simbólico en estrategias de Gobierno de alcance más amplio, y sintetizan, por ejemplo, determinados estilos de comportamiento empresarial y de relaciones laborales que los gobiernos pretenden modificar*”

(1990:56). Aunque, con un éxito “relativo”, como hemos podido observar.

Así pues, la dinámica de efectuar cambios en la gestión laboral y en las relaciones laborales en momentos “críticos” en este tipo de empresas no es algo nuevo. Supone una continuidad de prácticas anteriores por parte de sus responsables.

2. ¿Qué aspectos de la gestión de personal han sido “críticos” por los gobiernos? ¿Qué aspectos, más allá de la gestión de los recursos humanos, han estado en las mesas de negociación?

Los aspectos de la gestión de personal que han adquirido un carácter “crítico” para los gobiernos han sido recurrentes en los tres períodos analizados: reducciones sistemáticas de las plantillas ferroviarias, ajustes presupuestarios, limitaciones o restricciones a los incrementos salariales, extensión de la flexibilidad laboral en todas sus vertientes, externalización de cargas de trabajo. Pero también ha habido otros aspectos que han estado presentes en los procesos negociadores de las empresas, como los condicionantes y limitaciones que “impone” la política ferroviaria europea, las restricciones en las OSP, el traspaso de competencias de servicios ferroviarios a las CCAA, licitaciones, segregación de las empresas. Esto implica en buena medida una adaptación del sistema ferroviario al contexto de globalización.

Se han analizado numerosos episodios de conflictividad y de negociación que han implicado algunos de los acuerdos más significativos, como el Acuerdo de Agente Único de Conducción, el Acuerdo del Servicio Itinerante de Circulación y el Acuerdo del Mantenimiento del Empleo y Garantías. Todos ellos han afectado a las plantillas y a los/as usuarios/as de los servicios ferroviarios. Todos han sido negociados con los sindicatos y han repercutido en las relaciones laborales.

3. ¿En qué circunstancias tiene lugar el abandono del modelo de relaciones laborales consensuado a otro modelo más duro y centrado en la confrontación?

Los sindicatos ferroviarios han abandonado la estrategia de “colaboración” por otra de “confrontación” tras haber agotado la vía de la negociación. Esto ha supuesto que los sindicatos han “utilizado” los recursos institucionales, especialmente los de negociación en la empresa. Ahora bien, cuando no han surtido el efecto esperado,

sobre todo ante las medidas de reestructuración “extremas”, han elaborado y llevado adelante estrategias de intercambio político con el fin de reducir los impactos más lesivos, como la “amenaza” de despidos colectivos y de privatizaciones.

El examen de este interrogante ha permitido observar en qué situaciones se produce el intercambio político. Igualmente, ha permitido observar sus limitaciones como mecanismo de transmisión de los objetivos políticos.

La reestructuración laboral que se ha producido durante estas tres décadas en las empresas derivadas de la matriz RENFE supone un considerable cambio en la gestión de personal, pero también de las relaciones laborales. Los efectos han sido importantes en las plantillas y en los/as usuarios/as del ferrocarril.

Aunque se han producido episodios de conflictividad y resistencia a lo largo del tiempo (algunos de gran alcance y notoriedad), en términos generales, no se corresponden gradualmente con sus consecuencias laborales y sociales. Afirmamos que han sido los intercambios que han tenido lugar entre las partes lo que explica que el grado de protesta laboral haya sido considerablemente inferior al que se pudiera prever ante el calado de la reestructuración efectuada.

Los sindicatos han optado por llevar aquellas cuestiones que trascienden el ámbito de la negociación laboral a la negociación política para poder obtener “bienes” más a largo plazo, como el mantenimiento del empleo, el control y las garantías de futuro, mientras que su retribución salarial ha perdido capacidad adquisitiva.

Sostenemos, al igual que hace Alessandro Pizzorno, que la percepción que pueden tener los/as trabajadores/as *“de la existencia de cierta garantía acerca de los estados futuros del sistema está basado en cierta relación de confianza entre el empresario y los empleados [...] el control o la garantía de objetivos futuros induce a la moderación”* de las reivindicaciones de los actores en la negociación” (1978:389).

La capacidad que tienen los sindicatos para recurrir a estrategias de intercambio político y las relaciones políticas que han mantenido les han permitido negociar condiciones y llegar a acuerdos que, aunque no han frenado la reestructuración

perseguida por los gobiernos, sí han podido en cierta medida reducir sus impactos negativos.

El éxito de la estrategia de intercambio político ha sido posible porque se dieron las condiciones necesarias. Según los planteamientos de Bean Ron (1985:143), serían: fuerza del trabajo estable y perdurable, grado importante de unidad organizativa por el movimiento obrero y experiencia pasada exitosa de intercambio político (Lange 1984). Siguiendo a Öberg, PerOla et al. (2011:368), para el éxito de la estrategia del intercambio político, tienen que darse ciertas precondiciones: mandato, cierto grado de unidad, disponibilidad de recursos deseados por la contraparte y actitud amigable, donde cada una de ellas ha de cumplir ciertos criterios.

El análisis de la reestructuración laboral nos ha permitido conocerla detalladamente, entender y comprender el sentido de la lógica de acción seguida por los/as protagonistas, las estrategias de los actores que han participado en los procesos y las han presidido, los intercambios que han tenido lugar y sus resultados.

Las presiones políticas en forma de restricciones laborales en el sector público español practicadas desde hace décadas se han acelerado y acentuado en los últimos años. Han tenido importantes efectos no solo para la clase trabajadora y los/as usuarios/as del ferrocarril, sino también para las relaciones laborales todavía por concluir.

El “valor” que adquieren las instituciones que conforman las relaciones laborales en las empresas públicas ha sido y sigue siendo muy importante actualmente. El poder “influir” en los planes del Gobierno sobre la reestructuración laboral a través de la negociación tiene efectos que trascienden el ámbito de la empresa. Así, las instituciones se convierten en elementos “equilibradores” del sistema de relaciones laborales. Esto es aplicable a todo tipo de empresas con capacidad de “trasladar” el conflicto laboral al espacio político y alterar el consenso social. En mi opinión, es fundamental que dichas instituciones sean protegidas, transmitidas y, sobre todo, se les conceda el “valor” que les corresponde en los distintos espacios de la realidad laboral. Es una responsabilidad que concierne a las organizaciones sindicales, los/as trabajadores/as; a las asociaciones empresariales, los/as empresarios/as; a las autoridades y a la sociedad en su conjunto.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO BENITO, Luis Enrique (1995), *“Conflicto laboral y cambio social. Una aproximación al caso español”*. Pp. 403-426 en *Las relaciones laborales en España*, dirigido por Fausto Miguélez y Carlos Prieto. Madrid: Siglo XXI.

—— y PÉREZ ORTIZ, Lourdes (2002). *“Problemas actuales en el estudio de la jubilación y las edades del trabajo: la perspectiva sociológica”*. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Proyecto de investigación SEC 2002-3672. pp. 115-149. Madrid.

—— y BLANCO, Juan (1999). *“La transformación de las bases sociales del conflicto laboral”*, Fausto Miguélez y Carlos Prieto (dirs.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI: 347-374.

ANSOFF, H. Igor. (1965), *The Corporate Strategy*. New York, USA: McGraw Hill.

ARAQUE CATENA, Petra (2008), *“Prácticas de gestión de mano de obra en la empresa pública: el caso de RENFE”*. Publicado en *Quaderns de Ciències Socials* nº 10. Valencia.

ARTOLA GALLEGO, Miguel (Dir.) (1978): *Los ferrocarriles en España 1844-1943*. 2 vols. Banco de España, Madrid.

ASTUDILLO RUIZ, Javier (2004), *“La trampa del partidismo de la UGT: de la relación solidaria con el PSOE a la unidad de acción sindical con CC.OO”*. *Revista Española de Ciencia Política* 11:73-101.

—— (2001), *“Without unions, but socialist: The Spanish Socialist Party and its divorce from its union confederation (1982-96)”*. *Politics & Society* 29:273-296.

DOI: [10.1177/0032329201029002005](https://doi.org/10.1177/0032329201029002005)

ATKINSON, J. (1986), *“Flexibilidad del empleo en los mercados de trabajo internos y externos”*, en L. Finkel (comp.), *La organización social del trabajo*. Madrid, Pirámide, 1986, pp. 454-473.

BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda (2013), "Las mujeres en el ferrocarril: acceso restringido". XI Congreso español de Sociología: Volumen I. Crisis y cambio: propuestas desde la sociología. Universidad Complutense de Madrid. 10-12 de julio de 2013.

BATSTONE, Eric; FENER, Anthony y TERRY, Michael (1984), *Relaciones industriales y estrategias de gestión en las empresas públicas de comunicaciones*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.

BECATTINI, Giacomo (1988), "Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano 1988-1989" nº 5.

BEER, Michael; SPECTOR, Bert; LAWRENCE, Paul; MILLS, DQ y WALTON, Richard (1984), *Gestión de recursos humanos. Perspectiva de un director general*. Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid.

BENEYTO CALATAYUD, Pere J. (2008), "El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia". Cuaderno de Relaciones Laborales nº 26, págs. 57-88.

—— (2010a), "Afiliación y representación sindical en España: Expansión y límites", en: Elvira S. Llopis, Javier Fernández y Jorge Aragón (coords.), Anuario 2010. Madrid: Fundación 1.º de Mayo, págs. 327-350.

—— (2010b), "Afiliación y representación sindical en Europa. Últimos datos y estudios comparados", en Estudios de la Fundación, n.º 37, Fundación 1.º de Mayo. <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio>

—— (2011), "Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical". en Gaceta Sindical. Reflexión y debate. Nueva etapa. Sindicalismo, trabajo y democracia. Confederación sindical de CCOO. nº 16, junio 2011, págs. 195-223.

BEAN, Ron (1985), *Comparative Industrial Relations. An Introduction to Cross-national Perspectives*. Londres: Croom Helm.

BERMEJO VERA, José (1975), *Régimen jurídico del ferrocarril en España (1844-1974)*, Ed. Tecnos.

BILBAO, Andrés (1986), *La segmentación del mercado de trabajo. Análisis del mercado de trabajo en Carabanchel*, Madrid, pp. 237-238.

—— y CACHON, Lorenzo y PRIETO, Carlos (1989), *Políticas empresariales de mano de obra. Un estudio realizado en la cuenca industrializada del sur madrileño*, investigación realizada para la Dirección General V de las Comunidades Europeas y el gobierno de la Comunidad Autónoma de Madrid.

—— (1990), "El proceso de trabajo en Artes Gráficas: tecnología y descentralización productiva" *Sociología del Trabajo*, nº. 9, pp. 3-17.

BURAWOY, Michael (1987), *The Politics of Production*, Londres, Verso.

—— (1989): *El consentimiento en la producción: Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Ministerio de Trabajo, Madrid.

CABRERA CALVO-SOTELO, Mercedes (1991), *“La opinión empresarial ante la empresa pública (1898-1936)”* en Comín, Francisco y Martín Aceña, Pablo. Historia de la empresa pública en España.

CAMERON, D. R. (1984) 1991, “Democracia social, corporatismo, inactividad laboral y representación de intereses económicos en la sociedad capitalista avanzada”. Pp. 207-51 en Orden y Conflicto en el Capitalismo Contemporáneo, compilado por J. Goldthorpe. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CARBONELL PORRAS, Eloisa (2014), “Infraestructuras de transporte terrestre y sector público estatal” en Régimen jurídico del transporte terrestre: carreteras y ferrocarril, Thomson Reuters Aranzadi.

CARRERO, V.E., SORIANO, R. y TRINIDAD, A. (2012). Teoría fundamentada (“Grounded Theory”): El desarrollo de la teoría desde la generalización conceptual. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Colección Cuadernos metodológicos nº 37.

CASTELLS, Manuel (2012), *Networks of outrage and hope. Social movements in the Internet Age*, Cambridge, Polity Press.

CASTILLO ALONSO, Juan José (1987-1988), *De los “impactos sociales de las nuevas tecnologías” al diseño del trabajo*, en Jornades Innovació Tecnològica i Treball, CERES-CONC. Barcelona.

—— (1995), “Reestructuración productiva y organización del trabajo” en Fausto Minguélez y Carlos Prieto (eds), *Las relaciones laborales en España*, pp. 23-42, Madrid. Siglo XXI

—— y PRIETO, Carlos (1983), *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*, CIS, Madrid.

—— y MENDOZA Carlos A. (1990), “Control y organización capitalista del trabajo: El estado de la cuestión”. *Sociología del Trabajo*, núm. 9.

CAYÓN GARCÍA, Francisco; GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, Rafael y MUÑOZ RUBIO, Miguel (1998). *El camino del tren: 150 años de infraestructura ferroviaria*. Ed. Fundación de los Ferrocarriles Españoles y RENFE Mantenimiento de Infraestructura. Madrid.

—— y FRAX ROSALES, Esperanza; MATILLA QUIZA, M^a Jesús; MUÑOZ RUBIO, Miguel; SÁIZ GONZÁLEZ, J. Patricio (1998): *Vías paralelas, invención y ferrocarriles en España (1826-1936)*. Fundación de los Ferrocarriles Españoles, Madrid.

—— y CUÉLLAR VILLAR, Domingo (2006), “*El sindicalismo ferroviario español en democracia 1976-2005*”. IV Congreso de Historia Ferroviaria. Málaga, 20, 21 y 22 de septiembre de 2006.

—— y CUÉLLAR VILLAR, Domingo (2009), “*Sindicalismo y Negociación Colectiva en la España Democracia (1976-2005). El caso de RENFE*”. Working Paper 03/2009. Dept. Análisis Económico: Teoría Económica e Historia Económica. I.S.S.N.: 1885-6888.

CASTAÑO COLLADO, Cecilia (1998), *El difícil acceso al empleo en España*. Revista Política y Sociedad, nº 29, pp. 89-106, Madrid. Universidad Complutense de Madrid.

CASTRO MONGE, Edgar (2010), *“El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas”*. Revista Nacional de Administración. Vol. 1, n.º 2, julio-diciembre 2010.

CAWSON, Alan (ed.) 1985, *“Organized Interests and the State. Studies in meso-corporatism”*. Londres: Sage.

CEFE (Comisión para el Estudio de los Ferrocarriles Españoles), 1983. Informe sobre el avance previo a los dos meses de su constitución. Madrid: Munticipia.

— (1984), Informe de la Comisión para el Estudio de los Ferrocarriles Españoles. Madrid, Ministerio de Transporte, Turismo y Comunicaciones.

COMÍN COMÍN, Francisco; MARTIN ACEÑA, Pablo; VIDAL OLIVARES, Javier y MUÑOZ RUBIO, Miguel (1998), *150 años de Historia de los Ferrocarriles Españoles*. Ed. Anaya - Fundación de los F.F.C.C. Españoles, Vol. 1 y 2. Madrid.

CRUZ VILLALÓN, Josefina (2017), *La política ferroviaria en España. Balance de su planificación y ejecución de los últimos treinta años*. Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles nº 74, pp. 333-359. I.S.S.N. 0212-9426 - DOI: 10.21138/bage.2457

CUERVO GARCÍA, Álvaro (1985). *La empresa pública en España. Comentarios ante su reforma*. Economía Industrial, nº 241, 33-48. I.S.N.N. 0422-2784.

— (1986), *La privatización de la empresa pública*, “la nueva desamortización”. Papeles de Economía Española, 27, 331-364.

— (1992), *La empresa pública en el contexto europeo*, ponencia del congreso La empresa española de la nueva Europa. Jerez de la Frontera, del 20 al 22 de septiembre.

— (1997a), *Las privatizaciones en España*. Cuadernos de Información Económica, 119, 10-23.

— (1997b), *La privatización de la empresa pública*. Madrid - Encuentros.

CUÉLLAR VILLAR, Domingo y SÁNCHEZ PICÓN, Andrés (Eds.) (2012), *Catenaria: La electrificación ferroviaria en perspectiva histórica*. Fundación de los Ferrocarriles Españoles. Colección de Historia Ferroviaria. Madrid.

DAWSON, Patrick M. (1997), *In at the deep end: conducting processual research on organisational change*. Scandinavian Journal of Management, 13, 389-405. [http://dx.doi.org/10.1016/S0956-5221\(97\)00025-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0956-5221(97)00025-0)

DADOY, M. (1982), *“La polivalencia obrera y su remuneración”*. Sociología del Trabajo n.º 2, octubre-noviembre, pp. 65-102.

DIAZ SÁNCHEZ, Pilar (2004). *El trabajo en Renfe: un análisis de género*. En sociología del trabajo. Nueva época nº 50, pp. 59-89. I.S.S.N. 0210-8364.

— y DOMÍNGUEZ, Pilar; FOLGUERA, Pilar y GAGO, José Mª (2001), *Las profesiones en Renfe: un proyecto de historia oral*, II Congreso de Historia Ferroviaria, Aranjuez.

DOERINGER, P.B. (1988), *Los mercados internos de trabajo y el paternalismo en las áreas rurales*. En Paul Osterman (comp.), pp. 303-322. Ministerio de Empleo y S. Social.

DUHALDE, Santiago (2019), *“Beneficios profesionales y demandas organizacionales en la relación Estado-sindicatos del sector público”*. Revista Temas y Debates. ISSN 1666-0714, año 23, número 37, enero-junio 2019, pp. 95-117.

DUNLOP, John (1958), *Industrial Relations Systems*. Carbondale and Edwardsville: Southern Illinois University Press.

ENCINAS AVELLO, Eduardo (1982), *Encuesta a los trabajadores de Renfe*. Mimeografiado.

—— (1986), *“Trabajadores y sindicatos en el proceso de ajuste del sector público. Renfe, 1983-1985”*. Memoria de licenciatura, Universidad Complutense de Madrid.

EDELMAN, Murray 1971, *“Politics as Symbolic Action. Mass arousal and quiescence.”* Chicago, Markham. DOI:10.1177/000271627340600170

—— (1976), *“The Symbolic Uses of Politics”*. Urbana: Illinois University Press.

EDWARDS, Paul (1986), *Conflict at Work. A materialist analysis of workplace relations*. Oxford: Blackwell (versión castellana en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, colección Economía del Trabajo, 1989). I.S.B.N. 0631152725, 9780631152729.

—— (1987), *Managing the factory*, Oxford, Basil Blackwell.

ESPINA MONTERO, Álvaro (1999), *“El Guadiana de la concertación neocorporatista en España: de la huelga general de 1988 a los acuerdos de 1997”*. Pp. 375-98 en *Las relaciones de empleo en España*, dirigido por Fausto Miguélez y coordinado por Carlos Prieto. Madrid: Siglo XX - I.S.B.N.84-323-0982-6.

FAURE BENITO, Roberto (2004), *La tracción eléctrica en la alta velocidad ferroviaria (A.V.F.)*. Ed. Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, Madrid.

FLANDERS, Allan (1968): *Collective Bargaining: A theoretical analysis*, British Journal of Industrial Relations, 6 (1): 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1968>

FERNER, Anthony (1985), *Political Constraints and Management Strategies: The Case of Working Practices in British Rail*. British Journal of Industrial Relations, 23 (1), 47-70. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1985>

—— (1986), *“Relaciones laborales y dinámica social en los ferrocarriles españoles y británicos”*. Boletín de Documentación de la Fundación de los Ferrocarriles Españoles, 3-4, 23-59.

—— (1987a), *“Industrial Relations and the Mesopolitics of the Public Enterprise: The Transmission of State Objectives in the Spanish National Railways”*. British Journal of Industrial Relations, 25 (1), 49-75.

—— (1987b), *“Public Enterprise and the Politics of “commercialism”: Changing Industrial Relations in British and Spanish Railways”*. Work, Employment & Society, 1 (2), 179-203.

—— (1990), *“El Estado y las relaciones laborales en la empresa pública: un estudio comparado de RENFE y British Railways”*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

—— (1994), *"The State as Employer"*. En Hyman, Richard y Ferner, Anthony. New Frontiers in European Industrial Relations. Oxford: Blackwell, 52-79.

FERRER SÁNCHEZ, Albert 2016, *Conflictividad y crisis. España 2008-2013*. José Daniel Lacalle. El viejo topo. Madrid.

FERNÁNDEZ DE CASTRO, Manuel (1857), *"Electricidad y caminos de hierro"*. Vol. 2. *"Caminos de hierro y accidentes que pueden ocurrir en ellos"*. Ed. Rivadeneyra, Madrid.

FISHMAN, Robert M. (1996), *Organización obrera y retorno a la democracia en España*. Centro de Investigaciones Sociológicas y Siglo XXI de España, Madrid.

FONTGALLAND, Bernard (1984), *The Word Railway System*. Cambridge University Press.

FOX, Alan (1985), *Man Mismanagement*. Londres, Hutchinson, p.15.

FOX-WOLFGRAMM, Susan J. (1997), *Towards developing a methodology for doing qualitative research: the dynamic-comparative case study method*. Scandinavian Journal of Management, 13, 439-455. DOI: 10.1016/S0956-5221(97)00028-6

GARCÍA CALAVIA, Miguel Ángel (2001), *El sindicalismo tras la reestructuración productiva*. Papers, 65, pp. 11-30.

—— (2003), *EL trabajo se desmorona, se atomiza: los trabajadores se desorientan*. Revista de Ciencias Sociales, Ed. ICARIA, pp. 115-130, Barcelona.

—— (2003), *El empleo público en España: insuficiente, envejecido y (una parte) precarizado*. Anuario Institut d'Estudis del Treball, volumen 8.

—— (2005), *Notas para comprender sociológicamente las organizaciones productivas a principios del siglo XXI*. Departamento de Sociología y Antropología Social. Universidad de Valencia (Estudio General).

—— (2006), *Sindicalismo y representación de intereses*. En Mientras tanto - Icaria, nº 99 pp. 67-83.

—— (2008), *Sociologia de les relacions laborals*. Publicacions de la Universitat de València.

—— (2009), *¿Hacia dónde van las relaciones laborales en los centros de trabajo?* Sociología del Trabajo nº 67. pp. 39-70.

GARCÍA PÉREZ, Juan (1996), *"Régimen jurídico del transporte por ferrocarril"*. Madrid, Fundación de los Ferrocarriles Españoles y Marcial Pons.

—— y RIGBY, Mike (2016), *Recursos de poder de los sindicatos en España. Su examen a través de la negociación colectiva*. Sociología del Trabajo n.º 87.

GIL DE EGEA, Baltasar, CALVO HOLGADO, Pilar y GARCÍA SUÁREZ, Carmen (2009). *Los factores humanos y organizativos en la investigación y prevención de accidentes ferroviarios*. ESM-Instituto de Investigación en Seguridad y Factores Humanos. Ministerio de Fomento.

GONZÁLEZ BEGEGA, Sergio y LUQUE BALBONA, David (2014), *¿Adiós al corporatismo competitivo en España? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica*. REIS (Revista Española de Investigaciones Sociológicas) nº 148 octubre-diciembre 2014, pp. 79-102. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.148.79>

— y LUQUE BALBONA, David y GUILLÉN Ana M., diciembre 2015, *Gobiernos y sindicatos ante la reforma del estado de bienestar. ¿Ruptura del diálogo social en la periferia de la eurozona?* Revista de Economía Crítica, nº 20, 2º semestre 2015.

GORZ, André (1988), *“Metamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique”*. París, Galilée, pp. 178-182.

GOODE, William Josiah – HATT, Paul K. (1952), *“Methods in Social Research”*, New York, McGraw-Hill, 1952. (trad. it. Metodologia della ricerca sociale, Bologna, Il Mulino, 1968).

GUMMESSON, Evert Sage (2000), *“Qualitative methods in management research”* London: SAGE Publications. <https://doi.org/10.1002/jsc.512>

GOURVISH, Terry (1986), *“British Railways 1948-1973. A business history”*. Cambridge: University Press, pp. 577.

HAMANN, Kerstin (2005), *“Third Way Conservatism? The Popular Party and Labour Relations in Spain.”* International Journal of Iberian Studies 18 (2):67-82. <https://doi.org/10.1386/ijis.18.2.67/>

HARTLEY, Jean (1994), *“Case studies in organizational research”*. En Casell, Catherine y Symon, Gillian. (Eds.). Qualitative methods in organizational research. London: SAGE Publications.

HECKSCHER, Charles C. (1993), *“El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación”*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

HIBBS, Douglas A. Jr. (1978), *“On the Political Economy of Long-Run Trends in Strike Activity”*. British Journal of Political Science 8:153-75. <https://doi.org/10.1017/S0007123400001289>

HOMS, O.; KRUSE, W.; ORDOVÁS, R.; PRIES, L. (1987). *Cambios de cualificación en las empresas españolas*. Fundación IESA, Madrid.

IBAÑEZ FERNÁNDEZ, José (1954), *“La tragedia de un empleo”*. Ensayo ferroviario. Ed. Marsiega, Madrid.

I.G.A.E. (1984) (Intervención General de la Administración del Estado); 1984: Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles. Control financiero. Madrid, multicopiado.

JÓDAR MARTÍNEZ, Pere; ALÓS-MONER VILA, Ramón; BENEYTO Y CALATAYUD, Pere J. y VIDAL, Sergi (2018), *“La representación sindical en España: cobertura y límites”*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 36 (1), 15-34 <http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.59555>

JUNTA SUPERIOR DE FERROCARRILES (1940), *“Antecedentes y datos para el estudio del problema ferroviario en España”*. Ed. Ministerio de Obras Públicas. Tomo 1, 2, 3, 4 y 5. Madrid.

KÖHLER, Holm-Detlev (1995), *El movimiento sindical en España: transición democrática, regionalismo y modernización económica*. Ed. Fundamentos, Madrid.

KORPI, Walter (1983), *The democratic class struggle*. Londres, Reino Unido: Routledge & Kegan Paul.

— y SHALEV, Michael (1979), *Strikes, industrial relations and class conflict in capitalist societies*. British Journal of Sociology 30:164-87.

LACALLE, José Daniel (2019), *Reino de España: La evolución de la conflictividad laboral desde los inicios de la recuperación (2014-2018)*.

http://www.fim.org.es/02_02.php?id_publicacion=497

LANDES, David (1979), *Progreso técnico y revolución industrial*. Ed. Tecnos, Madrid, pp. 186-187.

LANGE, P. (1991 [1984]), *“Sindicatos, trabajadores y reglamentación salarial: bases racionales para el acuerdo”* en J. GOLDTHORPE (comp.). Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Pp. 145-180.

LINDBLOM, Charles E. (1980), *Politics and Markets*. New York: Basic Books.

LEHMBRUCH, Gerard (1977), *“Liberal Corporatism and Party Government”*. Comparative Political Studies, volumen 10.

— (1991 [1984]), *La concertación y la estructura de las redes corporatistas*, pp. 95-122 en Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo, J. Goldthorpe (comp). Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

LOPE PEÑA, Andreu (1996), *Innovación Tecnológica y Cualificación: La polarización de las cualificaciones en la empresa*. Consejo Económico y Social (CES) nº 27, Madrid.

LUQUE BALBONA, David (2012), *Huelgas e intercambio político en España*. RIS vol. 70, n.º 3. Septiembre-diciembre 561-585. DOI: [10.3989/ris.2011.02.25](https://doi.org/10.3989/ris.2011.02.25)

MARÍN, José M^a (2001), *La democracia consolidada 1982-2000*. En Historia política de España (1939-2000), editado por J. M. Marín, Carmen Molinero y Pere Ysàs. Madrid: Istmo. pp. 319-480.

MARTINO DE JUGO, José Luis (1980), *Los Ferroviarios en Comisiones Obreras. Datos para la historia del movimiento obrero 1964-80*. (pp. 208-204). Ed. CCOO.

MARSHALL, Alfred (1989), *“Industry and trade”*, Londres, MacMillan.

MARTÍN ARTILES, Antonio (1992), *Flexibilidad, relaciones y acción sindical en la empresa (Estudio comparado de casos: empresa-red y empresa de ciclo continuo)*, Tesis doctoral, Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia, Universitat Autònoma de Barcelona (mimeo).

—— (1992): *Proceso de flexibilización y modelo de relaciones laborales posfordista: Estudio comparado de casos*, en *Sociología del Trabajo*, núm. 15.

—— (1995): *Flexibilidad y relaciones laborales: Estrategias empresariales y acción sindical*. Consejo Económico y Social (CES), Madrid.

MARQUES-PEREIRA, Berengere (1999), “*Corporativismo societal*” y “*corporativismo de Estado*”: *Dos modos de intercambio político*. *Foro Internacional*, vol. 39 n.º 1 (155) (enero-marzo 1999) págs. 93-155.

MEZA, J. Salvador (1986), *Intercambio político: La perspectiva de Gian Enrico Rusconi*. Revista del Departamento de Sociología, México.

MIGUÉLEZ, Fausto (1985), *Corporatismo y relaciones laborales en Europa en tiempo de crisis*. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)* 30, pp. 149-178.

—— (1990), *Trabajo y relaciones laborales en la construcción*. *Sociología del Trabajo*, núm. 9, pp. 35-54.

—— y PRIETO, Carlos (1991), *Las relaciones laborales en España*. Madrid, Siglo XXI.

MINTZBERG, Henry. (1978), *Patterns in strategy formation*. *Management Science*, vol. 24, nº 9, pp. 934-948. <https://www.jstor.org/stable/2630633>

—— (1988), *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ed. Ariel Economía.

—— y BRIAN QUINN, James y VOYER, John (1997), *El Proceso Estratégico, Conceptos, Contextos y Casos*. México: Prentice Hall.

MUTTI, Antonio (1983), *Stato e Scambio Politic. Una riflessione critica sui papporti tra polica ed economía*. Roma, Edizione Lavoro.

MONEREO PÉREZ, José Luis (1997), *El sistema de protección por desempleo en España*. Valencia, Tirant lo Blanch.

—— y FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (1997), *El despido colectivo en el derecho español*. Pamplona, Aranzadi.

MOLINA, Oscar (2006), *Trade union strategies and change in neo-corporatist concertation: A new century of political exchange?* *West European Politics* 29:640-64.

<https://doi.org/10.1080/01402380600842155>

—— y RHODES Martin (2002), *Corporatism: the past, present, and future of a concept*. *Annual Review of Political Science*.

5:305-31.

[DOI:10.1146/annurev.polisci.5.112701.184858](https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.5.112701.184858)

MONROY CORNEJO, Sergio H., 2009, *El Estudio de Caso: ¿Método o técnica de investigación?* Metodología de la ciencia. *Revista de la Asociación Mexicana de Metodología de la Ciencia y de la Investigación*. Año 1. Vol. 1, n.º 1, julio-diciembre 2019.

MORÁN, Agustín (1996), *Auge y crisis de los grandes acuerdos sociales de los 80. De la clase obrera al mercado de trabajo*. Cuadernos de Relaciones Laborales nº 9: 13-55.

MUÑOZ RUBIO, Miguel (1995), *Renfe (1941-1991). Medio siglo de ferrocarril público*. Ed. Luna. Madrid.

—— (1999), *“El Estado como empresario ferroviario”*. Fundación de los Ferrocarriles Españoles. En *siglo y medio del ferrocarril en España, 1848-1998*. Economía, Industria y Sociedad, Editores: Miguel Muñoz Rubio, Jesús Sanz Fernández y Javier Vidal Olivares.

—— (2016), *Renfe, 75 años de historia (1941-2016)*. Fundación de los Ferrocarriles Españoles, 1.ª edición, diciembre de 2016. Colección Monografías del Ferrocarril.

MURDOCH, J. (1986). *“Trainman. An analysis of change in the labour market for train drivers in British Rail”*. MA Dissertation, School of Industrial and Business Studies, University of Warwick, pp. 25-26.

MURILLO, Francisco Javier (2014), *“Estudio de casos”*. Métodos de la investigación educativa. Universidad Autónoma de Madrid.

NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena (2001), *Sindicato y negociación colectiva franja. Tirant lo Blanch, Valencia*.

ÖBERG, PerOla; SVENSSON, Torsten; CHRISTIANSEN, Peter Munk; SONNE Nørgaard, Asbjorn; ROMMETVEDT, Hilmar y TESEN, Gunnar (2011), *Disrupted Exchange and Declining Corporatism: Government Authority and Interest Group Capability in Scandinavia*. *Government and Opposition*, 46,3. pp. 365-391.
<https://doi.org/10.1111/j.1477-7053.2011>

OFFE, Claus (1985), *Le travail comme catégorie de la sociologie*. Temps Modernes, pp. 2058-2094.

PALDAM, Martin y PEDERSEN, P.J. (1982), *The macroeconomic strike model: a study of seventeen countries, 1948-1975*. *Industrial and Labor Relations Review*, 35.
<https://doi.org/10.1177/001979398203500404>

PAHL, R.E. (1991), *Divisiones del trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. Volumen 44 de Economía y Sociología del Trabajo.

PAZ JUEZ GONZALO, Emerenciana (1992), *El mundo social de los ferrocarriles españoles de 1857 a 1917*. Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid.

PÉREZ, Sofía A. (2000), *From decentralization to reorganization: Explaining the return to national bargaining in Italy and Spain*. *Comparative Politics* 32:437-58.
<https://doi.org/10.2307/422388>

PÉREZ DE GUZMÁN, Sofía (2012), *Negociación colectiva, acción sindical e intercambio político. Un planteamiento teórico apoyado en el análisis de las relaciones laborales en los astilleros de Cádiz*. Papers 2012, 97/4, pp. 773-794.

PHILLIPSON, Chris (1982), *Capitalism and the Construction of Old Age*. London: Ed. Macmillan.

PIZZORNO, Alessandro (1978), *Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral*. En: Crouch, Colin y Pizzorno, Alessandro, *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, II, 381-407.

PRIES, Ludger (1988), *La transformación del trabajo industrial en España y en la RFA*. Sociología del Trabajo, núm. 2, pp. 81-100.

PRIETO, Carlos (1989a), *Políticas de mano de obra en las empresas españolas*. Sociología del Trabajo, n.º 6, pp. 33-50.

—— (1989b), *¿Mercado de trabajo?* Revista Española de Investigaciones Sociológicas, n.º 47, 1989, pp. 177-192.

—— (1991), *Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo*. En: Las relaciones laborales en España, Faustino Minguélez y Carlos Prieto, Ed. Siglo XXI; Madrid, pp. 185-212.

—— (1991), *Las políticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo*.

En Faustino Minguélez y Carlos Prieto (dirs.), op. cit.

—— (1992), *Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y críticas*. Sociología del Trabajo, nueva época, nº 16, pp. 77-101. Madrid.

PURCELL, J. y SISSON, K. (1988), *“Estrategias y prácticas en la gestión de las relaciones industriales”*, en G.S. Bain, pp. 145-178.

PENDLETON, Andrew (1986), *Management strategy and labour relations on British Rail*. Ph.D. Thesis, University of Bath, pp. 67.

—— (1988), *Markets or Politics? The Determinants of Labour Relations in a Nationalized Industry*. Public Administration, 66, 279-296.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1988>

—— (1991a), *Integration and Dealignment in Public Enterprise Industrial Relations: A Study of Rail*. British Journal of Industrial Relations, 29 (3), 411-426.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1991>

—— (1991b), *The barriers to flexibility: flexible rostering on the railways*. Work, Employment and Society, 5, 241-257.

—— (1994), *Structural Reorganization and Labour Management in Public Enterprise: A Study of British Rail*. Journal of Management Studies, 31, 33-54.

—— (1997a), *The Evolution of Industrial Relations in UK Nationalized Industries*. British Journal of Industrial Relations, 35 (2), 145-172. DOI: [10.1111/1467-8543.00046](https://doi.org/10.1111/1467-8543.00046)

—— (1997b), *What impact privatization had on pay and employment? A review of UK experience*. Industrial Relations, vol. 52, nº3. <https://doi.org/10.7202/051186ar>

PIMENTEL VILLALAZ, Luis (1999), *Planificación estratégica. Introducción al concepto de planificación estratégica*.

RECIO ANDREU, Albert (1988), *Flexibilidad, eficiencia y desigualdad. Notas sobre la flexibilidad laboral*. Sociología del Trabajo, nº. 4, pp. 81-106.

REGINI, Marino [1984] 1991, *Las condiciones para el intercambio político: ascenso y decadencia de la concertación en Italia y Gran Bretaña*. Pp. 181-206 en Orden y Conflicto en el Capitalismo Contemporáneo, compilado por J. Goldthorpe. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

—— (1997), *Still engaging in corporatism? Recent Italian Experience in Comparative Perspective*. Revista Europea de Relaciones Laborales. Vol. 3.

—— (2000), *Entre desregulación y pactos sociales: las respuestas de las economías europeas a la globalización*. Vol. 28. Publicaciones Sabias, Inc.

—— (2001), *Los pactos sociales en el informe de la C.E. sobre las relaciones laborales en Europa*. Kluwer Law International.

REHFELDT, Udo (1990), *Crisis del sindicalismo y estrategias sindicales del “intercambio político”: las enseñanzas del debate italiano 1975-1985*. Política y Sociedad 5.

RENFE (1979), *“Prevención de accidentes”*. Ed. Renfe- Formación. Madrid.

ROBBINS, Diana (1986), *Wanted—Railman*. Manchester. Equal Opportunities Commission.

ROBLEDO, Jerónimo (1998), *“Veintidós años de negociación colectiva”*. Líneas del tren, nº 176, pp. 9-18.

RHODES, Martin (1998), *“Globalization, Labor Markets and Welfare States: a Future of “Competitive Corporatism?”* En: Rhodes, Martin y Meny, Yves. (eds.). *The Future of European Welfare: A New Social Contract*. London: Palgrave MacMillan.

ROYO, Sebastián (2006), *“Beyond Confrontation. The resurgence of social bargaining in Spain in the 1990s”*. Comparative Political Studies 39:969-95.

SABEL, Charles F. (1986), *Trabajo y política: a división del trabajo en la industria*. Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid.

SARTORIUS, Nicolás (1979), *“Secciones sindicales y comités de empresa”*. Carril, abril-mayo.

SCHMALZ, Stefan (2017), *Los recursos de poder para la transformación sindical*. Nueva sociedad. Especial Sindicatos en transformación, octubre 2017.

SCHMITTER, Philippe C. (1974), *Still the Century of Corporatism?* The Review of Politics, vol.36 (1), 85-131. <https://doi.org/10.1017/S0034670500022178>

SERRANO DEL ROSAL, Rafael (2000), *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Córdoba.

SERRANO MARTÍNEZ, J. M^a, GARCIA MARIN, Ramón & GIL GUIRADO, Salvador (2010) *La política de transporte ferroviario en España. Los corredores de alta velocidad: sus potenciales y limitaciones*. Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, XIV(331), 20.

SERRANO MARTÍNEZ, J. M^a y GARCIA MARÍN, Ramón (2017), *La construcción de infraestructuras de transporte en España: compleja realidad territorial y devenir incierto*. Finisterra - Revista Portuguesa de Geografía. Centro de estudios geográficos. Volumen LII, nº 106, diciembre 2017. DOI: [10.18055/Finis10885](https://doi.org/10.18055/Finis10885)

SHALEV, Michael (1980), Industrial relations theory and comparative study of industrial relations and industrial conflict. *British Journal of Industrial Relations*, 18, 1, 26-43.

SHORTER, Edward y TILLY, Charles (1971), *The shape of strikes in France, 1830-1960*. Comparative Studies in Society and History 13:60-86.

SHORTER, Edward y TILLY, Charles [1974] (1985), *Las huelgas en Francia 1830-1960*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SISSON, Keith (1989b), *Personnel Management in Transition?*, en Sisson (1989 a), pp. 22-52.

SIMÓN PÉREZ, Hipólito J. (2003), *¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?* Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 41, pp. 69-88.
<http://hdl.handle.net/10045/12995>

SNOW, Charles C. & THOMAS, James B. (1994), *Field research methods in strategic management: contributions to theory building and testing*. Journal of Management Studies, 31, 457-480. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1994>

SOLA ESPINOSA, Jorge (2009), *La teoría de los recursos de poder. Un examen crítico*. Actas I Congreso Anual REPS. Oviedo, España: Red Española de Política Social.
—— y CAMPILLO, Inés (2020), *La teoría de los recursos de poder. Una revisión crítica*. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 170:19-34.
<https://doi.org/10.5477/cis/reis.170.19>

SOSPEDRA NAVAS, Francisco José (2014), *El empleo público local: las medidas de ajuste y racionalización derivadas de la crisis económica*. Ponencia 20-06-2014, Barcelona.

SPENCE, Michael (1973), *Job market signaling*. Quarterly Journal of Economics, vol. 87, núm. 3. <https://doi.org/10.2307/1882010>

TABOADELA ÁLVAREZ, Obdulia (1992), *La afiliación sindical: hacia una aproximación del sistema de representación de intereses en el sindicalismo español contemporáneo*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid.

TAPIA, Luis (2009), *Formas de intercambio político*. La coyuntura de la autonomía relativa del estado. Colección CLACSO.

WAIS, Francisco (1974), *Historia de los F.F.C.C. Españoles*. Ed. Nacional, Madrid.

WOLMAR, Christian (2005), *On the Wrong Line. How ideology and incompetence wrecked Britain's Railways*. Ed. Aurum Press Limited, United Kingdom.

ZURDO OLIVARES, Luis (1912), *Veinte años de vida ferroviaria. Memorias de un maquinista*. Ed. Biblioteca Técnica Ferroviaria, Madrid.

YIN, Robert K. (1994), *Case Study Research: Design and Methods*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA. 4ª ed. 2009 <https://www.jstor.org/stable/23279888>

VAN DER MEER, Marc (1997), *Trade Union Development in Spain: Past Legacies and Current Trends*, Working. Paper, 18. Mannheim, Mannheim Centre for European Social Research.

ZUFIAUR, José Mª (1985), *"El sindicalismo en la transición y la crisis"*, en Papeles de Economía Española, nº 22, pp. 203-234.

DOCUMENTOS Y PUBLICACIONES.

- Acta reunión Ministerio de Fomento 4-12-2012.
- Acta reunión 4/09/2014 recoge el Acuerdo desconvocatoria de huelga 12 y 15 de septiembre de 2014 de SEMAF.
- Acta reunión Dirección y CGE de ADIF 20-07-2017.
- Acta reunión CGE de ADIF 15-07-2010.
- Acta Comisión Paritaria I Convenio Colectivo RENFE Operadora 26-04-2010.
- Acta reunión CGE ADIF y DG Explotación de Infraestructura y de Seguridad, Organización y RR. HH. de 11-10-2011.
- Acta reunión Dirección y Comité General Grupo RENFE 11-06-2015.
- Acta reunión Comisión Negociadora Grupo RENFE 10-05-2016.
- Acta reunión Comisión Negociadora Grupo RENFE 18-07-2017.
- Acta reunión 4-09-2014 Grupo RENFE y Comité de Huelga de SEMAF que recoge el acuerdo desconvocatoria de huelga 12 y 15 de septiembre 2014 de SEMAF.
- Acta reunión ERE ADIF 2014 del 19-12-2013.
- Acta reunión Comisión Negociadora Grupo RENFE 10-05-2016.
- Acta reunión Renfe Mercancías SA y CGE de 13-01-2017.
- Acta reunión Dirección y CGE de ADIF de 20-07-2017.
- Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-I) 1996.

- Acuerdo Marco para la Normalización de las Relaciones Laborales en RENFE de 29 de febrero del 2000.
- Acuerdo de 26-03-2000 entre la Dirección de RENFE y Comité de Huelga del sindicato ferroviario SEMAF, Agente Único de Conducción.
- Acuerdo de 11-10-2000 Concurso de movilidad del personal de Conducción y sistema retributivo del personal de Conducción.
- Acuerdo prima por ventas en estaciones de cercanías, 23 de junio de 2002.
- Acuerdo para la superación de las limitaciones del documento de 9-03-1993 de la moratoria del RGC, 29-11-2002.
- Acuerdo sobre conducción restringida, enero del 2004.
- Acuerdo de 27-06-2005, para la implantación y desarrollo de la actividad de conducción restringida en el ámbito de la DE Terminales de Mercancías.
- Acuerdo de 14-04-2005 que desarrolla la cláusula 9.ª del XV Convenio Colectivo, al objeto de integrar al personal del GIF en dicho Convenio.
- Acuerdo de convocatoria de RENFE Operadora 14-11-2005. Ofrecimiento para tomar parte en el proceso de promoción profesional en Conducción.
- Acuerdo 1-12-2005 de reconocimiento de antigüedad en el cargo del personal de Conducción de RENFE Operadora.
- Acuerdo de Funcionalidad de la DE Estaciones de Viajeros ADIF 2008.
- Acuerdo de Fondo de Compensación para hacer frente a los quebrantos de moneda ADIF 2008.
- Acuerdo de Mantenimiento de Infraestructura ADIF 2008.
- Acuerdo Terminales de Mercancías ADIF 2008.
- Acuerdo MMII y Cuadros, y Personal administrativo ADIF 2008.
- Acuerdo Circulación ADIF 2008.
- Acuerdo pantallas visualización de datos ADIF 2008.
- Acuerdo de reconocimiento visual de trenes 3-11-2016.
- Acuerdo de regulación de encargados de trabajos 9 de julio de 2009.
- Acuerdo de acreditación para la supervisión y control de los procesos de seguridad en la circulación de 14 de diciembre de 2009.
- Acuerdo de nuevos derechos sindicales Grupo RENFE febrero de 2015.
- Acuerdo recurso preventivo 6-04-2010.
- Acuerdo del 2-07-2010 por el que se establecen las bases para la fijación de las OSP en los servicios de transporte ferroviario de viajeros.
- Acuerdo del 30-12-2010 que concreta las OSP de las cercanías explotadas por RENFE Operadora que son competencia de la AGE y fija un período transitorio para los servicios de media distancia.
- Acuerdo de Desarrollo Profesional RENFE Operadora suscrito el 29-03-2010 y entra en vigor el 1-7-2010.
- Acuerdo CGE-RENFE Operadora del 17-02-2011 de pase del nivel A1 al nivel A en la clasificación, recogido en el Acuerdo de Desarrollo Profesional de las Bases de Mantenimiento de Málaga y Valladolid, y el pase del taller de pintura de Fuencarral (Madrid) a la BMI de Madrid.
- Acuerdo CGE-RENFE Operadora del 24-03-2011 para efectuar en el Acuerdo de Desarrollo Profesional la adscripción de los/as trabajadores/as del centro de tratamiento de trenes de Fuencarral (Madrid) a las Base de Mantenimiento Integral (BMI) de Fuencarral (Madrid).

- Acuerdos relativos al Desarrollo Profesional CGE-RENFE Operadora actas: 17-05-2010, 6-07-2010, 2-11-2010 y 24-11-2010.
- Acuerdo para la función pública 25-09-2009, respecto al incremento salarial y cláusula de revisión salarial para 2010.
- Acuerdo marco con las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía sobre sostenibilidad de las finanzas públicas 2010-2013.
- Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones de 2 de febrero de 2011.
- II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 (30-01-2012).
- Acuerdo de 10-09-2012 de conciliación ante la sala de lo social de la Audiencia Nacional entre ADIF y CGE sobre “el valor y abono de las horas extraordinarias, horas de presencia y horas de toma y deje”.
- Acuerdo de Garantías por la implantación del nuevo modelo societario de RENFE Operadora, de 18 de diciembre de 2013.
- Acuerdo de Garantías por la segregación de ADIF en dos Entidades Públicas Empresariales, de 23 de diciembre de 2013.
- Acuerdo de nuevos derechos sindicales Grupo RENFE febrero 2015.
- Acuerdo adaptación materia de créditos -permisos sindicales ADIF enero 2015.
- Acuerdo Incorporación de nuevos trabajadores/as en ADIF-2016 (17-12-2015).
- III Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva (AENC 2015, 2016 y 2017). Resolución 15-06-2015, Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para Empleo y Negociación Colectiva 2015,2016 y 2017.
- Acuerdo nueva norma marco de movilidad continua por concurso ADIF 2017.
- Acción general de movilidad ADIF 2020.
- Anejo al Acuerdo de adecuación de los órganos de representación del Grupo RENFE Operadora junio de 2015.
- Antigüedad categoría de ayudante de maquinista autorizado. Desarrollo del Acuerdo de Agente Único de Conducción, de 1 de diciembre de 2005.
- Antigüedad 44.ª y 45.ª promociones de militares de movilización y prácticas, de 27 de julio de 2006.
- Antigüedad 26.ª y 27.ª promociones de zapadores ferroviarios de 20-12-2006.
- Antigüedad colectivo de Conducción de 26-12-2006.
- Aviso nº 1. *La gestión conjunta de la seguridad en la circulación: ADIF-RENFE Operadora 12-01-2005*. Dirección Corporativa de Seguridad en la Circulación. Madrid. Entrada en vigor de la Circular de Presidencia nº 1.
- Barómetro elaborado por el CIS correspondiente al estudio n.º 2838 de junio de 2010, de las principales percepciones y preocupaciones de la ciudadanía sobre la situación general de España.
- Boletín Sector Ferroviario Estatal CCOO Servicios a la Ciudadanía, n.º 21 y n.º 22 febrero y marzo de 2013; y n.º 27 julio y agosto de 2013.
- Boletín Sector Ferroviario Estatal CCOO n.º 36 abril y n.º 39 julio-agosto 2014
- Boletín Sector Ferroviario Estatal CCOO n.º 51 mayo 2015.
- Boletín Sector Ferroviario Estatal CCOO Especial Convenios Colectivos ADIF, ADIF AV y Grupo RENFE 2018.
- Carta remitida al Director de RR. HH. ADIF por CCOO, CGT, SF Intersindical y SCF el 04-10-2010.

- Carta remitida a la ministra de Fomento del SG del Sector Federal Ferroviario CGT y SG de SF Confederación Intersindical el 29-11-2013.
- Carta de la Dirección de RR. HH. Grupo RENFE enviada a los/as trabajadores/as 30-05-2016.
- Carta del S. General FeSMC-UGT a la Secretaria de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda del 26-03-2019.
- Capacidad psicofísica: adecuación a la Orden FOM/2520/2006 de 21/11/2006.
- CES, Menoría de actividades, varios años: 2007, 2008, 2009, 2010, etc.
- Circular para la jubilación parcial para el 2020, ADIF-ADIF AV.
- Circular n.º 2 de Presidencia. Seguridad en la Circulación. RENFE 1-02-1994.
- Comunicado n.º 01-2004 de SEMAF.
- Comunicado n.º 02 del 22-01-2004 de SEMAF.
- Comunicado n.º 10 Sector Federal Ferroviario y Servicios Turísticos UGT del 24-02-2006.
- Comunicado conjunto CCOO y UGT sobre la *“valoración del R.D.L. 10-2010 de 16 de junio, medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Madrid, a 22 de junio de 2010”*.
- Comunicados conjuntos CGE ADIF, RENFE Operadora, FEVE 19-09-2012, 26-09-2012 y Carta a la ministra 25-09-2012.
- Comunicado conjunto CGE RENFE Operadora y ADIF 12-12-2012.
- Comunicado conjunto CGT y SF Intersindical 3-10-2013.
- Comunicado conjunto CGT y Confederación Intersindical SF 29-10-2013.
- Comunicado conjunto CCOO, UGT, CGT, SCF y SF, n.º 84, 30-07-2013.
- Comunicado conjunto UGT, SEMAF y CCOO, 4-11-2013.
- Comunicado conjunto SEMAF, CCOO y UGT, 10-12-2013.
- Comunicado conjunto UGT, CCOO y SEMAF, 18-12-2013.
- Comunicado conjunto CCOO y UGT 17-12-2013.
- Comunicado conjunto CGE Grupo RENFE 6-06-2019.
- Comunicado RENFE Operadora 29-01-2010.
- Comunicado del Grupo RENFE 22-06-2016.
- Comunicado del CGE ADIF 22-05-2014.
- Comunicado CGE ADIF 10-07-2014.
- Comunicado de prensa Federación TCM de UGT 29-09-2010.
- Comunicado CGE ADIF 18-07-2013.
- Comunicado n.º 97 UGT. Sector Federal Ferroviario y Servicios Turísticos del 3-10-2013 y n.º 99 del 9-10-2013.
- Constitución Española 1978: Varios artículos (Capítulo II: art. 38, 28, etc).
- Convocatoria de movilidad ADIF código convocatoria: CIRMIC 01-2011.
- Convocatoria ADIF CIRMIC 01-2011.
- Convocatoria conjunta CGT-SF, 16-06-2011.
- Convocatoria PO 07/12 para Comercial RENFE Operadora 15-11-2012.
- Convocatoria movilidad geográfica Conducción PO 1/14 Grupo RENFE.
- Convocatoria movilidad geográfica Conducción PO 08/2017 Grupo RENFE.
- Convocatoria de ascensos para supervisor de circulación de regulación y gestión (N2); Convocatoria de ascenso a supervisor de control de seguridad en la circulación (N2) y convocatoria de ascenso a CT de administración de inventario (N1) circulación y patrimonio, abril 2014.

- Convocatoria movilidad para Conducción PO 14/2019.
- Convocatoria movilidad para Conducción PO 15/2019.
- Convocatoria de huelga 2, 9, 11, 12, 13 y 14 marzo 2018 SEMAF.
- Comunicación convocatoria de huelga de SEMAF para el 12 y 15 de septiembre de 2014 al DG de Trabajo de Madrid, Presidente del Consejo Administración de RENFE Operadora, Presidente del Consejo de Administración RENFE Viajeros SA y Presidente del Consejo de Administración de RENFE Mercancías SA.
- Contrato Programa Estado-RENFE 1999-2000.
- Contrato Programa Estado-RENFE Operadora 2006-2010.
- Cuadernos de Derecho Local (QDL) ISSN: 1696-0955, núm. 36, octubre 2014, pp. 174-188. Fundación Democracia y Gobierno Local- Artículo de F.J. Sospedra Navas, *El empleo público local: las medidas de ajuste y racionalización derivadas de la crisis económica*. Ponencia presentada en el 6.º seminario del Ciclo de seminarios de actualización jurídica local, J. María Esquerda 2014 organizado desde la Diputación de Barcelona en colaboración con la Escuela de Administración Pública de Cataluña, y celebrado en Barcelona el 20-06-2014.
- Cuentas Anuales ADIF 2020.
- Cuentas Anuales ADIF AV 2020.
- Cuentas Anuales Grupo RENFE 2020.
- Datos Estadísticos 2001-2003. D. Comunicación y Relaciones Externas RENFE.
- Datos Estadísticos 2020 ADIF-ADIF AV.
- Declaración de la Red 2021.
- Declaración de la VI Cumbre Social. Madrid 12-2-2013.
- Desarrollo del Acuerdo de integración de complementos del personal de Conducción (clave 359) de 17 de marzo de 2005.
- Documentos y resoluciones aprobados en el 3.º Congreso Federal del SF, Toledo 23 y 24 de enero 2009.
- Directiva 95/18 sobre concesión de licencias.
- Directiva 95/19 (RD 2111/1998) adjudicación de capacidad de infraestructura y pago de cánones por el uso de la misma.
- Directiva CE 96/48 relativa a uno de los pilares básicos promovidos por la Directiva 91/440: la interoperabilidad del sistema ferroviario transeuropeo de Alta Velocidad (RD 1191/2000).
- Directiva Europea 91/440/CEE del Consejo, 29 de Julio de 1991, modificada por la Directiva 2001/12/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26-02-2001.
- Directiva 2004/49 para la creación de un "Marco común de seguridad".
- Directiva 2012/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21-11-2012 por la que se establece un espacio ferroviario europeo único (texto refundido).
- ERE RENFE abril 1999 al 31 de diciembre de 2000.
- ERE RENFE 2001-2002.
- ERE RENFE 2003-2004.
- ERE RENFE Operadora 2005-2009.
- ERE ADIF 2006-2010.
- Escrito CGT enviado a la DG Servicios al Cliente y Patrimonio ADIF 3-12-2013.
- Escrito registro de convocatoria de huelga de SEMAF para el 19 -05-2015.
- Escrito del CGE de RENFE a la Secretaria de Comisión de Conflictos. Dirección de Relaciones Laborales del Grupo RENFE, Madrid 20-02-2015.

- Escrito del CGE ADIF de 30-07-2019.
- Estatuto de los Trabajadores (1995), varios artículos (Capítulo III: art. 39, 40, 41, 49, 50, 51, 52, 54, 56, etc.).
- Estatuto Ferroviario de 1924.
- Estatuto de la Entidad Pública RENFE Operadora. Anexo al RD 2396/2004, de 30 de diciembre publicado en el BOE del 31-12-2004. Madrid.
- Estatuto de la Entidad Pública Administrador de Infraestructuras Ferroviarias ADIF, RD 2395/2004, de 30 de diciembre, BOE del 31-12-2004. Madrid.
- Estatuto de la Entidad Pública Empresarial ADIF AV, RD 1044/2013, 27 de diciembre.
- Fundación FFCC Españoles (2004), Revista Vía Libre, nº 472, pp. 1-4. Madrid.
- Guía Informativa conceptos básicos: Plan Empleo Grupo RENFE febrero 2020 de CCOO.
- Informativo digital CCOO n.º 7 junio de 2010.
- Informe anual RENFE Operadora 2008.
- Informe de Sostenibilidad ADIF 2010.
- Informe Económico y de Actividad 2011 RENFE Operadora.
- Informe de la Comisión Técnico Científica para el estudio de mejoras en el Sector Ferroviario. Junio 2014. Ministerio de Fomento.
- Informe de la Subcomisión de Estudios y Análisis del Sistema Ferroviario Español 154/10. Congreso de los Diputados, junio 2015.
- Informe de Fiscalización de las relaciones económico-financieras existentes entre la Entidad Pública Empresarial RENFE Operadora y la AGE, ejercicios 2011 y 2012 n.º 1.057-Trinunal de Cuentas.
- Informe del Tribunal de Cuentas ejercicios 2011-2012, RENFE Operadora.
- Informe de gestión ADIF ejercicio 2011.
- Informe Anual 2013 y 2014 RENFE.
- Informe de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo ADIF 2014.
- Informe relativo al cumplimiento de las obligaciones de carácter económico-financiero (art. 129.3. LGP) ejercicio 2014 ADIF.
- Informe de gestión ejercicio 2015 ADIF.
- Informe Anual de Responsabilidad Social Empresarial RENFE 2016.
- Informe de Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo 2018 RENFE.
- Informe gestión ejercicio 2017 Renfe Viajeros SME SA.
- Informe gestión ejercicio 2018 Grupo RENFE Operadora.
- Informe de gestión ejercicio 2020 Grupo RENFE Operadora, marzo 2021.
- Informe de Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo 2018 RENFE.
- Informe sobre la temporalidad del mercado de trabajo español realizado por la Fundación Esenciales del BBVA (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria) junto con Ivie (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas), nº 35/2019, pág.1-2
- Informe de la afiliación sindical ferroviaria en España. Dept. de Investigaciones Sociales 1985:235.
- Informe de la Fundación 1.º de Mayo de CCOO sobre la evolución de la afiliación sindical en España período 2000-2014 julio 2016, pág. 16.
- Informe 123 julio 2016 de la Fundación 1º de Mayo de CCOO, pág. 14.
- Informe “La planificación de carreteras en España de 1987. 1” de Justo Borrajo y Jesús Rubio (1987,1:102).

- Informe anual RENFE 2001-2004.
- Informe de Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo 2018 RENFE.
- Informes de gestión ADIF, ADIF-AV 2019.
- Informe de gestión RENFE Operadora 2019.
- Informe de la CNMC de 2019.
- Instrucción General n.º37 de 1-03-1951 y anejo n.º2, 15-04-1957 RENFE .
- Instrucción General n.º 66. Tomo 1 Prescripciones de Cargamento 1/02/2004.
- Instrucción Conjunta de las Secretarías de Estado de las Administraciones Públicas y de Presupuestos y Gastos por la que se dispone dar cumplimiento a las previsiones del RDL 20/2012, de 13 de julio, *de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en relación con la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración del Estado*, 15 de octubre de 2012. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- Instrucción Técnica ADIF-IT-107-001-002-SC-311 sobre trabajos compatibles y actividades de regulación específica-NAR 6/2016.
- ICTWSS, base de datos sobre características institucionales de los sindicatos, fijación salarial, intervención estatal y pactos sociales. Publicada por primera vez en mayo 2007. Contiene datos combinados de diversas fuentes y proyectos con un enfoque principal en los sindicatos, desarrollo en los países de la UE y OCDE (Ebbinghaus y Visser 2.000; Visser 1991; 2006) negociación colectiva y relaciones laborales en Europa CE 2004, y pactos sociales (Avdagic, Rhodes y Visser 2.011), etc., ICTWSS, versión 6.1.
- Ley de Bases de Ordenación Ferroviaria y de los Transportes por carretera, de 24 de enero de 1941.
- Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.
- Ley 35/2002, 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, BOE nº 167.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Directiva 89/391/CEE (BOE de 10 de noviembre de 1995).
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Ley 33/2003, 3 noviembre de Patrimonio de las Administraciones Públicas.
- Ley 39/2003 del Sector Ferroviario de 17 de noviembre, BOE 276, del 18 de noviembre de 2003. (Directiva Europea 91/440/CEE del Consejo, de 29 de julio de 1991, modificada por la Directiva 2001/12/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2001).
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.
- Ley 2/2008, de 23 de diciembre de PGE para el año 2009.
- Ley 26/2009, de 23 de diciembre de PGE para el año 2010.
- Ley 39/2010, de 22 de diciembre de PGE para el año 2011.
- Ley 2/2012, de 29 de junio, de PGE para el año 2012.

- Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de PGE para el año 2013.
- Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de PGE para el año 2014.
- Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de PGE para el año 2015.
- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de PGE para el año 2016.
- Ley 3/2017, de 27 de junio, de PGE para el año 2017.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de PGE para el año 2018.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del Sector Ferroviario.
- Libro Blanco del Transporte del año 1978.
- Libro Blanco 2011. *Hoja de ruta hacia un espacio único europeo del transporte: por una política del transporte competitivo y sostenible*. Bruselas 28.3.2011 COM (2011) 144 final.
- Marco regulador para los movimientos y operaciones necesarios con vehículos en vías interiores de servicio e instalaciones de talleres y centros de MIT (Mantenimiento Integral de Trenes) 26 de abril de 2005.
- Memorias RENFE, 1984 b, págs. 160-161.
- Memoria balance RENFE 2004.
- Memoria actividades del CES. 2008.
- Memoria cuentas anuales consolidadas ejercicio 2013, RENFE Operadora.
- Modificación de la regulación de la asistencia técnica en ruta de trenes de viajeros de Integria, de 2 de octubre de 2006.
- Norma ADIF de Reglamentación (NAR 6/2016). *Trabajos compatibles con la circulación de trenes y actividades de regulación específica* 21-11-2016.
- Norma ADIF de Reglamentación (NAR 5/17) *Normativa de Cargamento*. Madrid 6-07-2017.
- Norma ADIF de Reglamentación (NAR 4/17): *“Transportes de Mercancía Peligrosa”* 23-06-2017.
- Normas Específicas de Circulación (NEC) abril 1997 RENFE.
- Nota de prensa: Ministerio de Fomento 19-12-2014.
- Nota de prensa CNMC del 6 de marzo de 2017.
- OEP ADIF 2008.
- OEP Grupo RENFE PO 2020/501 y PO 2020/502.
- OEP ADIF 2020.
- Orden FOM 2520/2006, de 27 de julio por la que *se determinan las condiciones para la obtención de títulos y habilitaciones que permiten el ejercicio de las funciones del personal ferroviario relacionadas con la seguridad, así como el régimen de los centros de formación de dicho personal y de los de valoración de su aptitud psicofísica*. BOE nº 183 de 20-08-2006.
- Orden FOM/2872/2010 de 5 de noviembre por la que *se determinan las condiciones para la obtención de los títulos habilitantes que permiten el ejercicio de las funciones del personal ferroviario relacionadas con la seguridad en la circulación, así como el régimen de los centros homologados de formación y de los de reconocimiento médico de dicho personal*. BOE nº 271 de 9-11-2010.
- Orden FOM 1403/2013, de 19 de julio, sobre *servicios de transporte ferroviario de viajeros con finalidad prioritariamente turística*.
- Orden FOM 679/2015 de 9 de abril de 2015, por la que se modifica la Orden FOM 2872/2010, de 5 de noviembre, por la que *se determinan las condiciones*

para la obtención de los títulos habilitantes que permiten el ejercicio de las funciones del personal ferroviario relacionadas con la seguridad en la circulación así como el régimen de los centros homologados de formación y de los de reconocimiento médico de dicho personal. BOE nº 94, de 20 de abril de 2015.

- Orden HAP/583/2012, 20 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de marzo de 2012, por el que *se aprueba el plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal.*
- Personal de Conducción. Servicios de Alta Velocidad, 5 diciembre 2007.
- Pilar Técnico del Cuarto Paquete Ferroviario. Guía para “principiantes” n.º 78 marzo 2018. Ministerio de Fomento-ADIF Dirección Internacional.
- Plan de Infraestructura RENFE 2000-2007.
- Plan Anual Seguridad en la Circulación (PASC) 2012, 2013, 2017 y 2018 ADIF.
- Plan Anual de Formación PAF 2014, ADIF.
- Plan de Austeridad de la Administración General del Estado 2011-2013.
- Plan General de Reconstrucción y Reformas Urgentes 1949, RENFE 1951.
- Plan Director de Infraestructuras 1993-2007.
- Plan de Desvinculaciones 2019 y 2020 Grupo RENFE.
- Plan de Eficiencia y Mejora ADIF 2012-2015.
- Plan de Jubilación Parcial 2017 ADIF.
- Plan Estratégico RENFE Operadora 2005-2009.
- Plan Estratégico ADIF 2006-2010.
- Plan Estratégico de Infraestructuras y Transporte, PEIT 2005-2020. Ministerio de Fomento. Madrid. (http://www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/DS/PL/PL_002.PD).
- Plan Estratégico para el Impulso del Transporte Ferroviario de Mercancías en España 14 septiembre 2010.
- Plan Estratégico RENFE Operadora 2010-2012.
- Plan Estratégico 2020 ADIF.
- Plan Estratégico 2030 ADIF y ADIF AV.
- Plan de *Estabilidad y Crecimiento 2010-2013* aprobado el 29 de enero de 2010 por el Consejo de Ministros.
- Plan de Igualdad de Oportunidades y no discriminación de 2-03-2011 ADIF.
- II Plan de Igualdad de ADIF y ADIF AV, 2019.
- Plan de *Impulso del Transporte de Mercancías por Ferrocarril 2017-2023.*
- Plan de *Infraestructuras, Transporte y Vivienda, PITVI 2012-2023.*
- Plan de Mantenimiento del Grupo RENFE 2018.
- Plan de Medidas Estructurales para la Sostenibilidad de los Servicios Logísticos ADIF 2013.
- Plan Nacional de Estabilidad 2012-2015.
- Plan de Prevención 2014 ADIF.
- Plan Social de ADIF 2006-2010.
- Plan de Transporte Ferroviario (PTF) 1986.
- Plan de Transporte de Cercanías 1990 -1993.
- Plan de Viabilidad para los Talleres 2010-2020.
- Plataforma para la Negociación Colectiva del II Convenio Colectivo ADIF de SF-Intersindical (Libro Tricolor).

- Política Sindical Ferroviaria de UGT febrero 2018.
- Preaviso convocatoria de huelga UGT 19 de mayo de 2015.
- Preaviso convocatoria de huelga UGT 22 de junio 2015.
- Prescripciones técnicas y operativas de circulación y seguridad correspondiente al tramo Madrid-Zaragoza-Lleida Línea de Alta Velocidad Madrid-Barcelona-Figueras. Versión 2 junio 2003 RENFE-GIF-Ministerio de Fomento.
- Prima de centros de atención a agencias de viajes, 18 de mayo de 2007.
- Procedimiento General de corte de tensión en líneas aéreas de contacto ADIF-PG-402-001-013-SC.
- Procedimiento General de corte de tensión en líneas aéreas de contacto ADIF-PE-301-001-006-SC-521.
- Procedimiento n.º 25 de Seguridad en la Circulación de tratamiento de suspensión y revocación de habilitaciones y títulos de conducción Adif 27-04-2012.
- Procedimiento operativo prevención POP 12 *“Coordinación de Actividades Empresariales”* octubre 2010, ADIF.
- Procedimiento operativo prevención POP 3 *“Gestión del accidente de trabajo”* octubre 2014, ADIF.
- Procedimiento Operativo Prevención POP 16 *“Directrices generales aplicables a empresas que realicen actividades en centros de trabajo de ADIF”* octubre 2017 ADIF.
- Programa Nacional de Reformas. Reino de España 2012 y 2013.
- Programa Nacional de Reformas. Reino de España 2020.
- Propuesta movilidad conjunta CGE ADIF noviembre 2011.
- Propuesta sindical unitaria CGE de ADIF para Servicios Logísticos 2013.
- Protocolo *para la prevención y el tratamiento de los caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral* 2009 de RENFE Operadora.
- Protocolo *de actuación frente al acoso laboral ADIF, 2011* (incluye el acuerdo 10-03-2016).
- Protocolo de actuación frente al acoso laboral de junio de 2011 ADIF.
- Protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo de octubre de 2011 ADIF.
- Proyecto Desarrollo Profesional Área de Fabricación y Mantenimiento-Integria, diciembre 2009 RENFE.
- Proyecto de reorganización de las Bases de Mantenimiento de la Dirección Adjunta de Explotación y Mantenimiento de Red Convencional 2013 ADIF.
- Proyecto de incorporación de nuevos trabajadores/as en ADIF en 2016.
- Ratificación del preacuerdo de 14-10-2005 sobre regulación de contratos en prácticas e indefinidos a tiempo parcial, de 3 de noviembre de 2005.
- Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles. Revista Comercial n.º 7, 1973.
- Reglamento UE n.º 1370/2007 de 23 de octubre que limita las subvenciones estatales al ferrocarril a las estrictamente necesarias como OSP.
- RD 469 /1987, de 3 de abril, por el que se *articulan las competencias conjuntas atribuidas al Ministerio para las Administraciones Públicas y el Ministerio de Economía y Hacienda*, en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de PGE para 1987.
- RD 614/2001, de 8 de junio, *sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores/as frente al riesgo eléctrico*.

- RD 2395/2004, de 30 de diciembre por el que se aprueba el Estatuto de la Entidad Pública Empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias.
- RD 2396/2004, de 30 de diciembre por el que se aprueba el Estatuto de la Entidad Pública Empresarial RENFE Operadora.
- RD 2412/2004, de 30 de diciembre por el que se nombra presidente de la entidad pública empresarial RENFE Operadora a D. José Salgueiro Carmona.
- RD 2411/2004, de 30 de diciembre por el que se nombra presidente de la entidad pública empresarial ADIF a D. Antonio González Marín.
- RD 488/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- RD 2387/2004, de 30 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento del Sector Ferroviario.
- RD 171/2004 de coordinación de actividades empresariales en materia de Salud Laboral.
- RD 810/2007 de 22 de junio, por el que aprueba el Reglamento sobre seguridad en la Circulación de la Red Ferroviaria de Interés General.
- RDL 8/2010, de 20 de mayo, por el que *se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.*
- RDL 10/2010, de 16 de junio de *medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.*
- RD 1483/2012 de 29 de octubre, por el que *se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.*
- RDL 28/2018, de 28 de diciembre, *para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.*
- RDL 2/2020, de 21 de enero de 2020, *por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.*
- RDL 8/2020, de 17 de marzo, *de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del covid 19.*
- RDL 15/2020, de 21 de abril, *de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.*
- RDL 3/2012, de 10 de febrero *de medidas urgentes para la reforma del mercado Laboral.*
- RD 604 /2006, supone el compromiso establecido en el art. 32 bis de la Ley 54/2003 que regula la figura del Recurso Preventivo.
- RDL 20/2012, de 13 de julio *de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.*
- RDL 22/2012, de 20 de julio, *por el que se adoptan medidas en materia de infraestructuras y servicios ferroviarios.*
- RDL 4/2013 de 22 de febrero, *de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo de crecimiento y de creación de empleo.* BOE nº 47 de 23-02-2013.
- RDL 15/2013 donde ADIF se divide en ADIF y ADIF AV (Alta Velocidad).
- Real Decreto 623/2014, de 18 de julio, *por el que se regula la investigación de los accidentes e incidentes ferroviarios y la Comisión de Investigación de Accidentes Ferroviarios (CIAF).*
- Real Decreto 1072/2014, de 19 de diciembre, *por el que se crea la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria y se aprueba su estatuto.*

- Real Decreto 664/2015, de 17 de julio por el que entra en vigor el RCF y actualizado al RD 1011/2017 de 1 de diciembre.
- Real Decreto 1194/85 de 17 de julio mantenimiento con carácter general la edad de jubilación forzosa a los 64 años según una serie de condiciones.
- RDL 16/2001 de 31 de diciembre de 2001 de 27 de diciembre (BOE n.º 31 de diciembre de 2001), *de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible*.
- RD 1698/2011, de 18 de noviembre, *por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social*.
- RD 2387/2004, por el que se aprueba el Reglamento del Sector Ferroviario. Ed. SEMAF. Madrid.
- RDL 15/2013, de 13 de diciembre, sobre reestructuración de la entidad pública empresarial ADIF y otras medidas urgentes en el orden económico.
- RDL 2/2020 de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.
- RDL 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- RD 1011/2017, de 1 de diciembre, por el que se modifica el RD 664/2015, de 17 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Circulación Ferroviaria.
- RD 463/2020, de 14 de marzo, *por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el covid-19*.
- Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles Revista Comercial n.º 7, 1973.
- Reglamento del Sector Ferroviario 31-12-2004. Ed. SEMAF. Madrid.
- RGC Reglamento General de Circulación RENFE 1982.
- RGC Reglamento General de Circulación RENFE 1992.
- RCF Reglamento de Circulación Ferroviaria 2015. RD 664/2015, de 17 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Circulación Ferroviaria.
- Reglamento (CE) de la UE n.º 1370/2007 de 23 de octubre, *sobre los servicios públicos de transporte de viajeros por ferrocarril y carretera*.
- Reglamento (CE) de la UE n.º 549/2013, *Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales (SEC 2010), que sustituyó al Reglamento (CE) 2223/96*.
- Reglamento (UE) n.º 445/2011 *de la Comisión de 10 de mayo de 2011 relativo a un sistema de certificación de entidades encargadas del mantenimiento de los vagones de mercancía y por el que se modifica el Reglamento (CE) n.º 653 /2007*.
- Resolución de 23 de diciembre de 2015, de la AESF, *establece los itinerarios formativos básicos y la carga lectiva mínima de los programas formativos para las habilitaciones de personal ferroviario a impartir en los centros homologados de formación de personal ferroviario*.
- Resolución Circular n.º 3 sobre el uso adecuado de dispositivos de comunicación y dispositivos electrónicos durante la conducción de trenes y maniobra. RENFE 28-02-2014. Dirección General de Seguridad, Organización y RR. HH.
- Resolución 28 de enero de 2014, de la Secretaría de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Administración de ADIF Alta Velocidad, por el que se acuerda encomendar la realización de determinadas tareas a la E.P.E de ADIF, BOE de 11-02-2014.
- Resolución, 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, *por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*

AENC 2015, 2016 y 2017.

- Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que *se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.*
- Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que *se registra y publica el IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva entre CEOE y CEPYME junto a CCOO y UGT para los años 2018, 2019 y 2020.*
- Resolución de 29 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, por el que aprueba el Plan de *Recuperación, Transformación y Resiliencia.*
- RENFE (1945-1950)-Memoria del Dept. Explotación. Ed. Renfe. Madrid.
- RENFE (1949)-Plan General de Reconstrucción y Reformas Urgentes. Madrid.
- RENFE (1964-1973)-Plan Decenal de Modernización.
- RENFE (1979-1983)-Memoria anual. Ed. Renfe. Madrid.
- RENFE (1983-1986)-Datos estadísticos. Ed. Renfe. Dirección de Comunicación y Relaciones Externas. Madrid.
- RENFE (1986)-Plan de Transporte Ferroviario.
- RENFE (1988-1991) Revista Trenes Hoy, varios números desde 20 al 42, Madrid.
- RENFE (1994)-Circular n.º 2 Presidencia. Seguridad en la Circulación 01-02- 1994. Ed. Renfe. Madrid.
- RENFE (1999-2004) - Contratos-Programa. Madrid.
- RENFE (1999) Revista Líneas del Tren, nº 213, pp. 5-9, Madrid.
- RENFE (2000) Revista Líneas del Tren, nº 215, pp. 18-20, Madrid.
- RENFE (2001-2004) - Memoria-Informe Anual. Madrid.
- RENFE (2004) - Memoria anual. Ed. Renfe. Madrid.
- RENFE (2004) - Normativa Laboral de RENFE. Madrid.
- RENFE Anuario del Ferrocarril-2005. Madrid.
- RENFE 63 años de Historia Ferroviaria 2005 (<http://www.renfe.es>).
- RENFE- Convenios Colectivos del I al XV. Madrid:
 - VIII Convenio Colectivo RENFE 1989-1990.
 - IX Convenio Colectivo RENFE 1991-1992.
 - X Convenio Colectivo RENFE 1993.
 - XI Convenio Colectivo RENFE 1994-1996.
 - XII Convenio Colectivo RENFE 1997-1998.
 - XIII Convenio Colectivo RENFE 1999-2001.
 - XIV Convenio Colectivo RENFE 2002-2004.
 - XV Convenio Colectivo RENFE 2005-2006.
 - I Convenio Colectivo RENFE Operadora 2007-2008.
 - I Convenio Colectivo ADIF 2007-2008.
 - 1º Acuerdo de Prórroga del I Convenio Colectivo RENFE Operadora 2009.
 - 1º Acuerdo de Prórroga del I Convenio Colectivo ADIF 2009.
 - 2º Acuerdo de Prórroga del I Convenio Colectivo RENFE Operadora 2010.
 - 2º Acuerdo de Prórroga del I Convenio Colectivo ADIF 2010.
 - II Convenio Colectivo RENFE Operadora 2011-2014.
 - II Convenio Colectivo ADIF 2011 2011-2014.
 - I Convenio Colectivo Grupo RENFE 2015-2018.
 - I Convenio Colectivo ADIF y ADIF AV 2015-2017.

- 1º Acuerdo de Prórroga del I Convenio Colectivo ADIF y ADIF AV 2018.
- II Convenio Colectivo Grupo RENFE 2019-2020.
- I Convenio Colectivo ADIF y ADIF AV 2019-2023.
- 1º Acuerdo de Prórroga del II Convenio Colectivo Grupo RENFE 2021.
- XIX Convenio Colectivo FEVE 2010-2015.
- Sistema Gestión de Seguridad SGSG/SRH. Dirección General de Seguridad en la Circulación 2010.
- Actualidad 24 horas 22-02-2006.
- Cinco Días, varias noticias: 22-09-2004; 8-3-2005; 16-06-2010; 11-03-2019. Cinco Días/Fin de semana 21 y 22 de julio de 2012.
- COPE 16-06-2016.
- Diario16 (4 y 5 de febrero 1983).
- Diario Sur 15-05-2009.
- Diario ABC Economía 30-12-2009.
- elDiario.es 10-01-2016; 15-11-2017.
- elEconimista.es 14-03-2016.
- elPlural.com 2-2-2021.
- El Diario Vasco 30-05-2013.
- EL Mundo, varias noticias: 27-12-1998; 29-07-1999; 26-05-2010; 04-09-2015.
- El País, varias noticias: 23-01-1983; 22-11-1985; 19-12-1988; 12-06-1991; 16-03-2000; 26-03-2000; 27-12-2004; 17-05-2010; 15-06-2010; 4-10-2013.
- Europa Pres, varias noticias: 28-11-2005; 14-06-2010; 13-11-2013; 13-06-2016; 1-03-2018; 04-11-2020.
- Expansión.com 11-07-2012 y 18-12-2013.
- Expansión/Datosmacro.com.14-07-2021.Evolución del gasto público.
- Grupo Diario Editorial. Diario del Puerto diciembre 2013.
- Hosteltur (actualidad@hosteltur.com) 8 de junio de 2010 y 13-06-2016.
- La Información 30-12-2009.
- La Vanguardia 08-05-2021.
- LIBREMERCAO LM/Agencias 10/2014.
- Logística profesional.com 15-12-2017.
- MadridActual 14-12-2018 Desayuno informativo, organizado por Executive Forum España.
- Página oficial Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2010.
- prnoticas.com 29-12-2009.
- Revista Carril, enero-febrero 1978.
- Revista Líneas del Tren varios números: n.º 213 enero 2000; n.º 214 enero 2000; n.º 221 mayo 2000; n.º 234 diciembre 2000; n.º 234 diciembre 2003; n.º 317 diciembre 2004; n.º 326 diciembre 2005; n.º 328 diciembre 2005.
- Revista Líneas, varios números: n.º218, 2000; n.º219, 2000; n.º 310, 2004; n.º 322, junio 2005; n.º7 julio-agosto 2006; n.º14 marzo 2007; n.º 9 y n.º 30 septiembre 2008; n.º 35 febrero 2009; n.º 07 julio-agosto 2009.
- Revista BIAS-Especial XX Aniversario de SEMAF 2006.
- Revista Vía Libre octubre 1994 n.º 420-429; 1998 n.º 472; n.º 486, 2005.
- Revista Vía Libre 2010.
- Revista Vía Libre. Fundación de los Ferrocarriles Españoles 3-05-2012.
- RTVE.es 31-10-2013.

- RTVE.es/Agencias 28-07-2017.
- Treneando varias noticias publicado: 23-05-2010; 29-12- 2009; 5-09-2015.
- <https://www.noticiasdeguipuzkoa.eus>.
- https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/transportes/Paginas/2021/260721-convenios_adif.aspx.

- Anexo N.º 1:
 - Resultados de las elecciones sindicales en RENFE 1978-2019.
- Anexo N.º 2:
 - Artículo 46 de la Normativa Laboral de RENFE, febrero-2004:
Clasificación del personal en RENFE.
- Anexo N.º 3:
 - Convenios colectivos de RENFE 1977-2020.
- Anexo N.º 4:
 - Evolución de la plantilla de RENFE 1941-2005.
 - Evolución de la plantilla RENFE Operadora-ADIF (2005-2020).
- Anexo N.º 5:
 - SIC's implantados en 2005.
- Anexo N.º 6:
 - Porcentajes de la base reguladora por jubilación anticipada.
- Anexo N.º 7:
 - Distribución de bajas totales (desvinculaciones-jubilaciones parciales)
Grupo RENFE 2021.

Anexo N.º 1: Resultados de las elecciones sindicales RENFE 1978-2019.

1ª ELECCIONES SINDICALES 14-ABRIL-1978

	VOTOS	DELEGADOS/AS	CGE	VOTOS%
CCOO	29.244	1.026	42	50,4%
UGT	19.411	700	28	33,5%
USO	2.682	92	4	4,6%
SUF/SLF	2.106	74	3	3,6%
SICRE	1.881	75	3	3,2%
NA	1.889	75	-	3,3%
OTROS	753	23	-	1,3%
TOTAL	57.926	2.069	80	100

2ª ELECCIONES SINDICALES 31-OCTUBRE-1980

	VOTOS	DELEGADOS/AS	CGE	VOTOS%
CCOO	25.297	1.000	40	51,9%
UGT	17.455	681	28	35,8%
USO	1.804	67	3	3,7%
SUF/SLF	1.734	76	3	3,6%
SICRE	723	31	1	1,5%
NA	1.418	59	-	2,9%
OTROS	347	16	-	0,7%
TOTAL	48.778	1.930	75	100

3ª ELECCIONES SINDICALES 18-NOVIEMBRE-1982

	VOTOS	DELEGADOS/AS	CGE	VOTOS%
CCOO	25.003	943	36	44,7%
UGT	22.038	802	32	39,4%
SEMAF	-	-	-	-
USO	1.764	59	2	3,2%
CNT	-	-	-	-
LAB	-	-	-	-
INTG	-	-	-	-
SUF/SLF	3.110	118	5	5,6%
N.A	382	-	-	0,7%
OTROS	3.603	-	-	6,4%
TOTAL	55.900	1.922	75	100

4ª ELECCIONES SINDICALES 16-DICIEMBRE-1986

	VOTOS	DELEGADOS/AS	CGE	VOTOS%
CCOO	25.639	669	9	58,6%
UGT	12.767	348	4	29,2%
SEMAF	3.252	81	-	7,4%
USO	972	17	-	2,2%
CNT	677	11	-	1,5%
LAB	246	9	-	0,6%
INTG	109	2	-	0,2%
SUF/SLF	-	-	-	-
NA	26	1	-	0,1%
OTROS	100	-	-	0,2%
TOTAL	43.788	1.138	13	100

5ª ELECCIONES SINDICALES 21-NOVIEMBRE-1990

	VOTOS	DELEGADOS/AS	CGE	VOTOS%
CCOO	15.088	458	6	44%
UGT	12.344	364	5	36%
SEMAF	3.566	112	1	10,4%
USO	-	13	-	-
CGT	1.852	59	1	5,4%
CNT	-	-	-	-
IAB	-	9	-	-
OTROS	1.440	14		4,2%
TOTAL	34.290	1.029	13	100

6ª ELECCIONES SINDICALES 23-FEBRERO-1995

	VOTOS	DELEGADOS/AS	CGE	VOTOS%
CCOO	11.547	322	5	37%
UGT	8.683	258	4	27,8%
SEMAF	3.980	103	2	12,8%
USO	-	8	-	-
CGT	3.589	93	2	11,5%
CNT	-	-	-	-
IAB	-	7	-	-
OTROS	3.400	24		10,9%
TOTAL	31.199	815	13	100

7ª ELECCIONES SINDICALES 26-FEBRERO-1999

	VOTOS	DELEGADOS/AS	CGE	VOTOS%
CCOO	8.576	311	5	31,7%
UGT	7.713	279	4	28,5%
SEMAF	3.212	105	2	11,9%
SF	-	-	-	0,0%
CGT	4.422	159	2	16,3%
SCF	-	8	-	0,0%
USO	-	7	-	0,0%
LAB	-	-	-	0,0%
OTROS	3.173	40	-	11,7%
TOTAL	27.096	909	13	100

8ª ELECCIONES SINDICALES 26-FEBRERO-2003

	VOTOS	DELEGADOS/AS	CGE	VOTOS%
CCOO	6.962	259	4	26,9%
UGT	7.701	261	4	29,7%
SEMAF	3.696	122	2	14,3%
SF	-	52	1	0,0%
CGT	3.578	121	2	13,8%
SCF	-	42	-	0,0%
USO	-	5	-	0,0%
LAB	-	4	-	0,0%
OTROS	3.990	9	-	15,4%
TOTAL	25.927	875	13	100

9ª ELECCIONES SINDICALES 02-MARZO-2007

ADIF

	VOTOS	DELEGADOS/AS	CGE-ADIF	VOTOS%
CCOO	3.738	201	4	31,4%
UGT	3.606	191	4	30,3%
SEMAF	-	-	-	-
SF	978	47	1	8,2%
CGT	1.486	76	2	12,5%
SCF	1.605	83	2	13,5%
TOTAL			13	

9ª ELECCIONES SINDICALES 02-MARZO-2007

RENFE-Operadora

	VOTOS	DELEGADOS/AS	CGE-RENFE-OP	VOTOS%
CCOO	3.207	137	4	25,5%
UGT	2.974	121	3	23,7%
SEMAF	3.616	150	4	28,8%
SF	965	33	1	7,7%
CGT	1.259	49	1	10,0%
SCF	-	-	-	-
TOTAL			13	

10ª ELECCIONES SINDICALES 02-MARZO-2011**ADIF**

	VOTOS	DELEGADOS/AS	CGE-ADIF	VOTOS%
CCOO	3.670	201	4	33,90%
UGT	3.434	192	4	32,40%
SF	786	41	1	6,90%
CGT	1.496	74	2	12,50%
SCF	1.551	79	2	13,30%
OTROS	-	6	-	-
TOTAL			13	

10ª ELECCIONES SINDICALES 02-MARZO-2011**RENFE-Operadora**

	VOTOS	DELEGADOS/AS	CGE-RENFE-OP	VOTOS%
CCOO	3.024	129	3	25,59%
UGT	2.700	117	3	22,84%
SF	841	27	1	5,70%
CGT	1.446	58	2	12,24%
SEMAF	3.267	143	4	27,64%
TOTAL			13	

11ª ELECCIONES SINDICALES 03-MARZO-2015.

ADIF

	DELEGADOS/AS	CGE-ADIF
CCOO	149	4
UGT	139	4
SF	37	1
CGT	72	2
SCF	70	2
TOTAL		13

11ª ELECCIONES SINDICALES 03-MARZO-2015.

RENFE-Operadora

	DELEGADOS/AS	CGE-ADIF
CCOO	102	3
UGT	100	3
SF	28	1
CGT	43	2
SEMAF	132	4
TOTAL		13

12ª ELECCIONES SINDICALES 06-MARZO-2019.

ADIF

	DELEGADOS/AS	CGE-ADIF
CCOO	151	4
UGT	128	4
SF	30	1
CGT	58	2
SCF	67	2
TOTAL		13

12ª ELECCIONES SINDICALES 06-MARZO-2019.

RENFE-Operadora

	DELEGADOS/AS	CGE-ADIF
CCOO	110	3
UGT	99	3
SF	25	1
CGT	49	2
SEMAF	140	4
TOTAL		13

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N.º 2: NORMATIVA LABORAL 2004.

Anexo 2.1. - Normativa Laboral de RENFE-Clasificación del personal según funciones.

Título III
Capítulo segundo
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN LAS FUNCIONES

Artículo 46. El personal fijo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles se clasifica en los siguientes grupos:

0. Personal Técnico Superior
1. Personal Técnico Titulado
2. Personal de Proceso Electrónico de Datos
3. Personal de Delineación
4. Personal de Organización
5. Personal de Laboratorio
6. Personal de Movimiento
7. Personal de Trenes
8. Personal de Conducción
9. Personal de Material Remolcado
10. Personal de Conservación y Vigilancia de Vía
11. Personal de Maquinaria de Vía
12. Personal de Material Fijo
13. Personal de Instalaciones de Seguridad, Alumbrado y Fuerza y Telecomunicaciones
14. Personal de Electrificación
15. Personal de Oficinas
16. Personal de Tesorería y Contabilidad
17. Personal de Comercial
18. Personal de Suministros
19. Personal de Talleres
20. Personal de Vigilancia de Seguridad
21. Personal de Conducción de Vehículos Automóviles
22. Personal Subalterno
23. Personal Auxiliar (Grupo a extinguir)
24. Personal Técnico Ferroviario (Grupo a extinguir)
25. Personal de Explotaciones Forestales.

Anexo 2.2. - Normativa Laboral de RENFE.- Niveles Salariales.

Niveles Salariales

A modo de ejemplo se exponen a continuación los diferentes niveles salariales que existen en la empresa para 3 de los 25 grupos, en este caso para el grupo 0, grupo 6 y grupo 8:

<u>Grupo 0. Personal Técnico Superior</u>	Nivel salarial
Técnico Ferroviario Superior de Grado 9.º.....	18
Técnico Ferroviario Superior de Grado 8.º.....	17
Técnico Ferroviario Superior de Grado 7.º.....	16
Técnico Ferroviario Superior de Grado 6.º.....	15
Técnico Ferroviario Superior de Grado 5.º.....	14
Técnico Ferroviario Superior de Grado 4.º.....	13
Técnico Ferroviario Superior de Grado 3.º.....	12
Titulado Superior de Termino.....	12
Técnico Ferroviario Superior de Grado 2.º.....	11
Titulado Superior de Ascenso.....	11
Técnico Ferroviario Superior de Grado 1.º.....	10
Titulado Superior de Entrada.....	10
Titulado de Grado Medio de Termino.....	10

<u>Grupo 6. Personal de Movimiento</u>	
Jefe de Servicio de Movimiento.....	9
Inspector Principal de Movimiento	8
Jefe de Estación.....	7
Factor de Circulación de Segunda.....	5
Factor de Circulación de Entrada.....	4
Guardagujas	3
Capataz de Maniobras	3
Capataz de Movimiento.....	3
Ayudante Ferroviario	3
Especialista de Estaciones	2
Vigilante de Estación.....	2

<u>Grupo 8. Personal de Conducción</u>	
Jefe de Depósito	9
Subjefe de Depósito	8
Jefe de Maquinistas	7
Jefe de Reserva.....	7
Maquinista AVE-Jefe del Tren.....	7
Maquinista Principal.....	6
Auxiliar de Depósito o Reserva	6
Maquinista	5
Ayudante de Maquinista Autorizado.....	4
Ayudante de Maquinista.....	3

Anexo N.º 3

CONVENIOS COLECTIVOS RENFE 1977-2020²⁰⁸
(Período, firmantes y principales acuerdos).

Convenio Colectivo	Período	Firmantes	Principales acuerdos.
I	1977-1978	Sindicato Nacional de Transporte y Comunicaciones (sindicato vertical)*	- Se establece nueva escala salarial. - Se fijan cláusulas de revisión salarial. - Se reduce el nº de conceptos salariales. - Se crea el plus de convenio. - Se fija tiempo para el bocadillo. - Se establece fondo de ayudas y becas para hijos/as de ferroviarios/as por valor de 40 millones de pesetas. - Se fija ayudas de 2.000 pesetas para hijos/as de los ferroviarios/as con minusvalías.
* Este convenio fue avalado por los sindicatos democráticos CCOO, UGT, USO, SU-SLF.			
II	1979	CCOO UGT USO SU-SLF	- Incremento del 13% de la masa salarial. - Reducción jornada semanal máxima 42 horas - Establecimiento de la jubilación forzosa a los 65 años de edad, excepto colectivos penosos que se fija en 62 años.
LAUDO	1980	_____	- Aumento salario en 12,5% para conceptos: sueldo inicial, antigüedad, plus convenio; para el resto de conceptos subida del 12%. - Fijación de sistema de jubilación anticipada para ferroviarios/as de más de 57 años y 25 de trabajo que fuesen maquinistas, personal de instalaciones fijas que tengan declarada invalidez permanente/disminución física.
LAUDO	1981	_____	
III	1982	CCOO UGT USO SLF	- Incremento salarial 9%, revisión semestral. - Jornada laboral anual de 1.880 horas. - Incremento de la plantilla durante 1982. en 5.365 nuevos trabajadores/as. - Jubilación forzosa a los 64 años.

IV	1983	CCOO UGT USO SLF	- Incremento salarial del 11%. - Jornada laboral semanal de 40 horas y tope anual de 1.826 horas y 40 minutos. - Participación trabajadores/as en la gestión de RENFE, que implica la participación de sindicatos en su Consejo Administración (abril 1983 nombraron como consejeros por representación sindical, al Sr. Apolinar Rodríguez Díaz de UGT y al Sr. Manuel Fernández Cachán de CCOO).
V	1984	CCOO UGT USO SLF	- Incremento salarial del 6%. - Jornada laboral de 5 días a la semana y 2 de descanso. - Indemnización por jornada partida. - Plus transitorio para niveles salariales 1 y 2 (para los niveles más bajos).
VI	1985-1986	CCOO UGT	- Incremento salarial del 6,8%. - 6.000 nuevos ingresos de plantilla y reducción de 11.393 por jubilaciones y prejubilaciones. - Creación de polivalencias. - Se incluía en plantilla de la empresa a los trabajadores/as de explotaciones forestales (empresa filial de RENFE).
VII	1987-1988	CCOO	- Polivalencia obligatoria. - Nueva normativa de traslados y ascensos posibilidad de convocatorias restringidas - Aumento del número de días de vacaciones en 4, al no contabilizarse como días de trabajo los sábados.
VIII	1989-1990	UGT CCOO	- Reestructuración salarial con integración en misma clave los conceptos de sueldo, plus convenio, plus transitorio niveles 1 y 2. - Mejoras en las condiciones laborales de las ferroviarias embarazadas - Concesión de 1 día retribuido al año para asuntos propios.

IX	1991-1992	UGT CCOO SEMAF CGT	- Ampliación a 2 días de licencia retribuida libre disposición. - Creación del plus productividad anual.
X	1993	UGT CCOO SEMAF CGT	- Incremento salarial del 4%. - Unificación niveles 1 y 2. - Creación Comisión de Conflictos encargada de velar por la buena fe en la negociación solución de conflictos y la autorregulación del derecho de huelga durante la vigencia del convenio. - Aprobación nuevo texto Normativa Laboral. - Aprobación del nuevo RGC. - Creación de comisiones mixtas.
XI	1994-1996	UGT CCOO	- Nueva paga anual a niveles salariales 2 a 9 supeditada su cuantía al logro de resultados económicos previstos por la empresa. - Supresión del límite de Kms en títulos de transporte y creación de una tarifa especial descuentos de los precios de los billetes. - Nuevo sistema salarial para la estructura de apoyo (fijo más variable).
XII	1997-1998	UGT CCOO	- Incremento salarial del 1,8%.
XIII	1999- 2001	UGT **	- Subida salarial 1,8% para 1999 y 2% para el 2000. - Inclusión figura maquinista único y sistema especial de primas para esa situación. - Modificación sistema de primas. - 2 días de convenio al año de libre disposición. - Gratuidad títulos transporte regionales.
** Firma inicial de un convenio de eficacia limitada entre la empresa y UGT que afectaba a sus afiliados/as y trabajadores/as que manifestasen su adhesión. En marzo de 2000 se sumaban CCOO y SEMAF.			
XIV	2002-2004	UGT CCOO SEMAF	- Incremento salarial 3% para 2002; 2% para 2003 y del IPC para 2004; con posibilidad de 1% más por cumplimiento de objetivos. - Nuevo acuerdo de prejubilaciones y bajas incentivadas.

XV	2004-2006	UGT CCOO SEMAF SF	- Incorporación trabajadores/as de GIF a ADIF - Creación de comisiones para la segregación de RENFE en ADIF y RENFE Operadora. - Incremento con carácter general del 2% a todos los conceptos económicos para 2005. - Incremento económico para 2006 referenciado a lo que se estable para la Mesa de Función Pública dentro ámbito AGE, procediendo a su reparto independientemente en cada una de las áreas operacionales e infraestructuras, a negociar dentro del marco legal que se cree en cada una, con criterios de distribución: 75% a los conceptos fijos con un mínimo del IPC*** previsto a todos los conceptos económicos y 25% con carácter lineal mediante objetivos. - Se establece la distribución variable para el personal de la estructura de apoyo, mandos intermedios y cuadros (MIC).
*** IPC (Índice de Precios de Consumo).			
I Convenio Colectivo ADIF (2007-2008)		UGT CCOO SCF SF	- Duración: 2007-2008 con posibilidad de prórroga 2009 y 2010. - Incremento para 2007 del 2,7 % al personal operativo y 2% para estructura de apoyo, MMII y cuadros. Más 0,3 % a la productividad y 0,8 % al Plan de objetivos. Prima mínima garantizada de 2 pagas extras. - Incremento para 2008 del 0,3% al personal operativo, estructura de apoyo, MMII y cuadros; 0,8 % para el Plan de objetivos. - ERE (2006-2010) para 2.500 trabajadores/as. - Desarrollo Profesional ADIF. - Avances conciliación como la preferencia a elegir período de vacaciones para los/as que tengan hijos/as menores con sentencia firme divorcio o separación, mejoras en lactancia, violencia de género, etc. - Avances en igualdad de oportunidades. - Incorporación de acuerdos específicos: Mantenimiento Infraestructura, Circulación, Estaciones Viajeros, Terminales Mercancías, MMII, cuadros y personal administrativo.

I Convenio Colectivo RENFE Operadora (2007-2008)	SEMAF CCOO UGT CGT SF	- Duración: 2007-2008 con posibilidad de prórroga para 2009 y 2010. - Incremento para 2007 de 2,7% más 0,8 % Plan de objetivos con escala de progresión. Prima mínima garantizada a pagas extras. - Incremento 2008: referenciado a la Función Pública: Incrementos a tablas con carácter general 3% Plan de objetivos-productividad el 0,8%. - Mantenimiento Normativa Laboral de 2005. - Avances en igualdad de oportunidades, conciliación, etc. - Descuentos en títulos de transportes. - ERE (2005-2009) para 2.000 trabajadores/as - Desarrollo Profesional RENFE Operadora. - Incorporación de acuerdos.
1º Acuerdo prórroga del I CC RENFE Operadora (2009)	CGE aprueba mayoría	- Duración prórroga para el año 2009. - Incremento salarial para 2009 según Función Pública del 3,87% y acuerdo de su distribución - Desarrollo Profesional de RENFE Operadora - Se prorroga el ERE 2005-2009 hasta alcanzar 2.000 trabajadores/as.
1º Acuerdo prórroga del I CC ADIF (2009).	CGE aprueba mayoría	- Duración prórroga para el año 2009. - Incrementos 2009 según Función Pública 3,87% y su distribución. - Desarrollo Profesional ADIF. - Plan Social: OEP 2008 para 90 contratos. OEP 2009 para 120 contratos de ingreso.
2º Acuerdo prórroga del I CC RENFE Operadora (2010)	CCOO UGT CGT	- Incremento 2010 referenciado a la Función Pública: 0,3 % y 0,3% abono en una paga única y la desviación de la inflación. Se acuerda la forma de abonar el 0,5% de la retribución diferida de año 2009. - Mantenimiento Normativa Laboral. - Incorporación de acuerdos. - Protocolo prevención y tratamiento acoso sexual y moral RENFE Operadora 2009. - Acuerdo Desarrollo Profesional 29/03/2010.

2º Acuerdo prórroga del
I.CC ADIF (2010)

CGE
aprueba
mayoría

- Incremento para 2010 referenciado a la Función Pública: 0,3 % y cláusula revisión en función de desviación de la inflación, más abono del 0,3 % adicional de masa salarial del 2009 y se abona en una sola vez.
- Incorporación de acuerdos.
- Desarrollo Profesional ADIF.

II Convenio Colectivo
RENFE Operadora
(2011-2014)

CGE
aprueban
todos

- Duración: 2011-2014 con posibilidad de prórroga hasta el 31-12-2015.
- Tratamiento económico: 2011, 2012 y 2013 según la Ley de PGE para cada año; para el 2014 y posible prórroga 2015 la Comisión Paritaria se reunirá durante el 1.er cuatrimestre de cada año para acordar el incremento conforme a la Ley de PGE y los acuerdos alcanzados en la Mesa General de la Función Pública.
- Ultraactividad de 23 meses.
- Mantenimiento de la Normativa Laboral.
- Mantenimiento jornada lab. 1.720/28 horas
- Garantía disfrute de vacaciones caso de IT
- Proceso ordenado de integración personal FEVE.
- Plan Empleabilidad y RR. HH. para personal excedente.
- Incorporación de acuerdos.

II Convenio Colectivo
ADIF (2011-2014)

CGE
aprueban
todos

- Duración: 2011-2014 con posibilidad de prórroga hasta el 31-12-2015.
- Tratamiento económico para 2011, 2012 y 2013 según la Ley de PGE para cada año; 2014 y posible prórroga 2015, Comisión Paritaria se reunirá el 1.er cuatrimestre cada año para acordar el incremento conforme a la Ley de PGE y los acuerdos alcanzados en la Mesa General de Función Pública.
- Ultraactividad de 23 meses.
- Mantenimiento de la Normativa Laboral.
- Mantenimiento jornada lab. 1720/28 horas.
- Garantía disfrute vacaciones en caso de IT
- Proceso ordenado de integración personal de FEVE.
- Plan Empleabilidad y RR. HH. para personal excedente.
- Incorporación de acuerdos.

I Convenio Colectivo Grupo RENFE (2015-2018).****	SEMAF UGT CCOO SF	- Duración: 2015-2018 (excepto el personal de FEVE su vigencia se inicia el 1/1/2016 y finalizaba el 31/12/2018). - Tratamiento económico para cada uno de los años según leyes de PGE. Para el 2016 el incremento es del 1% y posibilidad para 2017 y 2018 incrementos adicionales, además de los específicos de cada año y acuerdos de Mesa General de la Función Pública, aunque será cuando se produzca resultados positivos en las cuentas de la empresa. - Se introduce nueva escala salarial, afecta al personal de nuevo ingreso al percibir durante los 5 primeros años, salario inferior al resto. - Se regula las bolsas de contratación temporal. - Becas formativas de 645 € al mes. - Jornada anual de 1.720/1.728 horas. - Modificación norma de movilidad. - Avances cuestiones sociales: pareja de hecho, conciliación laboral y personal, etc. - Plan desvinculaciones voluntario a partir 2015. - Incorporación de acuerdos: prima variable, modificación sistemas de promoción, plan de empleo 2016.
**** El 5-05-2015, la empresa, CCOO y UGT firmaban un pacto extraestatutario del Convenio colectivo de eficacia limitada, lo que llevó a SEMAF a plantear un nuevo conflicto, que tras varios días de paros lograban alcanzar un acuerdo para Conducción con la empresa, y el sindicato desconvocaba el resto de los paros. El pacto extraestatutario del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE; la empresa lo aplicó desde mayo de 2015, y este pasaba a convertirse en un convenio de eficacia general, al ser firmado el 20 de septiembre de 2016 por la <u>mayoría sindical del CGE</u>.		
I Convenio Colectivo ADIF y ADIF AV (2015-2017)	CCOO UGT CGT SCF	- Duración: 2015-2017 (excepto el personal de FEVE que su vigencia se inicia en mayo de 2015 y finaliza el 31-12-2017), posibilidad de prórroga para 2018. - Convenio de carácter pluriempresarial - Tratamiento económico para cada uno de los años según las leyes PGE. Para 2015 y 2016 el incremento es del 1% y para 2017 y 2018 la Comisión Negociadora se reunirá durante el 1.er. trimestre para determinar la distribución del incremento que fijen las leyes de PGE y acuerdos de Mesa General de Función Pública. - Desarrollo Profesional ADIF y ADIF AV. - Incorporación de acuerdos: Acuerdo incorporación de personal procedente de FEVE, Acuerdo ingresos de OEP 2016.

1º Acuerdo prórroga del I CC ADIF y ADIF AV (2018)	CCOO UGT CGT SCF	- Comisión Paritaria se reunirá durante el primer cuatrimestre de 2018 para hacer a la Comisión Negociadora la propuesta de distribución del incremento salarial (4.ª cláusula convenio). - Desarrollo Profesional ADIF y ADIF AV. - Desarrollo de la OEP 2017 y siguientes.
II Convenio Colectivo Grupo RENFE (2019-2020)	SEMAF UGT CCOO	- Duración: 5 años (2019-2020) con posibilidad de prórroga para 2021. - Incrementos económicos sujetos al acuerdo de la Función Pública con incrementos mínimos que alcanzan 4,8% para los dos años (2019-2020) pudiendo llegar al 6,6% en caso de que el PIB supere el 2,5% en esos dos años y se logre el objetivo estabilidad presupuestaria 2020. Un 0,5 % de incremento adicional en 2018. - Jubilación parcial del 75% de la jornada. - Cambios en el Plan de Desvinculaciones: indemnizaciones a los/as afectados/as por incumplimiento por parte de la empresa, etc. - Compromiso empresarial de solicitar la tasa de reposición del 100%. - Modificación del tiempo de permanencia en las categorías de ingreso. - Becas formativas de 850 € al mes. - Jornada laboral de 37,5 horas. - Importantes avances en aspectos sociales: 12.000 € para prestaciones por defunción, casi el 45% en ayudas para hijos/as con discapacidad, excedencia para cuidados de personas dependientes con reserva de puesto de trabajo durante 3 años y antigüedad, etc.
II Convenio Colectivo ADIF y ADIF AV (2019-2023)	CCOO UGT CGT SCF	- Duración: 5 años (2019-2023) y posible prórroga para 2024 y 2025; y 23 meses ultraactividad. - Incrementos económicos se establecen según <i>“II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo”</i> sujetos a los PGE y Acuerdos de la Mesa General de la Función Pública, mínimo 4,8% entre 2019-2020, pudiendo llegar al 6,6% en el caso PIB supere el 2,5 % en los dos años y se cumpla el objetivo de estabilidad presupuestaria para 2020. El resto de vigencia y prórrogas serán los incremento fijados en los PGE y Mesa General de la Función Pública.

		- Plan empleo plurianual con ingresos a través de OEP con tasa de reposición por encima del 100%, reducción de las externalizaciones y recuperar cargas de trabajo. - Plan de desvinculaciones complementado con la jubilación parcial 75/25. - Refundición de la Normativa Laboral. - Incremento del 1,5% de la masa salarial para el Desarrollo Profesional por cada año de vigencia del convenio. - Aplicación de las 37,5 horas de jornada laboral. - Incorporación del II Plan de Igualdad ADIF y del I Plan de Igualdad ADIF AV. - Importantes avances en mejoras sociales: 12.000 € para las prestaciones por defunción, ayudas 100 €/mes hijos/as con discapacidad, excedencias por cuidados de dependientes con reserva de 3 años del puesto de trabajo, etc. - Mejora de la norma marco de movilidad. - Incorporación de acuerdos.
1º Acuerdo prórroga del II CC Grupo RENFE. (2021)	CCOO UGT CGT	- Incremento económico del 0,9 % masa salarial según Ley PGE 2021. - Renegociar los términos de la prima variable. - Creación mesa técnica de trabajo a distancia. - Nueva redistribución de la reducción de la jornada anual a 37,5 horas. - Continuidad del Plan de empleo con tasa de reposición del 110%.

²⁰⁸ Los datos utilizados (Anexo N.º 3) han sido extraídos de dos fuentes principalmente:

1. Del I al XV Convenio Colectivo, los datos proceden del trabajo realizado por F. Cayón y D. Cuéllar “*Sindicalismo y Negociación colectiva en la España democrática (1977-2005): el caso de RENFE*”. Working Paper 03/2009. Cuadro 16. Los convenios colectivos en RENFE 1977-2005. Págs. 70-72.
2. A partir del I Convenio Colectivo de ADIF y I Convenio Colectivo de RENFE Operadora hasta el último convenio; los datos expuestos son de elaboración propia.

**Anexo N.º 4: Evolución de la plantilla de RENFE
(1941-2005).**

Años	Trabajadores/as	Índices
1942	110.164	100
1950	132.912	121
1960	129.328	117
1970	82.624	75
1980	70.850	64
1990	56.406	51
2000	34.229	31
2005	30.000	29

Fuente: Muñoz Rubio, 1995:327 y
Vía Libre nº 392, pág. 8.

**Evolución de la plantilla RENFE Operadora - ADIF
(2005-2020).**

Años	Empresa	Número plantilla
2005	Renfe Operadora	13.000
2005	Adif	12.000
2014	Grupo Renfe	14.319
2014	Adif	13.337
2019	Grupo Renfe	15.053
2019	Adif - Adif Av	11.866
2020	Grupo Renfe	14.416 12.173 hombres 2.243 mujeres
2020	Adif	11.575 9.842 hombres 1.733 mujeres
2020	Adif Av	218 154 hombres 64 mujeres

Fuente: Elaboración propia.
Datos extraídos de varios informes y cuentas anuales
de las empresas.

Anexo N.º 5: Servicio Itinerante de Circulación (SIC's) implantados en 2005.
(Fuente: Memoria anual ADIF 2005).

- Gerencia Operativa de Madrid.
 - Azuqueca-Sigüenza.
 - Villasequilla-Quero.
 - Zarzalejo-Ávila.
- Gerencia Operativa de León.
 - Campillo-Fuentes de Oñoro-San Pedro del Arroyo.
 - Nava del Rey-Puebla de Sanabria.
 - Pajares-Gijón-Cercanías-Ramales de Asturias.
 - Becerril-Busdongo-Pobra de Brollón.
 - Rubián-A Coruña-Padrón.
- Gerencia Operativa de Sevilla.
 - Córdoba-Palma del Río.
 - RAF de Sevilla.
 - Arahal-Utrera-Lebrija.
 - Lebrija-Cádiz.
 - Brenes-Palma del Río.
 - Gobantes-Aljaima.
 - Málaga-Fuengirola-Aljaima.
- Gerencia Operativa de Miranda.
 - Miranda de Ebro-Castejón de Ebro.
 - Altsasu-Cortes de Navarra.
 - Santander-Mataporquera.
 - Vitoria-Zumárraga.
 - Orduña-Santurtzi-Muskiz.
- Gerencia Operativa de Valencia.
 - Torreblanca-Ulldecona.
 - Silla-Gandía.
 - Buñol-Vara de Quart.
 - La Encina-Alicante.
 - Contorno de Valencia.
 - Massalfassar-Caudiel.

Anexo N.º 6: % DEFINITIVOS DE LA BASE REGULADORA POR JUBILACIÓN ANTICIPADA.

CUADRO DE % DEFINITIVOS DE LA BASE REGULADORA POR JUBILACIÓN ANTICIPADA

			EDAD DE JUBILACIÓN ANTICIPADA												
Años	60			61			62			63			64		
Cotizados	Act.	Nuev.	Difer.	Act.	Nuev.	Difer.	Act.	Nuev.	Difer.	Act.	Nuev.	Difer.	Act.	Nuev.	Difer.
30	54.00	54.00	=	61.20	61.20	=	68.40	68.40	=	75.60	75.60	=	82.80	82.80	=
31	55.20	57.50	+2.30	62.56	64.40	+1.84	69.92	71.30	+1.38	77.28	78.20	+0.92	84.64	85.10	+0.46
32	56.40	58.75	+2.35	63.92	65.80	+1.88	71.44	72.85	+1.41	78.96	79.90	+0.94	86.48	86.95	+0.47
33	57.60	60.00	+2.40	65.28	67.20	+1.92	72.96	74.40	+1.44	80.64	81.60	+0.96	88.32	88.80	+0.48
34	58.80	61.25	+2.45	66.64	68.60	+1.96	74.48	75.95	+1.47	82.32	83.30	+0.98	90.16	90.65	+0.50
35-37	60.00	65.00	+5.00	68.00	72.00	+4.00	76.00	79.00	+3.00	84.00	86.00	+2.00	92.00	93.00	+1.00
38y39	60.00	67.50	+7.50	68.00	74.00	+6.00	76.00	80.50	+4.50	84.00	87.00	+3.00	92.00	93.50	+1.50
40 ó más	65.00	70.00	+5.00	72.00	76.00	+4.00	79.00	82.00	+3.00	86.00	88.00	+2.00	93.00	94.00	+1.00

PENOSIDAD: Para quienes tengan penosidad, la edad debe entenderse como la teórica con la inclusión del tiempo a computar por efecto del coeficiente reductor de la penosidad.

Fuente: CCOO. Comunicado n.º 57 de 18/07/2003.

Anexo N.º 7: Distribución bajas totales (desvinculaciones-jubilaciones parciales Grupo RENFE 2021).

DISTRIBUCIÓN BAJAS TOTALES (DESVINCULACIÓN-JUBILACIÓN PARCIAL 2021).

<u>Colectivos</u>	<u>Bajas máximas</u>	<u>Propuesta Jub. Parcial</u>	<u>Propuesta Desvinculaciones</u>
Estructura Dirección	47	18	29
Estructura Apoyo	38	21	17
Gestión	73	45	28
Conducción	430	3	427
Comercial	251	169	82
Talleres	193	78	115
TOTAL	1.032	338	694

Fuente: Comunicado n.º 51 de CCOO, 14/12/2020.

- Tabla N.º 1:
 - Tasa de desempleo en España 1996-2020.
- Tabla N.º 2:
 - Tasa de actividad en España 1981-2020.
- Tabla N.º 3:
 - Tasa de ocupación en España 1981-2019.
- Tabla N.º 4:
 - Tasa de temporalidad en España 2006-2019.
- Tabla N.º 5:
 - Tasa de afiliación sindical en España 2000-2014.
- Cuadro N.º 1:
 - Instalaciones ferroviarias 2001, 2002 y 2003.
- Cuadro N.º 2 y 3:
 - Instalaciones ferroviarias 2020.

- Cuadro N.º 4:
 - Material motor 2001, 2002 y 2003.
- Cuadro N.º 5:
 - Material remolcado 2001, 2002 y 2003.
- Cuadro N.º 6:
 - Evolución situación financiera ADIF 2018 y 2019.
- Cuadro N.º 7:
 - Coste medio del personal ADIF 2019.
- Cuadro N.º 8:
 - Evolución de la situación financiera de RENFE Operadora (Servicios comerciales 2012-2017).
- Cuadro N.º 9:
 - Remuneración media por categoría profesional y género ADIF 2019.
- Cuadro N.º 10:
 - Remuneración media por edad y género ADIF 2019.
- Cuadro N.º 11:
 - Remuneración media por categoría profesional, edad y género RENFE 2019.

Tabla N.º 1. Tasa de desempleo en España 1996-2020

Año	Población Activa %	Hombres %	Mujeres %
1996	22,7	17,72	29,51
1997	20,6	15,83	18,16
1998	18,6	13,57	26,53
1999	15,6	10,94	22,93
2000	13,8	9,55	20,42
2001	10,5	7,54	15,22
2002	11,5	8,7	16,1
2003	11,5	8,6	15,5
2004	10,9	8,2	14,4
2005	9,1	7,1	11,9
2006	8,5	6,2	11,2
2007	8,2	6,4	10,9
2008	11,3	10,05	12,8
2009	18,0	17,6	18,1
2010	19,86	19,5	20,2
2011	21,4	21,04	21,81
2012	24,8	24,5	25,03
2013	26,1	25,6	26,6
2014	24,4	23,6	25,4
2015	22,06	20,7	23,5
2016	19,6	18,1	21,3
2017	17,2	15,6	19,3
2018	15,2	13,7	17,02
2019	13,9	12,3	15,7
2020	14,41	12,9	16,3 (1º trimestre)

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de la EPA.

Tabla N.º 2. Tasa de actividad en España 1981-2020

Año	Población Activa %	Hombres %	Mujeres %
1981	48,25	73,5	27,6
1991	50,84	67,7	35
1992	50,68	66,7	35,7
1993	50,82	66,3	36,7
1994	50,92	65,4	37,4
1995	50,96	65	37,9
1996	51,27	65,2	38,5
1997	51,59	65,2	39,2
1998	51,96	65,7	39,5
1999	52,46	65,9	40,7
2000	53,59	66,9	41,8
2001	52,99	66,5	41
2002	54,27	67,3	43,2
2003	55,48	68,1	45
2004	56,36	68,4	46,3
2005	57,35	69,1	47,5
2006	58,33	69,1	49,1
2007	58,92	69,3	49,9
2008	59,80	69,2	51,8
2009	59,95	68,2	52,1
2010	60	67,8	53
2011	60,3	67,4	53,4
2012	60,2	66,7	54
2013	60	66,1	54
2014	59,8	66	53,9
2015	59,5	65,4	53,8
2016	59,2	64,8	53,4
2017	58,8	64,6	53,3
2018	58,6	64,5	53,1
2019	58,7	64,2	53,5
2020	58,18	63,6	53 (1º trimestre)

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de la EPA.

Tabla N.º 3. Tasa de ocupación en España 1981-2019

Año	Población Activa %	Hombres %	Mujeres %
1981	42,3	63,5	22,7
1991	42,2	59,1	26,4
1992	40,6	56,1	26
1993	38,9	53,2	25,4
1994	38,8	52,9	25,4
1995	39,4	53,3	26,3
2001	47,7	61,4	34,7
2002	48,5	61,4	36,3
2003	49,8	62,2	38
2004	51,1	63	39,6
2005	53	64,4	42
2006	54	64,8	43,5
2007	54,3	64,5	44,5
2008	52	60,2	44
2009	48,8	55,5	42,3
2010	48,1	54,3	42,1
2011	46,6	52,4	41,1
2012	44,7	49,7	39,8
2013	44,4	49,5	39,6
2014	45,6	50,9	40,5
2015	47	52,6	41,6
2016	47,9	53,6	42,5
2017	49	54,9	43,5
2018	50,1	56,1	44,4
2019	50,6	56,3	45,2

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de la EPA.

Tabla N.º 4. Tasa de temporalidad en España 2006-2019

Año	Población Activa %	Hombres %	Mujeres %
2006	34	32	36,6
2007	31,6	30,5	32,9
2008	29,1	27,4	31,2
2009	25,2	23,6	27,2
2010	24,7	23,6	26,1
2011	25,1	24	26,5
2012	23,4	22	24,9
2013	23,1	22,2	24,1
2014	24	23,5	24,5
2015	25,1	25,1	25,2
2016	26,1	25,7	26,4
2017	26,7	25,9	27,5
2018	26,8	26	27,7
2019	26,1	24,9	27,4

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de la EPA.

Tabla N.º 5. Tasa de afiliación sindical en España 2000-2014

Año	Afiliación %
2000	16,6
2001	16,4
2002	16,1
2003	15,9
2004	15,4
2005	14,6
2006	14,3
2007	15,5
2008	17,2
2009	17,6
2010	17,3
2011	16,9
2012	17,1
2013	16,9
2014	16,3

Fuente: INE-EPA.- ICTWSS.¹⁵

Cuadro N.º 1. Instalaciones Ferroviarias años 2001, 2002 y 2003

INSTALACIONES (kms)	2001	2002	2003
Total líneas explotadas	12.310	12.298	12.828
Total líneas electrificadas	6.942	6.950	7.510
Líneas de doble vía (incluido AVE)	3.369	3.375	3.887
Línea AVE	481	481	1.032
Líneas con bloqueo automático *	1.261	1.442	1.178
Líneas con CTC **	5.032	5.296	6.485

Fuente: Datos estadísticos (2001- 2003). Dirección de Comunicación y Relaciones Externas. RENFE.

* Las líneas con bloqueo automático son aquellas líneas “cuyo control de los trenes se establece de forma automática, mediante la división de las líneas en cantones protegidos por señales, que al ser ocupados por una circulación, impide el acceso a otro tren hasta que el primero haya liberado dicho cantón”.

** Líneas con CTC son líneas que están dotadas de un bloqueo automático, pero “a diferencia del bloqueo automático normal, las estaciones (los cambios de agujas, señales, etc.) son telemandadas a distancia, por un puesto de mando que tiene una representación gráfica de la línea que éste controla (que puede ser tanto por sistemas eléctricos, electrónicos e informáticos). Los C.T.C. (Control de Tráfico Centralizado) van a permitir, además de los avances tecnológicos, a la explotación ferroviaria mejorar su eficacia, así como ampliar la capacidad de la infraestructura y aumentar la seguridad, en cuanto que reducen los riesgos derivados del fallo humano al incorporar tecnología “vital”, por la que cualquier error hace que el sistema evolucione a la condición más segura; con lo que se evita siempre que un tren pueda invadir el cantón ocupado por otra composición”.

Fuente: Revista Líneas del Tren, año 2005, nº 326, págs. 23-25.

Cuadro N.º 2 y 3. Instalaciones Ferroviarias 2020

INSTALACIONES (Kms)	2020
Red ferroviaria de titularidad de ADIF.	11.934,3 kms
- Red de Alta Velocidad de ancho estándar puro (1.435 mm).	57,2 kms
- Red de Alta Velocidad de ancho ibérico (1.668 mm)	84,1 kms
- Red convencional de ancho ibérico puro (1.668 mm).	10.480,7 kms
- Red mixta (combinación de ancho ibérico y ancho estándar).	118,8 kms
- Red de vía estrecha de ancho métrico (1.000 mm).	1.193,4 kms
Línea electrificada	6.706,4 kms
Líneas equipadas con sistemas de bloqueo automático *	8.845,5 kms
Líneas dotadas con C.T.C. **	8.590,9 kms
Líneas equipadas con ASFA	10.404,4 kms
Líneas equipadas con ATP-EBICAB.	142,9 kms
Líneas equipadas con ERTMS	157,4 kms

Fuente: Datos estadísticos (2020). ADIF-ADIFAV.

Cuadro N.º 4. Material motor 2001, 2002 y 2003

MATERIAL MOTOR (Locomotoras y ramas)	2001	2002	2003
Locomotoras diésel Línea	256	242	234
Locomotoras diésel Talgo	13	9	7
Locomotoras diésel Maniobras	176	175	173
Automotores diésel	141	140	138
Total tracción diésel	586	566	552
Locomotoras eléctricas	439	434	420
Electrotrenes	55	53	51
Unidades eléctricas	576	577	583
Ramas AVE	18	18	18
Ramas EUROMED	6	6	6
Ramas ALARIS	10	10	10
Total tracción eléctrica	1.104	1.098	1.088

Fuente: Datos estadísticos (2001-2003). Dirección de Comunicación y Relaciones Externas RENFE.

Cuadro N.º 5. Material remolcado 2001, 2002 y 2003

MATERIAL REMOLCADO (Unidades)	2001	2002	2003
Coches convencionales	252	238	251
Coches automotores y Talgos	3.402	3.504	3.526
Furgones	143	141	138
Vagones Renfe	17.941	16.799	16.046
Vagones particulares	8.046	8.242	8.194

Fuente: Datos estadísticos (2001-2003). Dirección de Comunicación y Relaciones Externas. RENFE.

Cuadro N.º 6. Evolución de la situación financiera ADIF 2018 y 2019

Cifras en millones de euros	2018	2019
Ingresos de explotación	1.847	1.674
Gastos de explotación	-1.918	-1.758
Resultado de explotación	-71,8	84,3
Beneficio bruto de explotación (EBITDA)	-20,8	-31,9
Resultado financiero	-2,5	0,8
Resultado antes de impuestos	-74,3	-83,5
Resultado del ejercicio	-74,2	-82,9

Fuente: datos extraídos de las cuentas anuales de ADIF 2018 y 2019.

Cuadro N.º 7 Coste medio del personal ADIF-2019

CONCEPTO	Año 2017	Año 2018	Tasa de variación (2018/2017) x 100	Año 2019	Tasa de variación (2019/2018) x 100
Gastos de Personal (miles €)	631.008	630.944	0,0	662.398	5,0
Plantilla media total	12.233	12.011	-1,8	12.092	0,7
Hombres	10.578	10.352	-2,1	10.360	0,1
Temporales	4	203	4.975,0	373	83,7
Fijos.....	10.574	10.149	-4,0	9.987	-1,6
Mujeres	1.655	1.659	0,2	1.732	4,4
Temporales	5	85	1.600,0	131	54,1
Fijos	1.650	1.574	-4,6	1.601	1,7
Coste medio de Personal	51,58	52,53	1,8	54,78	4,3

Fuente: Informe de gestión ADIF 2019.

Cuadro N.º 8

Evolución de la situación financiera de RENFE Operadora (Servicios comerciales).

Millones de €	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ingresos	1.150,5	1.199,9	1.287,8	1.366,1	1.429,5	1.491,7
Costes totales	1.120,1	1.263,6	1.426,8	1.374,6	1.371,7	1.403,3
Resultado	30,4	-63,8	-139,0	- 8,4	57,8	88,4

Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de RENFE Operadora (2012-2017).

Cuadro N.º 9

Remuneración media por categoría profesional y género ADIF-2019.

Estructura dirección	Salario medio	Brecha salarial
Mujer	63.179,93	
Hombre	64.860,05	2,59%
Estructura de apoyo		
Mujer	45.903,63	
Hombre	47.304,08	2,96%
Mandos intermedios		
Mujer	35.224,09	
Hombre	36.596,83	3,75%
Personal operativo		
Mujer	27.293,46	
Hombre	33.390,30	18,26%

Fuente: Elaboración propia a partir del informe de gestión ADIF-2019.

Cuadro N.º 10

Remuneración media por edad y género ADIF-2019.

	MUJERES	HOMBRE
Hasta 35 años de edad.	25.364,93	26.287,82
Entre 36 y 50 años de edad.	38.706,47	37.670,35
Más de 50 años de edad	35.739,50	37.716,08

Fuente: Elaboración propia a partir del informe de gestión ADIF-2019.

Cuadro N.º 11.

Remuneración media por categoría profesional, edad y género RENFE-2019.

Estructura dirección (*)	Salario medio €	Conducción
Hombre		
< 26 años	-	37.231
26 - 35 años	51.969	49.095
36 - 45 años	63.153	54.388
46 - 55 años	66.398	62.536
56 - 60 años	69.761	62.654
> 60 años	72.828	60.593
Mujer		
< 26 años	-	36.471
26 - 35 años	54.657	47.779
36 - 45 años	56.172	53.109
46 - 55 años	64.615	57.726
56 - 60 años	64.142	60.764
> 60 años.	64.886	-
Estructura de apoyo		Comercial
Hombre		
< 26 años	-	20.013
26 - 35 años	52.517	33.585
36 - 45 años	48.596	36.031
46 - 55 años	48.488	44.245
56 - 60 años	50.291	44.938
> 60 años	47.567	41.444
Mujer		
<26 años	-	20.932
26 - 35 años	37.640	28.399
36 - 45 años	43.382	33.089
46 - 55 años	47.536	38.563
56 - 60 años	49.566	40.965
> 60 años	44.971	38.163
Administración y gestión		Talleres
Hombre		
< 26 años	27.034	23.637
26 - 35 años	35.824	29.129
36 - 45 años	34.305	32.437
46 - 55 años	39.312	41.190
56 - 60 años	39.576	42.008
> 60 años	35.499	37.603
Mujer		
< 26 años	26.924	22.087
26 - 35 años	31.632	25.961
36 - 45 años	34.393	39.615
46 - 55 años	38.447	39.120
56 - 60 años	37.966	38.250
> 60 años	33.513	32.503

Fuente: Elaboración propia a partir del informe de responsabilidad social y gobierno corporativo.
RENFE-2019.

(*) En la estructura de dirección se incluye la alta dirección, formada por los miembros del Comité de Dirección de Renfe.



