

SERVICIOS LOGÍSTICOS

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



ADIF
Coordinadora de SERVICIOS LOGÍSTICOS



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.

DEFINICIÓN DE PLANTILLA Y NIVEL DE EMPLEO

La redistribución de funciones que, sin haber afrontado la reclasificación de categorías, se ha iniciado en los últimos años entre los diferentes colectivos que trabajan en **Servicios Logísticos**, así como la reducción de plantilla debido a los sucesivos Expedientes de Regulación de Empleo y otras estampidas de personal inducidas por la empresa, ha provocado una falta de personal operativo en numerosas dependencias.

Esta situación, lejos de atenuarse, tiende a agravarse con la incorporación de las funciones de conducción, negociadas con el CGE y de otras más o menos impuestas o “negociadas” en ámbitos menores, y con la implantación de nuevos métodos de trabajo itinerante desreglados.

Estas carencias de personal se están “trampeando” con movilidades temporales “voluntarias”, realización de excesos de jornada ilegales, contrataciones con una duración cada vez menor, todo ello para llegar finalmente a la externalización de las cargas de trabajo “no asumibles”. Esta subcontratación está originando la aparición de trabajadores de segunda clase, con unos derechos mermados, aunque los costes para la empresa sean similares. Este diferencial está engordando los bolsillos de unos pocos.

Se debe redimensionar la plantilla fija de las terminales, de acuerdo a las cargas de trabajo actuales, y adaptarla en función de las originadas una vez concluida la reclasificación de categorías.

Tras identificar las vacantes, al menos una vez al año, es necesario realizar concursos de traslado de ámbito estatal con participación de los trabajadores de todas las Direcciones Ejecutivas. De persistir vacantes una vez atendidas las solicitudes, se procederá a la contratación exterior indefinida mediante Oferta Pública de Empleo. El resultado es convertir en plantilla fija de la estación los puestos en movilidad temporal, los excesos de jornada y el empleo externalizado, cubriendo con contrataciones temporales de la duración necesaria, únicamente las cargas puntuales de trabajo.

JORNADA

- Establecimiento, con carácter general, de la jornada a un máximo de 35 horas semanales, con calendario de su desarrollo cerrado. Esta reducción no implicará la introducción de criterios de flexibilidad, pérdida económica o derechos.
- La realización de trabajos en gráfico de turno rotativo, nocturno, o los que se realizan a la intemperie, tendrán una reducción del 20% de la jornada.
- El trabajo en domingos y festivos será compensado con un descanso adicional dentro de la misma semana.
- Equiparación del descanso por refrigerio para todos los trabajadores a 30 minutos. Su tiempo concreto de disfrute se incluirán en gráfico o documento anexo. En los casos en que las circunstancias no permitan su disfrute, se irá acumulando este tiempo, que se disfrutará en días de descanso, con un incremento del 25%.
- Compensación de las guardias con tiempo de descanso.
- Posibilidad, a elección del trabajador, de acumular los periodos de bonificación en descansos en un tercer periodo de vacaciones o de su incorporación a los dos periodos de forma equitativa.
- Ampliar el cupo actual de 10% semanal de Licencias por asuntos propios sin justificar en una dependencia, al 20% diario por categoría y gráfico.

SERVICIOS DE FOCALIZACIÓN

Desde el SFF-CGT llevamos muchos años reivindicando una regulación dentro del Convenio Colectivo para los trabajos que, desde las Terminales, se vienen realizando en otras dependencias “antenas” dentro de su ámbito de influencia.

Estos trabajos son realizados actualmente sin ningún tipo de regulación de condiciones de trabajo ni condiciones económicas y, a menudo, sin siquiera acuerdo con el Comité de Centro de Trabajo, con oscuros pactos entre empresa y trabajador. Estas situaciones han provocado y siguen provocando pérdida de empleo, afectando a trabajadores de la DE Circulación.

Esta regulación no puede hacerse sin tener en cuenta la existencia de los Servicios Itinerantes de Circulación, con los cuales deberán estar perfectamente coordinados. Las Brigadas Móviles o Focalizaciones asumen la gestión integral de las operaciones de Terminales, desde las maniobras en lanzadera hasta la facturación y otras operaciones complementarias, debiéndose delimitar claramente las áreas geográficas de actividad según criterios de proximidad y disponibilidad de recursos.

Desde la Base Logística o Foco es necesario complementar el desarrollo final de la actividad de la Brigada Móvil, es decir: las operaciones de SACIM/SACICO, el registro y archivo de documentos, facturación de servicios, etc...

No se deben aceptar polivalencias encubiertas o intercambio de funciones entre los miembros que integran la Brigada Móvil, ni desdoblar ésta para realizar trabajos en dos sitios a la vez.

Jornada

- Será, como máximo, de 30 horas semanales, no pudiendo existir jornadas partidas, ni atípicas.
- Los Cuadros de Servicio de la Brigada Móvil y del personal de estaciones estarán completos y se ajustarán a la "COMPOSICIÓN" que se especifica más adelante, no pudiéndose utilizar el personal afecto a las Brigadas para dar descansos semanales, licencias, bajas laborales o vacaciones del personal adscrito a los gráficos de estaciones y viceversa.
- Los trabajadores de la Brigada Móvil dispondrán de 30 minutos de interrupción de jornada para la toma del refrigerio.
- No se podrá prolongar la jornada, salvo por las causas de Fuerza Mayor establecidas en el artículo 218 de la N.L. En tal caso, estos excesos de jornada serán compensados en tiempo de descanso con un incremento del 200%. La compensación se aplicará mensualmente, redondeándola a día completo.
- La jornada tendrá su inicio y finalización en la Base, que tendrá la consideración de Residencia a todos los efectos, teniendo en cuenta que para finalizar el servicio, los agentes deberán llegar a dicha Base al menos 30 minutos antes para tener tiempo de realizar su aseo personal.

Organización

- Las Focalizaciones necesarias se negociarán y acordarán con el Comité General de Empresa.
- Los Cuadros de Servicio de las Brigadas Móviles serán negociados y acordados entre el Comité Provincial y la Empresa.
- La Empresa dotará a los miembros de las Brigadas Móviles de los medios necesarios para la realización del trabajo con garantía de Seguridad y Salud.
- En los casos de actuaciones en estaciones sin personal, se requerirá la presencia del correspondiente S.I.C. para realizar las labores de circulación. En todos los casos, es necesario regular la actuación de la Brigada Móvil de acuerdo con la consigna de la estación y el R.G.C.

Desplazamientos

Los desplazamientos de estos trabajadores se realizarán, como norma general, por ferrocarril, dotándoseles de la correspondiente autorización de viaje por motivos del servicio en cabinas o locomotoras. Siempre que sea posible, se realizará en la cabina sin servicio. De no ser posible, el personal de la Brigada Móvil no tendrá responsabilidad alguna en caso de incumplimiento reglamentario por parte del maquinista.

Cuando los desplazamientos deban realizarse por carretera, la empresa aportará el vehículo, con o sin conductor. Ningún agente podrá ser excluido de una brigada por carecer de carné de conducir.

La Empresa suscribirá un Seguro adicional para cada trabajador afectado, que cubra los posibles accidentes en carretera durante los traslados por motivos del servicio para la intervención de la Brigada Móvil.

Composición

Cada Brigada de Maniobras estará compuesta, como mínimo, por un Oficial Especializado de Maniobras (Capataz de Maniobras) y un Auxiliar Ferroviario de Maniobras (Ayudante Ferroviario).

Si las cargas de trabajo que genera la actuación de la Brigada Móvil en el personal de Comercial superan los índices de saturación establecidos para estos puestos de trabajo, se tendrá en cuenta para incrementar la plantilla con el personal necesario de esta categoría, siendo su trabajo realizado in situ o desde la Terminal, según convenga.

Ámbito de actuación

El ámbito de actuación de cada Brigada Móvil de Cargas será único, estará grafiado y vendrá determinado por:

- La obligatoriedad de tomar y dejar el servicio en la Residencia o Base.
- La distancia máxima de una focalización será de 70 Km., y dependerá del tipo de bloqueo, de la saturación que exista en la línea y de las cargas de trabajo de las distintas estaciones que la Brigada Móvil atiende.

Formación

Todos los trabajadores deberán realizar la formación teórica y práctica específica para cada uno de los puestos de trabajo del ámbito de actuación de la Brigada Móvil.

Localización

Cuando convenga, dadas las características de la línea, la Empresa podrá dotar a la Brigada de un teléfono móvil para la comunicación con el Puesto de Mando y las estaciones del foco. Estos teléfonos móviles únicamente se utilizarán durante la jornada de los agentes, y se depositarán en la Base una vez finalizada ésta. En ningún caso se dotará de ningún medio para estar localizado fuera de las horas de trabajo. Todos los gastos que pudieran generar estos teléfonos correrán a cargo de la Empresa.

Funciones

Los agentes que integran la Brigada Móvil realizarán exclusivamente las funciones que tengan recogidas según la categoría del puesto que ocupen, por lo que, en ningún caso podrán aplicarse polivalencias.

Seguridad y Salud

Antes de que se ponga en marcha una Focalización, la Empresa debe realizar, junto con los delegados de Prevención, una Evaluación de Riesgos específica del puesto de trabajo, conforme a lo que se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se pondrá especial empeño en identificar y eliminar o, de no ser posible, minimizar los riesgos derivados del medio de desplazamiento y en adaptar las condiciones higiénico-sanitarias que deben cumplir las estaciones.

Remuneraciones

- Revisión del Sistema de Primas por incremento de las cargas de trabajo.
- Incremento de un nivel salarial a todo el personal de Terminales afectadas, tanto para quienes integren las Brigadas Móviles como para el resto.
- Complemento específico de puesto valorado en 5 €/hora o fracción de permanencia fuera de la base. En cualquier caso, la cantidad mínima a percibir por este concepto será de 30 €/día.
- Plus de Penosidad (Clave 242) a quienes integren las Brigadas Móviles.
- Abono de la percepción diaria que viene recogida por tal concepto en la Normativa Laboral, si se conduce un vehículo de la empresa.
- Gratificación de 60€/día para incidencias motivadas por accidentes atendida fuera de jornada.

Adscripción

La adscripción a la Brigada Móvil será voluntaria, estableciéndose entre quienes lo soliciten, la correspondiente rotación. Ningún agente podrá ser excluido de una brigada por carecer de carné de conducir.

PRIMAS DE PRODUCCIÓN

Tras fusionar la parte de estaciones de las antiguas UN Cargar y Transporte Combinado, han persistido los Sistemas de Prima de producción heredados de esa situación, lo que está provocando agravios comparativos. Además, la situación actual nada tiene que ver con la existente cuando fueron diseñados.

UN CARGAS

La prima de Cargas para el personal de movimiento (clave 417) responde a un sistema acordado con los representantes de UGT en 1999, y en este tiempo ha quedado patente que es un pésimo sistema.

El cálculo de la única variable de la fórmula, el índice **I**, tiene en cuenta algo tan oscuro como los “ingresos tren” de cada estación y los “costes de la maniobra” (por cierto, que estos se incrementan cada año con el IPC real), y se establece de acuerdo a unas tablas específicas para cada estación que no han sido revisadas en todo este tiempo. Este índice multiplica a la cantidad base fijada para cada Gerencia **B** y todo se suma a **G** (en su día se tomó la prima de garantía, pero no ha sido actualizada con la subida lineal del XIII C.C.)

En la práctica la casi totalidad de las estaciones tienen fijo, mes a mes, este índice, variando mínimamente unas pocas. Esto hace sospechar que en realidad no se está calculando, sino que es inventado para que “cuadre” el sistema. Para colmo, en muchas estaciones se abona por encima de lo que marca la fórmula, con un invento al que llaman “saturación de la prima”, y que frecuentemente sacan como moneda de cambio en las negociaciones de gráficos de servicio. Este hecho viene a reforzar la evidencia de que el sistema no vale en estas estaciones.

Independientemente que no sea progresivo con los niveles de productividad, cantidad de trabajo, etc., este sistema es completamente incontrolable, no ya por no disponer de los datos con que se calcula la componente variable de la fórmula, sino porque, admitiendo el valor dado por la Empresa, es muy complicado saber exactamente el valor de la clave 417 en nómina, aun en el caso de no tener “saturada” la prima.

Todo esto, y la variación de las condiciones operativas, laborales y organizativas con las que se elaboró el sistema (Asunción de nuevas funciones, reclasificación de categorías, etc.), nos permite exigir a la Empresa la revisión de la prima, en cumplimiento de la Disposición Final del acuerdo.

En cualquier caso, es inadmisibles que la Prima de Producción del personal de Servicios Logísticos dependa de los ingresos comerciales que tengan las Empresas Ferroviarias en cada Terminal (así fue como se definió) y no de los servicios por los que factura ADIF.

El nuevo sistema de prima ha de ser ajustado a la nueva situación, utilizando criterios de progresividad y reflejo real de la productividad. Los datos de referencia deben reflejar la productividad (segregaciones / adiciones de material, trenes entrados / salidos, vagones clasificados, etc), ser objetivos y accesibles a los trabajadores en todo momento.

UN TRANSPORTE COMBINADO

La prima movimiento de terminales de contenedores (clave 412) se basa en un valor horario calculado para cada "Agrupación de Terminales", tiene en cuenta las entradas y salidas de contenedores y movimientos de grúas por un lado y las horas totales trabajadas por el personal por otro.

En el lado negativo está el hecho de que el cociente resultante de los datos de producción es corregido por dos índices fijos, exclusivos de cada "Agrupación de Terminales". Los valores de estos coeficientes se fijaron sin seguir ningún criterio razonado, fueron ajustados para conseguir una cantidad final en el sistema. De este modo, en la práctica encontramos diferencias entre la menor y la mayor del doble.

Este diseño permite un control aceptable por parte del trabajador sobre el cálculo del valor de prima horario. Sin embargo se ha detectado en alguna ocasión un erróneo cálculo del total de horas, al contabilizar el tiempo de Función Sindical. También se incluyen las horas trabajadas por las categorías que en el momento de diseño del sistema se encuadraban en un nivel salarial superior al 6, a pesar de que fueron extraídos al incorporarse al de los MM.II., o las del personal que realiza la Conducción Restringida, lo que está alterando los parámetros con los que se ajustó en su día el sistema.

El sistema cuenta con una cláusula de revisión, en el supuesto de que se alcance el tope. Esto ocurre cuando disminuye el personal en relación a la carga de trabajo. Pues bien, de las 17 “Agrupaciones de Terminales” actualmente operativas, siete de ellas se encuentran “topadas” continuamente, mientras que, al menos otro tanto, llegan al tope varios meses al año.

En esta situación encontramos Terminales como La Negrilla, donde tienen una prima congelada de 300 €, que por mucho que se inflen a trabajar no pasará de ahí. Se dan otras situaciones como Irún-Noain, en que no llegan a 250 €. Al mes. Mientras tanto en Silla, sin llegar al tope, están por encima de los 500 €. Como podemos ver crea grandes desigualdades.

Además, es un sistema extremadamente sensible a cambios de volumen de contenedores. Un caso claro está siendo Morrot, que ha pasado, de ser una de las más beneficiadas (con ingresos sin llegar al tope en torno a 500 €.) a superar a duras penas los 300 €.

Y esta situación se puede dar en cualquier Terminal por cuestiones que se le escapan a los trabajadores, que pueden tener que ver con razones tan alejadas como por ejemplo: dificultades de acceso a las terminales, creación de nuevas plataformas logísticas públicas o privadas, intereses urbanísticos sobre los terrenos de las Terminales, etc.

Se trata pues de un sistema que está “caducado”. A finales de 2000 se inició un proceso de negociación para cambiarlo; incorporando reivindicaciones pendientes como primar trabajos ajenos a contenedores, tránsitos, etc.; reduciendo las diferencias de las terminales menos favorecidas; despreciando las horas trabajadas por los MM.II. Sin embargo, nunca se concluyó la reforma.

MOVILIDAD Y PROMOCION PROFESIONAL

Nueva Norma Marco de Movilidad, que afecte a todo el personal regulado por Convenio, basada en los principios de **IGUALDAD Y CAPACIDAD**.

Las acciones de movilidad, salvo las motivadas por Salud Laboral y adecuación de la vida familiar y laboral, se deben desarrollar de la siguiente manera:

TRASLADO DEFINITIVO A OTRO CENTRO DE TRABAJO

Siempre será en la misma Categoría Profesional, y como principio básico partiendo de un sistema de traslados continuos, asignándose las plazas vacantes en función de una lista transparente y ordenada, aplicando los factores de ordenación conforme a las peticiones cursadas por cada trabajador@.

TRASLADO DEFINITIVO A OTRO CENTRO DE TRABAJO

Existirá una lista, a nivel red, de vacantes y de solicitudes de traslados, permanentemente actualizada, pública y transparente para cada Categoría Profesional. Se asignará cada vacante que se vaya produciendo al solicitante con mayor derecho.

PASE A UNA CATEGORÍA DISTINTA A SU GRUPO PROFESIONAL Y ASCENSO DE CATEGORÍA DENTRO DEL PROPIO GRUPO PROFESIONAL

El sistema de pase y ascenso comenzará mediante concursos internos ofertando las plazas vacantes existentes tras realizar los traslados, comenzando escalonadamente por las categorías superiores de los distintos Grupos o Subgrupos Profesionales. Los participantes deberán ostentar la categoría con derecho a cubrir las vacantes por pase o ascenso según la clasificación profesional.

La ordenación de los participantes se llevará a cabo mediante una prueba de aptitud profesional en igualdad de condiciones, y en su caso, tras superar los reconocimientos médicos necesarios para desempeñar las funciones de las categorías profesionales relacionadas con la Orden Ministerial 250/2006. En caso de empate se aplicarán los factores de ordenación.

Las plazas que no se cubran no serán amortizadas y permanecerán en la lista de traslados, exceptuando aquellas que tengan la consideración de categorías de ingreso, las cuales serán ofertadas a concurso público.

TRASLADO TEMPORAL A OTRO CENTRO DE TRABAJO

Este tendrá carácter voluntario y se utilizará excepcionalmente para cubrir plazas, que aun estando asignadas, se tengan que cubrir de manera transitoria por motivos convencionales (licencias, excedencias, etc.). La asignación de la plaza se realizará a través de la lista de Traslados de la Categoría Profesional correspondiente a la plaza a cubrir.

REEMPLAZO A CATEGORÍA SUPERIOR DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL

Únicamente se podrán cubrir en reemplazo aquellas plazas que estén asignadas, pero que por circunstancias legales no estén cubiertas, y no se hayan cubierto por la lista de traslados, con el límite temporal hasta la fecha de la resolución definitiva de las convocatorias de pase y ascenso, pero nunca dará lugar a la consolidación definitiva de la plaza.

La asignación del agente reemplazante se realizará entre los voluntarios que ostenten la categoría con derecho a cubrirla por pase o ascenso, según la clasificación profesional, aplicando los factores de ordenación y de rotatividad. El reemplazo dará derecho a percibir el salario correspondiente a la categoría y puesto reemplazado.

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
- MEJORAS EN LA FORMACIÓN CONTINUA

Cursos cada 6 meses en las siguientes materias:

- R.G.C., Cartas Circulares, Consignas, etc..
- Resolución de incidencias, análisis práctico de accidentes, protocolos de seguridad, etc...
- Recordatorio de las estaciones y/o los puestos donde se preste servicio, con las tecnologías asociadas a cada uno de ellos.
- Cada año se reciba una formación obligatoria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Normativa, Planes de Prevención, etc.

SALUD LABORAL

- Regulación de pausa para trabajos ante Pantallas de Visualización de Datos.
- Evaluación del Riesgo Psicosocial, provocados por los ritmos de trabajo y su organización.
- Adaptación de las dependencias a un modelo tipo de puesto de trabajo con criterios ergonómicos para prevenir problemas físicos.

Tal y como está quedando patente por los accidentes ocurridos, algunos con desenlace fatal, se hace necesario la inclusión de manera obligatoria de la figura del agente responsable de la maniobra que la presencia y dirija in situ, y que en ningún caso será el agente que la realiza. (Capataz de maniobras, Factor de circulación, etc.)

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 del mismo.

Seguro que cubra la pérdida sobrevenida de facultades, que ocasione la revocación de la capacitación profesional y por tanto la imposibilidad del desempeño de la ocupación habitual.