

**CIRCULACIÓN**

**PLATAFORMA  
DEL SFF-CGT  
PARA EL  
II CONVENIO  
COLECTIVO**



**ADIF**  
Coordinadora de CIRCULACIÓN





## ENUMERACIÓN DE LAS MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN PLANTEADAS POR EL SFF-CGT

<b>JORNADA LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 35 horas semanales con carácter general.</li><li>• Jornadas inferiores en puestos de trabajo con implicaciones directas en la protección de la salud y seguridad (trabajo a turnos, nocturnos, con responsabilidades en la seguridad,....)</li><li>• Eliminación de las horas extras y excesos de jornada y su conversión en empleo estable mediante contratos indefinidos.</li><li>• Adelantar la edad de jubilación con garantías de contrato relevo.</li><li>• Aumentar los días de libre disposición (días de Convenio), días de licencia por enfermedad grave u hospitalización así como el cupo semanal de Licencias por Asuntos Propios sin justificar.</li><li>• Recoger el disfrute de los días adicionales para l@s trabajador@s con antigüedad superior a los 27 años como resultado de la Sentencia del T.S sobre los días del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).</li><li>• Reducción de la jornada para los trabajadores con niños menores de 12 años.</li></ul>
<b>ECONÓMICA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incremento salarial en cada uno de los conceptos retributivos por encima del IPC real mediante Cláusula de Revisión Salarial durante los años de vigencia del Convenio Colectivo.</li><li>• Nueva estructura salarial, contemplando criterios contrastables por l@s trabajador@s.</li><li>• Adecuar la compensación de horas extras al Estatuto de los Trabajadores.</li><li>• Incrementar plus de nocturnidad.</li><li>• Complemento de antigüedad para todos, incluyendo a los MM.II..</li><li>• Abono del 100% del salario en las bajas por enfermedad.</li><li>• Creación de complementos de puestos con carácter general: trabajo a turnos, fines de semana y festivos, a la intemperie, titulaciones académicas, etc. Y específicos: quebranto moneda, responsabilidad circulación derivados Orden Ministerial de Títulos y habilitaciones.</li><li>• Derecho al disfrute de las vacaciones en período distinto al señalado cuando se produzca una incapacidad temporal anterior o simultánea a su disfrute.</li></ul>
<b>MOVILIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nueva Norma Marco de Movilidad para todo el personal regulado por convenio basada en los principios de IGUALDAD Y CAPACIDAD, eliminando todo atisbo de discrecionalidad.</li><li>• Traslados voluntarios definitivos continuos dentro de la misma categoría.</li><li>• Pases y ascensos, como mínimo una vez cada año, para todas las categorías profesionales.</li><li>• Las plazas vacantes de categorías de ingreso se ofertarán en concurso público de ingreso.</li><li>• Traslados temporales voluntarios limitados a puestos que están cubiertos por personal en situaciones legales o convencionales de licencias, excedencias, etc.</li><li>• Reemplazos a categoría superior voluntario y rotativo.</li><li>• Ningún trabajador será obligado a realizar funciones que no sean propias de su categoría profesional.</li></ul>



**MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN PARA EL PRÓXIMO  
CONVENIO COLECTIVO ADIF  
27 de octubre de 2010**



<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Nueva Clasificación Profesional estructurada por Grupos o Subgrupos Profesionales por Áreas de Funcionales comunes y específicas, incluyendo CATEGORÍAS PROFESIONALES por niveles salariales, para delimitar funciones, responsabilidad y remuneración, garantizando la elección de oficio o profesión a l@s trabajad@s, y teniendo en cuenta las categorías profesionales que deben realizar las funciones establecidas legalmente: Orden Ministerial de titulaciones y habilitaciones.</li></ul>
<b>SALUD LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Adecuación y mejora del sistema de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.</li><li>Creación de Unidades Básicas Sanitarias, como mínimo, en todas las estaciones de capitales de provincia y centros específicos: talleres, depósitos, terminales, etc.</li><li>La empresa correrá previamente con todos los gastos derivados del desplazamiento de l@s trabajador@s a los centros sanitarios de empresa correspondientes, motivados por contingencias profesionales o comunes.</li><li>Creación de un órgano de coordinación de actividades empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con participación de las representaciones sindicales de los Comités Generales de Empresa.</li><li>Traslados, en un máximo de 15 días, por motivos de enfermedad (trabajador@, cónyuge o pareja de hecho e hijos) o socio-familiares.</li><li>Regular las situaciones que se producen cuando un trabajador pierde la habilitación necesaria para el desarrollo de su actividad, garantizando el puesto de trabajo y el salario.</li><li>Reconocimiento de la enfermedad profesional.</li><li>Movilidad por motivos de enfermedad o socio-familiares, en un plazo máximo de 15 días desde la presentación del Informe médico que así lo acredite.</li></ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Negociación de los Planes de Formación y Aumentos de recursos.</li><li>Mejora de la formación continua (reciclajes) y de prevención de riesgos laborales.</li><li>Procedimiento con garantías de acceso en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores a los planes de formación general, y la concesión y tramitación de los Permisos Individuales de Formación, eliminando cualquier discrecionalidad empresarial.</li><li>Regularización de la homologación de todas las titulaciones existentes en el ADIF.</li></ul>



**MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN PARA EL PRÓXIMO  
CONVENIO COLECTIVO ADIF  
27 de octubre de 2010**



<b>BENEFICIOS SOCIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adaptar, ampliar y crear casos de licencia, excedencias, reducción de jornada, voluntariedad de la jornada partida, traslados, teniendo en cuenta la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</li><li>• En despido improcedente la elección de reingreso o indemnización, en cualquier caso, la tendrá el/la trabajador@.</li><li>• La empresa se haga cargo de todos los gastos, indemnizaciones, multas, etc. derivados de la realización de las funciones, sin posibilidad de repercutirlo a l@s trabajador@s.</li><li>• Revisión y ampliación de los conceptos y cuantías de las ayudas sociales.</li><li>• Ampliar las categorías profesionales con derecho a la reducción de la edad de jubilación, así como el coeficiente reductor para los que ya la tienen por realizar trabajo a turnos, nocturnos, a la intemperie, corresponsabilidad directa en la seguridad en la circulación, etc.</li><li>• Gratuidad en todos los títulos de transporte tanto en el Ferrocarril Convencional como en AVE.</li><li>• Aumento de fondos de las comisiones de anticipos.</li><li>• Reconocimiento de los 15 días por matrimonio para las parejas de hecho.</li></ul>
<b>GARANTÍA DE EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Permeabilidad con carácter indefinido entre RENFE-Operadora y ADIF, contemplada como derecho de l@s trabajador@s.</li><li>• Incremento y rejuvenecimiento de la plantilla mediante nuevos ingresos y reducción de la edad de jubilación sin externalizar cargas de trabajo ni ampararse en los ERE's.</li><li>• Mantener y mejorar las condiciones de los trabajadores de ADIF y RENFE y extenderlas a todo el personal que realice actividades ferroviarias, para garantizar la calidad y seguridad del servicio público ferroviario.</li><li>• Compromiso, por parte de ADIF, de la internalización de cargas de trabajo.</li></ul>

- ❖ Estas materias tienen carácter genérico, pudiendo ampliarlas y desarrollarlas dentro de la propia NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

# INTRODUCCIÓN

---

La Coordinadora de Circulación de la CGT, ha confeccionado una plataforma de convenio que recoge las exigencias específicas del colectivo, como contenido de negociación a defender en el marco de la próxima negociación colectiva.

Son reivindicaciones específicas de este colectivo ya que las definimos como transversales, por afectar al total de trabajadores de ADIF, las recogemos en la plataforma genérica.

Las reivindicaciones concretas que aquí recogemos por materias son las siguientes:

## JORNADA

---

- Implantación de la jornada de 35 horas semanales con carácter general, y de 30 horas (6 horas por turno) en las mesas de CTC y en todos aquellos puestos que, por su responsabilidad y saturación, así lo aconsejen.
- Por razones de Salud Laboral, reducción adicional de jornada como compensación por la turnicidad y la nocturnidad, a través de la implantación de gráficos del tipo de 4-2 o equivalentes, con ampliación de un descanso más al final de cada ciclo de noches.
- Igualmente, compensación de la jornada nocturna en tiempo de descanso cuando se establezcan ciclos de más de tres noches, con la proporción de 1/1. Es decir por cada noche de trabajo un día de descanso. Exigir, también, la consideración de “salida” el primer día de descanso después de la última noche de trabajo y que se apliquen las recomendaciones de la O.M.S. sobre los turnos y los trabajos a nocturnos ( Ver nº 3 de nuestra revista sobre Salud Laboral)
- En los Cuadros de Servicio se señalara claramente los horarios y particularidades de cada puesto de trabajo, especificándose detalladamente todas y cada una de las funciones que se deban realizar. Garantía de rotación -tanto en turnos como en puestos- dentro de la misma Categoría y Residencia. La empresa estará obligada al estricto cumplimiento de los Cuadros de Servicio.
- Los gráficos de personal serán de obligado cumplimiento y en caso de no ser cubiertos tendrá una repercusión económica sobre los trabajadores que asuman estas cargas de trabajo.
- Limitación en el uso del Decreto 1561/95 -estaciones de tráfico reducido- permitiendo su aplicación única y exclusivamente por causas de fuerza mayor: para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Prohibición de graficarse ningún exceso de jornada.

- En caso de la supresión de algún descanso por causas de fuerza mayor, además del disfrute del descanso en otra fecha, compensación económicamente equivalente al valor de la hora ordinaria.
- Desaparición del concepto de horas a prorrata, teniendo cualquier exceso de jornada la consideración de horas extraordinarias, compensada con el equivalente al valor de la hora ordinaria.
- Ampliar el cupo actual de 10% semanal de Licencias por asuntos propios sin justificar en una dependencia, al 20% diario por categoría y residencia.

## **RETRIBUCIONES**

---

- Necesidad de la revisión de las variables de los MM.II. para actualizarlas a las cargas de trabajo actuales.
- Negociación de un nuevo sistema de prima de producción para el Personal Operativo, en el que sea medible el aumento de la productividad ,producido en los últimos años, objetivamente.
- Que el Incentivo de funcionalidad creado en el I Convenio Colectivo, para el Personal Operativo, se convierta en un complemento fijo como ocurre para los MM.II.
- Exigir el complemento de la antigüedad para los MM.II. y el de la responsabilidad en la Circulación derivado de la O. FOM. De títulos y habilitaciones.

## **MOVILIDAD**

---

En el proceso negociador abierto en el mes de Julio de 2010 la Empresa pretendía la negociación de una nueva norma marco de movilidad, para ello presento una propuesta que fue rechazada por el CGE.

Las premisas validas para CGT en materia de movilidad no difieren de las que venimos reclamando y defendiendo en cada una de las convocatorias promovidas por la Empresa hasta ahora:

- Procesos a nivel RED, comenzando por las categorías y grupos profesionales más altos, y las vacantes resultantes se oferten a través de las OEP.
- Posibilitar la participación de 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 de la antigüedad en la categoría o en la Empresa.
- Establecer, para los exámenes, pruebas que sean objetivables.

- Identificación, previo, de las necesidades en cada concurso de traslados y/o ascensos.
- Designación de tribunales absolutamente imparciales, con atribuciones exclusivas y discrecionalidad técnica en su actuación con responsabilidad propia. Conforme establece el art. 55 y siguiente del Estatuto Básico del Empleado Público.
- La dirección de la empresa y los sindicatos con representación en el CGE tendrán derecho a nombrar vocales para velar por la transparencia en todos los procesos de movilidad.
- Las convocatorias deberán ser de carácter voluntario, continuo y delimitado en el tiempo, debiendo, la Empresa, indemnizar al trabajador por la demora de traslado en caso de producirse. Esta demora en ningún caso podrá ser superior a tres meses a contar desde la fecha de la resolución definitiva, que deberá publicarse como máximo tres meses después de la publicación de la propia convocatoria.

## **SALUD LABORAL**

---

- Sin perjuicio de las consecuencias que pueda tener en un futuro los pasos dados para el reconocimiento con carácter retroactivo del coeficiente reductor para el cálculo de la edad de jubilación del personal de ADIF, demandamos que se fije por convenio la edad máxima para el desarrollo de la actividad en el área de circulación en los 58 años.
- Tal como se aplica a otros empleados del sector público por recomendación de la OIT, reivindicamos la voluntariedad para la rotación de turnos a partir de los 55 años.
- Exigir a la Empresa que dote de gafas a todos los trabajadores que las precisen para el desarrollo de sus funciones.
- Continuar con la reivindicación del establecimiento de las pausas ante PVD con los criterios de; reguladas y reflejadas en los cuadros de servicio de todos los puestos que hayan sido evaluados como usuarios de PVD.
- Exigir que la detección cualitativa de drogas en controles aleatorios o inducidos, se utilice la muestra de saliva, utilizando los medios de detección a través del fluido oral, método adoptado por RENFE Operadora en sus controles.
- Evaluación de los riesgos psicosociales provocados por los ritmos de trabajo con criterios ergonómicos para prevenir los problemas físicos.
- Sobre el problema que se suscita cuando a un trabajador se le suspende o revoca la habilitación como responsable de Circulación según establece la ORDEN FOM 2872/2010 en lo referente a Titulas y Habilitaciones la propuesta de CGT es:
- Necesidad de identificar a todos los puestos afectados por la citada orden.

- Negociación de un nuevo procedimiento de suspensión y/o revocación de las habilitaciones y titulas, actualmente en vigor SGSG/SRH nº 25 de la Dirección General de Seguridad en la Circulación de ADIF.
- Negociación de los plazos mínimos para la realización de los reconocimientos psicofísicos y curso de actualización o reciclaje, en casos de suspensión.
- Garantizar tanto el acoplamiento como la retribución económica, aplicando la normativa vigente en lo referente al acoplamiento por pérdida de facultades.

## **FORMACIÓN Y SEGURIDAD EN LA CIRCULACIÓN**

---

La formación es determinante para prestar un servicio público, seguro y de calidad y así mismo para garantizar una promoción acorde con las expectativas personales de cada cual.

En el colectivo de circulación esta formación es clave para salvaguardar la seguridad en la circulación, por lo **que entendemos debe tener un carácter preferente, permanente, sistemático y eficiente para la seguridad en la circulación**, así como una formación integral del colectivo, por lo que proponemos:

- **Detección de las necesidades formativas.**
- **Aumento de los recursos para formación.**
- **Las horas formativas deben de aplicarse nominalmente a cada trabajador.**
- **Se debe de dotar de un Formador o Tutor de Puesto, que se responsabilice de dar la formación específica de cada puesto de trabajo.**
- **Mejoras en la formación continua, aplicando cursos cada 6 meses en las siguientes materias:**
- **R.G.C., Cartas Circulares, Consignas etc.**
- **Resolución de incidencias, protocolos de seguridad etc**
- **Estaciones y/o puestos donde se preste servicio con las tecnologías asociadas a cada uno de ellos y de seguridad en la circulación.**
- **Cada año se reciba una formación obligatoria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Normativa, Planes de Prevención, et**

## **SERVICIO ITINERANTE DE CIRCULACIÓN (SIC)**

---

Desde **CGT** siempre hemos apostando por que en cada gabinete de Circulación prestase servicio un agente de esta rama, por lo tanto la aparición de la figura de los S.I.C y de los Equipos Móviles fue ajena a nuestro deseo de mantener el empleo y la seguridad en la Circulación.

De todas las maneras, una vez creado este grupo de trabajadores que desarrolla su trabajo en unas condiciones diferentes al resto, estamos en la obligación, de defender sus condiciones laborales y retributivas.

Los agentes que pertenezcan a un SIC se registrarán en cuanto al Salario, la Jornada, las Funciones POR LO RECOGIDO EN ESTA PLATAFORMA DE CONVENIO para el personal de Circulación, además de las condiciones específicas que detallamos a continuación:

- En los tramos superiores a 30Km. regulados por CTC con Estaciones sin personal, deberán de implantarse los S.I.C. necesarios.
- La composición mínima del SIC será siempre de 2 agentes, siendo en todo caso uno de ellos un Coordinador Ferroviario Especializado en Regulación ( Factor de Circulación de 1ª-2ª.y o de entrada )
- El ámbito de actuación de los SIC no superará un tramo de línea superior a los 50 kms.
- Los SIC se definirán, en cuanto al número de miembros, en función de: la facilidad para el desplazamiento, el índice de incidencias, el numero de circulaciones, las características orográficas del tramo, el tipo de bloqueo, las instalaciones, etc.
- Los desplazamientos de estos trabajadores se realizarán, generalmente, por ferrocarril. En los casos en que no fuera posible la Empresa pondrá a su disposición un vehículo con conductor, o en el peor de los casos un vehiculo de alquiler.
- Cuando haya que crear un S.I.C. se deberán de definir claramente los criterios para la adjudicación de las plazas.
- Este personal en ninguna caso Seram utilizado para las incidencias del personal (vacaciones-bajas-licencias-etc)

## **EQUIPOS MÓVILES**

---

- El ámbito de actuación será el de la G.O a la que pertenezca.
- Los desplazamientos serán realizados por ferrocarril, en caso contrario la Empresa pondrá a su disposición un vehículo de la misma con conductor.
- Los emolumentos a percibir por este personal serán, además de los propios de su categoría, los siguientes complementos:

## **SEGURO**

---

Seguro personal o colectivo para todo el personal a efectos de responsabilidad civil y penal que cubra la percepción de salarios de los agentes condenados a penas privativas de libertad como consecuencia del desempeño de su actividad laboral. Así como cualquier sanción económica, pena y coste que se derive de la misma. También por I.L.T. y pérdida de facultades.