

PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



ADIF

Acuerdo de Desarrollo
Reunión del 15/07/2010

Noviembre - 2010



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. NORMA MARCO DE MOVILIDAD.....	4
1. Movilidad geográfica.....	4
2. Movilidad funcional.....	4
3. Aspectos comunes a ambas movilidades	5
III. INTEGRACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE.....	6
IV. ANÁLISIS DEL DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE LA ORDEN FOM 2520/2006, DE 27 DE JULIO/ AHORA ORDEN FOM 2872/2010, DE 5 DE NOVIEMBRE EN LO REFERENTE A TÍTULOS Y HABILITACIONES, Y SUS EFECTOS	7
V. PLAN DE RECURSOS HUMANOS 2010-2012 EN SERVICIOS LOGÍSTICOS..	8
VI. OPERATIVA Y FUNCIONALIDAD EN ESTACIONES DE VIAJEROS.....	9
1. Quebranto de moneda.....	9
2. Turnicidad y trabajo en sábados, domingos y festivos.....	10
3. Restauración del actual sistema de primas.....	10
4. Garantías de futuro sin movilizaciones forzosas ni funcionales.....	10
5. Mejoras vinculadas a las condiciones de trabajo y la salud laboral.....	11



I. INTRODUCCIÓN.

El Comité General de Empresa de ADIF, que consta de 12 miembros, firmó el 9 de abril de 2008 el I Convenio Colectivo con los votos favorables de los 4 miembros de CC.OO., 4 de UGT, 2 del SCF y 1 del SF, dejando truncada la posibilidad de llevar a cabo una gran mejora para todos los ferroviarios.

El 28 de diciembre de 2008 el Comité General de Empresa, con los 4 votos de CC.OO. y los 4 de UGT, firmó la prorroga por un año del I CC, manteniendo en vigor la Cláusula 4ª del I CC sobre el Desarrollo Profesional.

El 22 de diciembre de 2009, nuevamente, la misma representación del Comité General de Empresa firma por otro año más la prorroga del I CC, manteniendo también vigente la cita Cláusula 4ª del I CC sobre el Desarrollo Profesional.

Ante toda esta pasividad y a pesar de que CGT no firmó el I Convenio Colectivo, convoca huelga el 31 de marzo de 2010 para dar cumplimiento a lo pactado en la Cláusula 4ª DESARROLLO PROFESIONAL del I Convenio Colectivo.

Tras la huelga, la Dirección de la empresa acuerda con unanimidad del Comité General de Empresa reabrir las negociaciones en torno de una mesa única, señalando como inicio la fecha día 13 de septiembre, para abordar las materias objeto de negociación: EMPLEO Y ESTABILIDAD, MOVILIDAD, NORMATIVA, TIEMPO DE TRABAJO, entre otras, y establecer un calendario de reuniones.

El 13 de septiembre se pactan reuniones quincenales para tratar de alcanzar un acuerdo en las materias relacionadas a continuación, y hasta que se produzca la denuncia del vigente I Convenio Colectivo, en cuyo caso se continuarían las negociaciones para el próximo convenio. En principio materias objeto de negociación durante este período:

1. Norma Marco de Movilidad.
2. Integración de la Normativa Laboral vigente.
3. Análisis del desarrollo e implantación de la Orden FOM 2520/2006, de 27 de julio en lo referente a Títulos y Habilitaciones, y sus efectos.
4. Plan de Recursos Humanos 2010-2012 en Servicios Logísticos.
5. Operativa y funcionalidad en Estaciones de Viajeros.

CGT está apostando por llevar nuestras propuestas consensuadas con todos los sindicatos del Comité General de Empresa, y en aquellos caso que nos se pueda alcanzar acuerdos presentaremos a la dirección de la empresa nuestras propuestas, para tratar de agotar todas las vías posibles de negociación. Las propuestas reflejadas en este libro no tiene condición de "*númerus clausus*", por lo que se puede añadir más hasta el momento de decidir su pacto con la empresa.



II. NORMA MARCO DE MOVILIDAD.

El modelo de Movilidad de CGT para por ser un **Derecho del trabajador** y no una obligación o deber hacia la empresa, es decir, que es siempre el trabajador, y no la dirección de la empresa, quien decide sobre su movilidad tanto geográfica como funcional.

- 1. Movilidad geográfica.** El derecho a la movilidad geográfica es un derecho fundamental regulado en artículo 19. **“Libertad de residencia y circulación”**, en el que dice:

“Los españoles tienen derecho a elegir libremente su residencia y a circular por el territorio nacional. (...)”

Con esta premisa la dirección de la empresa, cuando contrata a un trabajador para desempeñar un puesto de trabajo, **no puede moverle o desplazarle a otro puesto en contra de su voluntad.**

Además, este derecho de movilidad hace que todas las convocatorias de traslados para ocupar otros puestos de trabajo con carácter definitivo deben ser de carácter o **ámbito estatal**, es decir, que todo el personal de empresa pueda optar a ocupar las plazas que se oferten en todo el estado. Por lo tanto, se debe **eliminar** cualquier obstáculo que impida el poder ejercer su derecho a la movilidad geográfica, como por ejemplo: **razones de la antigüedad en la empresa o en la categoría (...).**

Finalmente para dar preferencia cuando haya concurrencia de derechos se deberá resolver mediante criterios absolutamente objetivos.

- 2. Movilidad funcional.** Esta movilidad también la contemplamos como un Derecho del trabajador, y no una obligación o deber hacia la empresa, entre otros, motivos porque el artículo 35.1 **“Derecho al trabajo”** de la Constitución dice:

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”



En este sentido, nosotros defendemos que la dirección de la empresa no pueda mandar a un trabajador a realizar funciones de otra categoría profesional sin su consentimiento.

Por otro lado, la dirección de la empresa, para garantizar la promoción profesional, debe realizar convocatorias de ascenso a nivel estatal comenzando por las categorías y grupos profesionales más altos, y las vacantes que queden de las categorías de ingreso deben sacarse a concurso mediante una Oferta de Empleo Público (OEP). Las convocatorias de ascenso y de la OEP serán posteriores a las convocatorias de traslados.

Podrán participar en las convocatorias todos los trabajadores en ascenso o pase de categorías de otros grupos profesionales, conforme a la vigente clasificación profesional, eliminando las limitaciones por razón de la antigüedad en la categoría o en la empresa. Las pruebas de los exámenes serán totalmente objetivas, y con una antelación de un mes como mínimo se entregará a los participantes las materias en que se basen las pruebas.

3. Aspectos comunes a ambas movilidades.

En las convocatorias se deben designar tribunales, los cuales deben ser imparciales, dotados de atribuciones exclusivas, independientes y discrecionalidad técnica en su actuación con responsabilidad propia, no pudiendo ser al mismo tiempo representante político ni sindical y que ninguno de sus miembros estén bajo dependencia jerárquicamente de la dirección de la empresa ni de sindicatos a la hora de tomar sus decisiones. Todo ello, conforme establece el art. 55 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público.

La dirección de la empresa y los sindicatos con representación el Comité General de Empresa tendrán derecho a nombrar vocales para velar que las convocatorias y sus bases sean públicas, transparentes, teniendo acceso a toda la información del proceso de movilidad.

Las convocatorias deberán ser de carácter voluntario, continuo y delimitado en el tiempo, debiendo indemnizarse al trabajador por demorar la empresa en mandar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo. Esta demora en ningún caso podrá ser superior a tres meses desde la fecha de la resolución definitiva, que deberá publicarse como máximo tres meses después de la publicación de convocatoria.



III. INTEGRACIÓN DE LA NORMA LABORAL VIGENTE.

Todos conocemos que nuestra normativa se compone del X, XI, XII, XIII, XIV y XV Convenios Colectivos de la antigua RENFE y el I Convenio Colectivo de ADIF. Esto supone una gran dispersión de la Normativa Laboral, donde la empresa saca más partido a esta situación que los trabajadores.

En el año 2003, después de unas duras negociaciones donde CGT plantó cara a la empresa, pues quería una normativa manteniendo las lagunas producidas, sobre todo, por el XII Convenio Colectivo en materia de Movilidad y Clasificación Profesional, **publicó en laboralía su texto articulado sin pactar con el Comité General de Empresa.**

En el año 2008, sin permitir a CGT participar en el proceso de unificación y adaptación de la normativa laboral, la dirección de empresa y el resto de sindicatos realizan unos trabajos, quedando pendiente de aprobación.

Tras el acuerdo del pasado 15 de julio, se incluyó como materia de negociación la integración de la normativa laboral, aportando la empresa toda la negociación habida durante el año 2008, y en la que a CGT no se le permitió participar por no haber firmado el I Convenio Colectivo de ADIF.

Por lo tanto, nuestra propuesta en este punto pasa por abrir nuevamente un foro de negociación donde CGT pueda discutir y plantear sus alegaciones.



IV. ANÁLISIS DEL DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE LA ORDEN FOM 2520/2006, DE 27 DE JULIO / AHORA ORDEN FOM 2872/2010, DE 5 DE NOVIEMBRE, EN LO REFERENTE A TÍTULOS Y HABILITACIONES, Y SUS EFECTOS.

1. Nueva Orden FOM 2872/2010, sobre Títulos y habilitaciones.

La ORDEN FOM/2520/2006, de 27 de julio, ha sido derogada por la ORDEN FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, tiene amparo legal en el artículo 60 de la LSF. Consta de 72 artículos, distribuidos en diez Títulos que, a su vez, algunos de ellos, se dividen en Capítulos, con doce disposiciones adicionales, nueve transitorias, una derogatoria, cuatro disposiciones finales y siete ANEXOS.

Los colectivos afectados por la Orden son: Circulación, Red Convencional y Servicios Logísticos que al tener distintas condiciones laboral, no solamente entre ellos sino también dentro de los propios colectivos, caso de los maquinistas y conductores de vagonetas y maquinaria de vía, es necesario realizar propuestas comunes para todos los colectivos.

Propuestas comunes a todos los colectivos

- ✓ **Identificación de todos los puestos afectados por la OM FOM.**
- ✓ **Negociación de un nuevo procedimiento de suspensión y revocación de habilitaciones y títulos de conducción, actualmente en vigor SGSG/SRH nº25 de la Dirección General de Seguridad en la Circulación de Adif.**
- ✓ **Negociación de plazos mínimos, para la realización de reconocimiento psicofísico y curso de actualización o reciclaje, en casos de suspensión.**
- ✓ **Garantizar tanto el acoplamiento como la retribución por suspensión-revocación de habilitaciones y títulos de conducción en las mismas condiciones que el acoplado por pérdida de facultades.**
- ✓ **En las pruebas de control aleatorio como en el control Inducido se utilice con carácter preferente las muestras de saliva, utilizando los kits de detección cualitativa de sustancias ilegales en muestras de fluido oral. Homologado a nivel Sanitario.**

* Hay que tener en cuenta que la suspensión-revocación de ciertas habilitaciones, como la de Encargado de trabajo, no necesitan de acoplamiento.



V. PLAN DE RECURSOS HUMANOS 2010-2012 EN SERVICIOS LOGÍSTICOS.

CGT viene posicionándose claramente en una postura de apoyo y respaldo por el personal de esta Dirección. Pues más de mil trabajadores están atrapados en un oscurantismo de indefinición y garantía de futuro de las Terminales y del trabajo que se realiza en ellas.

Hasta la fecha, no somos conocedores de un verdadero Plan de RR. HH. que abogue de forma clara por el mantenimiento de empleo en las Terminales, así como una definición clara y ajustada a la realidad de las operaciones que en las terminales se vienen realizando.

Para CGT, las líneas que deben marcar una apuesta decidida por el futuro de las Terminales y su personal serían las siguientes:

- ✓ Conocer exactamente el estado de las plantillas de todas las dependencias de Servicios Logísticos, para así detectar los desajustes de plantilla y poder acometer los correspondientes movimientos voluntarios de personal conforme a normativa.
- ✓ Plan de definición de las Terminales y los recursos necesarios para hacerlas operativas. Así como una determinación clara de las operaciones ACA que el ADIF, mediante la Dirección de Servicios Logísticos tiene intención de realizar.
- ✓ Internalizar las cargas de trabajo que ahora vienen realizando personal de las contratas habilitado por ADIF, y ofertar a sus trabajadores empleo público.
- ✓ Dado que la Dirección de Servicios Logísticos apuesta únicamente por el servicio logístico, ya que está dejando la prestación con personal propio las maniobras y demás operaciones complementarias, consideramos que la realización de los servicios Adicionales y Complementarios relacionados con la seguridad en la circulación deben ser asumidos por la Dirección de Circulación, por lo que todo el personal de la Dirección de Servicios Logísticos que realice dichas funciones debe de pertenecer administrativamente a la Dirección de Circulación.

Así pues, consideramos prioritario completar y adecuarlas las plantillas en las Terminales con concursos de movilidad voluntaria en ADIF e ingresos de personal mediante OEP, siendo necesario que los nuevos ingresos de personal en la empresa también contemplen como destino las Instalaciones logísticas de la Dirección de Servicios Logísticos.



VI. OPERATIVA Y FUNCIONALIDAD EN ESTACIONES DE VIAJEROS.

Estas propuestas y estrategias de negociación para los trabajadores/as de estaciones comerciales ADIF se han ido plasmando en diferentes documentos, pero su pilar básico es la plataforma para el convenio colectivo ADIF presentada por la coordinadora de estaciones comerciales de CGT, más las diferentes aportaciones que han ido actualizando aspectos como primas o quebranto de moneda, o los documentos sobre operatividad de estaciones de viajeros aportados por la empresa.

Actualmente el conflicto de estaciones tiene, después de despejadas las dudas sobre la permanencia en la empresa ADIF, principalmente como puntos reivindicativos:

- ✓ Establecimiento de un quebranto de moneda.
- ✓ Reconocimiento económico por efectuar turnos y trabajar sábados domingos y festivos.
- ✓ Reestructuración del actual sistema de primas que lo haga más comprensible, controlable por los trabajadores y responda al trabajo actual en taquillas no únicamente a la recaudación.
- ✓ Garantías de futuro sin movilidades funcionales ni geográficas, y cese de externalizaciones con la recuperación de cargas de trabajo.
- ✓ Mejoras vinculadas a las condiciones de trabajo y la salud laboral.

1. Quebranto de moneda.

Nos reafirmamos en la necesidad de establecer un plus, al ser un sistema preferido por casi la totalidad de los trabajadores/as, al ser más justo y fácil de aplicar y que afectaría a todos los trabajadores que realicen funciones de venta de billetes, consignas y aparcamiento que gestionen dinero. Según analizamos debería consistir:

- ✓ Una cantidad fija mensual.
- ✓ Una cantidad variable que se aplicaría en detrimento del fijo si resultara más beneficiosa para el trabajador basándose en parámetros de recaudación y operaciones.

Asimismo, dado que los errores del sistema de venta VCX (que aún son muchos) dan descuadres de cantidades muy elevadas que son constatables de forma clara, por lo que deberán tratarse de forma independiente hasta que su fiabilidad se aproxime a los sistemas de venta anteriores. No obstante, cualquier descuadre vinculado a errores informáticos, independientemente de su cantidad, deben tener un tratamiento diferenciado.



Este plus debe de ser consolidable, de forma que si por aplicación de la LSF la venta de billetes deja de prestarse, se debe de transformar en un complemento por actividad, ampliable a todo el personal operativo.

2. Turnicidad y trabajo en sábado, domingos y festivos.

Este complemento ya se contempla para el gabinete de informática. Y es un problema que afecta a más direcciones ejecutivas por lo que nuestra meta es garantizar la creación de un complemento económico que valore esta circunstancia y que en nuestra plataforma tenemos cuantificada tanto en turnos como para fines de semana.

En tanto este objetivo se consiga, se deberían de estudiar fórmulas que favorezcan, al menos una mejor periodicidad en la rotación de días trabajados y descansos, de tal forma que se amplíe el número de fines de semana descansados, todo ello conjugado con el mantenimiento de un servicio público de calidad y eficaz en las estaciones.

3. Reestructuración del actual sistema de primas.

El actual sistema de primas adolece de una serie de inconvenientes que lo hacen totalmente injusto, pretendemos por tanto:

- ✓ Un mínimo garantizado.
- ✓ Simplificar la fórmula, eliminando parámetros no controlables.
- ✓ Reelaborar determinados ratios y coeficientes.
- ✓ Introducir el concepto de número de operaciones.
- ✓ Reconocer el momento actual de la venta con los nuevos sistemas de venta, Internet, teléfono (...).
- ✓ Establecimiento de parámetros que valoren las nuevas cargas de trabajo que pudieran venir, siendo importante la garantía de unas cantidades fijas.
- ✓ Rediseñar o eliminar la clasificación de las estaciones, A, B, C que actualmente discrimina injustamente una sobre otras.

4. Garantías de futuro sin movilidades forzosas ni funcionales.

La empresa nos ha venido manifestando de mucho tiempo atrás pretender y establecer la garantía del futuro profesional con el compromiso de adaptación de la organización funcional y operativa del personal a las necesidades del área. Que en resumen es redirigir a los trabajadores a cumplir multifunciones que garanticen la empleabilidad dejando paulatinamente la venta información y atención al cliente como funciones subsidiarias de ser prestadas, en el caso que perduren, por otras empresas.



PROPUESTA A LOS PUNTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ADIF



Es complejo acotar todos los flecos que pudieran darse en este proceso, pero hemos establecido unos criterios que se fundamentan en:

- ✓ Centrar la necesidad de garantizar que no se pierdan emolumentos.
- ✓ Que se garantice la formación necesaria medidas de salud laboral que vengán aparejadas.
- ✓ Que se garantice el futuro sin movilidades geográficas y funcionales forzosas.
- ✓ Que se internalicen cargas de trabajo para dar cabida y trabajo efectivo a todos/as los/as trabajadores/as, sin perjuicio de un desarrollo posterior en función de cómo vaya la negociación.

Queremos dejar claro que el documento sobre la operatividad de estaciones de viajeros necesita ser desgranado con mayor profundidad para disipar todas las dudas que nos aporta, buscando una concreción de las funciones, definiendo con claridad en qué consisten y cómo quieren que se lleve a cabo teniendo en cuenta el personal operativo existente, qué valoración económica se le va a dar, y, sobre todo, qué fin persigue la empresa: ¿Qué todo el mundo haga de todo? ¿Crear una categoría ficticia en la que confluyan todas las que vienen en normativa?

5. Mejoras vinculadas a las condiciones de trabajo y la salud laboral.

Se debe de profundizar en las mejoras de las condiciones de trabajo, tratando de asegurar que en toda las evaluaciones de riesgos se contemplen apartados sobre el trabajo ante pantallas de visualización de datos, riesgo psicosocial vinculado al trato continuo con público, protocolo de actuación ante clientes violentos y ergonomía, todo ello teniendo en cuenta las características propias de cada puesto de trabajo y el trabajo con equipos informáticos.

Estas serían las reivindicaciones de CGT para cada una de las materias pactadas el 13 de Septiembre, tal y como decimos en la introducción, estas materias no tienen condición de **“numerus clausus”** por lo que se pueden añadir más.

Sobre el resto de materias de Negociación Colectiva CGT tiene sus plataformas reivindicativas que se encuentra en la pagina. -[www,sff-cgt.org](http://www.sff-cgt.org)