

ESTACIONES COMERCIALES

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



ADIF

Coordinadora de ESTACIONES



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

JORNADA LABORAL	<ul style="list-style-type: none">• 35 horas semanales con carácter general.• 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,....)• Eliminación de las horas extras y excesos de jornada y su conversión en empleo estable mediante contratos indefinidos.• Adelantar la edad de jubilación con garantías de contrato relevo.• 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.• 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).• Reducción de la jornada para los trabajadores con niños menores de 12 años.
ECONÓMICA	<ul style="list-style-type: none">• 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.• Nueva estructura salarial, contemplando criterios contrastables por l@s trabajador@s.• Adecuar la compensación de horas extras al Estatuto de los Trabajadores.• Incrementar plus de nocturnidad.• Complemento de antigüedad para todos, incluyendo a los MM.II..• Abono del 100% del salario en las bajas por enfermedad.• 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.• Derecho al disfrute de las vacaciones en período distinto al señalado cuando se produzca una incapacidad temporal anterior o simultánea a su disfrute.
MOVILIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none">• 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.• Traslados voluntarios definitivos continuos dentro de la misma categoría.• Pases y ascensos, como mínimo una vez cada año, para todas las categorías profesionales.• Las plazas vacantes de categorías de ingreso se ofertarán en concurso público de ingreso.• Traslados temporales voluntarios limitados a puestos que están cubiertos por personal en situaciones legales o convencionales de licencias, excedencias, etc.• Reemplazos a categoría superior voluntario y rotativo.• Ningún trabajador será obligado a realizar funciones que no sean propias de su categoría profesional.



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



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none">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.
SALUD LABORAL	<ul style="list-style-type: none">Adecuación y mejora del sistema de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.Creación de Unidades Básicas Sanitarias, como mínimo, en todas las estaciones de capitales de provincia y centros específicos: talleres, depósitos, terminales, etc.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.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.Traslados, en un máximo de 15 días, por motivos de enfermedad (trabajador@, cónyuge o pareja de hecho e hijos) o socio-familiares.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.Reconocimiento de la enfermedad profesional.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.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none">Negociación de los Planes de Formación y Aumentos de recursos.Mejora de la formación continua (reciclajes) y de prevención de riesgos laborales.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.Regularización de la homologación de todas las titulaciones existentes en el ADIF.



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



BENEFICIOS SOCIALES	<ul style="list-style-type: none">• 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.• En despido improcedente la elección de reingreso o indemnización, en cualquier caso, la tendrá el/la trabajador@.• 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.• Revisión y ampliación de los conceptos y cuantías de las ayudas sociales.• 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.• Gratuidad en todos los títulos de transporte tanto en el Ferrocarril Convencional como en AVE.• Aumento de fondos de las comisiones de anticipos.• Reconocimiento de los 15 días por matrimonio para las parejas de hecho.
GARANTÍA DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none">• Permeabilidad con carácter indefinido entre RENFE-Operadora y ADIF, contemplada como derecho de l@s trabajador@s.• 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.• 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.• Compromiso, por parte de ADIF, de la internalización de cargas de trabajo.

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

INTRODUCCIÓN

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, 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 mas 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.**

Así mismo, incluimos como reivindicaciones importantes:

- **El cese de externalizaciones y recuperación de cargas de trabajo(desarrollado en el apartado de garantía de futuro).**
- **Mejoras vinculadas a las condiciones de trabajo y la salud laboral.**

QUEBRANTO DE MONEDA

Nos reafirmamos en la necesidad de establecer un plus, al ser un sistema preferido por la casi totalidad de los trabajadores, al ser mas 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 en, por una parte una cantidad fija mensual, y una cantidad variable que se aplicaría en detrimento del fijo si resultara mas 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, 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, tendrán 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.

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.

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 formula, 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.**

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.

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 no obstante 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 que consisten y como quieren que se lleve a cabo teniendo en cuenta el personal operativo existente, que valoración económica se le va a dar a todo esto. Y que sobretodo que fin persigue la empresa si es que todo el mundo haga de todo creando una categoría ficticia en la que confluyan todas las que vienen en normativa.**

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 continuado con público, protocolo de actuación ante clientes violentos y ergonomía, abarcando las características de los puestos de trabajo y el trabajo con equipos informáticos.