

**Propuesta de  
Negociación Colectiva  
SFF-CGT**

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

**ADIF**





## 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>

<sup>3</sup> Estas materias tienen carácter genérico, pudiendo ampliarlas y desarrollarlas dentro de la propia NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

**RED CONVENCIONAL**

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



**ADIF**  
Coordinadora de RED CONVENCIONAL



# PLATAFORMA SIMPLIFICADA REIVINDICATIVA DE MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA

---

- Incremento de la plantilla en base a las necesidades reales, eliminación de la externalización de cargas de trabajo.
- Internalización de Cargas de trabajo
- Jornada de 35 horas semanales y disminución de un 25% en trabajos nocturnos, en túnel, a la intemperie, penosos, etc. con 40' de bocadillo para todos los colectivos.
- Regularización de las categorías salariales de Vías y Obras con el resto de las categorías de Red Convencional.
- Coeficiente reductor edad de jubilación para todo el personal.
- Regularización de enfermedad profesional.
- Regularización por pérdida de Habilitación.
- Movilidad continua en todas las categorías profesionales con criterios objetivos (eliminar 2 años antigüedad, entrevistas personales, etc..)
- Reconocimiento del concepto de penosidad ( trabajos a la intemperie, en túneles y a turnos ) y peligrosidad (trabajos alta tensión, trabajos con circulaciones )
- Incremento de la compensación económica de todos los pluses (I.P.C. + 2% con cláusula de revisión )
- Respecto a la conducción y a la brigada de incidencias, recuperar la plataforma conjunta que presentaron todos los sindicatos (voluntariedad, descanso 12h., abono mensual 750 euros, recuperación día descanso en festivo, etc. )
- Incremento del abono para trabajos en banda de mantenimiento
  - Entre semana < rotativo entre todos los agentes
    - <12h. descanso
    - < aviso con 15 días
    - < 100 euros semanales de retribución
  - Festivos < voluntariedad de los trabajadores
    - < 12h.descanso
    - < aviso con 7 días
    - < 2 días de descanso por día trabajado y pago de 150euros
- Respecto a Encargado de Trabajos y Piloto de Seguridad, cambiar el redactado del acuerdo (rotativo entre todos los agentes que puedan realizar la función, eliminando lo de "mayor categoría " , abono mensual (100 euros por disponibilidad ) y 20 euros por día realizado.
- Formación en materia de seguridad y salud para todos los trabajadores
- Incremento de la Prima de Infraestructura (no revisada desde el año 2005 ) en 150 por el aumento de cargas de trabajo.
- Retirada de la habilitación de "CARGADOR"

# PROPUESTA SINDICAL CONSENSUADA CC.OO. – UGT – CGT - SF

## BRIGADA DE ATENCIÓN A LAS INCIDENCIAS

### OBJETO:

LA BRIGADA DE INCIDENCIAS SERÁ DE APLICACIÓN EXCLUSIVA PARA LA ATENCIÓN DE AVERÍAS E INCIDENCIAS QUE AFECTEN A LA SEGURIDAD Y REGULARIDAD DE LAS CIRCULACIONES:

EN NINGÚN CASO SE UTILIZARÁ PARA MODIFICAR CUADROS DE VACACIONES, TURNOS DE TRABAJO, NO SE PODRÁ UTILIZAR PARA REFORZAR TURNOS DE TRABAJO, CONSERVACIÓN METÓDICA, NI TRABAJOS PROGRAMADOS

### ADSCRIPCIÓN:

- VOLUNTARIA, ROTATIVA PARA TODOS LOS TRABAJADORES QUE LA SOLICITEN.
- NEGOCIACIÓN DEL NUMERO Y COMPOSICIÓN DE LAS MISMAS.
- ADSCRIPCIÓN POR PERIODOS DE TRES MESES, CON UN MÁXIMO DE 20 DÍAS/MES. TRASCURRIDO DICHO PERIODO SE PODRÁ RENUNCIAR CON 15 DÍAS DE ANTELACIÓN.

### INTERVENCIÓN:

- APLICACIÓN EN SU ÁMBITO DE TRABAJO, RAMA Y ESPECIALIDAD
- GARANTÍA DE 12 H. DE DESCANSO TRAS CADA INTERVENCIÓN, CON INDEPENDENCIA DEL TURNO DE TRABAJO.
- TODA INTERVENCIÓN EN DESCANSO SEMANAL Y/O DOMINICAL, ASÍ COMO EN FESTIVO GENERARA UN DESCANSO COMPENSATORIO.
- SE COMPUTARA COMO TIEMPO MÍNIMO DE INTERVENCIÓN, EN CUALQUIER CASO, UNA HORA.
- SI EL TIEMPO TRASCURRIDO DESDE LA FINALIZACIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA HASTA EL AVISO DE LA INCIDENCIA ES MENOR DE \_\_\_\_\_ HORAS, SE COMPUTARÁ ESTE PERIODO COMO PROLONGACIÓN DE LA JORNADA.
- TENDRÁ CONSIDERACIÓN DE TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO EL TRASCURRIDO DESDE EL AVISO HASTA EL REGRESO AL DOMICILIO, EN TODO CASO SIN FRACCIONAMIENTO DE LAS HORAS EMPLEADAS REDONDEANDO AL ALZA.
- EN LOS CASOS EN LOS QUE SE PREVEA QUE LA INTERVENCIÓN PUEDE SER SUPERIOR A 6 HORAS, SE PROGRAMARÁN DESCANSOS PARA LOS TRABAJADORES, INCORPORANDO EL PERSONAL

NECESARIO, PARA EVITAR LOS ACCIDENTES QUE LA FATIGA PUEDA OCASIONAR.

- CUANDO SE REALICEN TRABAJOS DE MANTENIMIENTO CORRECTIVO EN HORARIOS COINCIDENTES CON LOS DE : DESAYUNO, COMIDA O CENA LA EMPRESA SUFRAGARÁ Y GARANTIZARÁ LA MANUTENCIÓN.

#### RETRIBUCIÓN:

##### CONCEPTO MENSUAL POR PERTENENCIA.

- VALOR 750 EUROS/MES.
- ABONO EN VACACIONES Y PERIODOS DE BAJA ( CONTINGENCIA COMÚN, ACCIDENTE DE TRABAJO Y E.P.).
- EL VALOR ECONÓMICO DEL COMPLEMENTO DE ADSCRIPCIÓN TENDRÁ UN INCREMENTO ANUAL DE CÓMO MÍNIMO EL IPC REAL DEL AÑO, QUE UNA VEZ CONOCIDO SE REGULARIZARÁ CON EFECTOS RETROACTIVOS AL PERIODO A QUE SE REFIERE ESE IPC.

JPC

##### COMPLEMENTO POR INTERVENCIÓN:

- DE LUNES A VIERNES CON UN VALOR DE 20 € POR ACTUACIÓN, SIENDO DE 100 € SI LA INTERVENCIÓN ES EN FIN DE SEMANA, DESCANSO O FESTIVO.

##### GASTOS POR DESPLAZAMIENTO:

- SE ABONARA 15€ POR LLAMADA

##### TIEMPOS DE INTERVENCIÓN:

- EL VALOR DE LA HORA DE INTERVENCIÓN SERÁ DEL 125% DEL VALOR HORA ORDINARIA.
- CUANDO LAS MISMAS SE REALICEN ENTRE LAS 22 H. Y LAS 7 H SU VALOR SERÁ DEL 150% DEL VALOR HORA ORDINARIO.
- CUANDO LAS MISMAS SE REALICEN EN DESCANSO O FESTIVO SU VALOR SERÁ DEL 200% DEL VALOR DE LA HORA ORDINARIO.

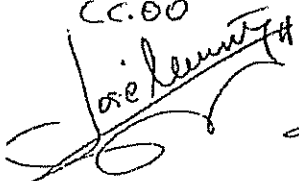
#### CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

#### CLÁUSULA DEROGATORIA:

- QUEDAN DEROGADOS TODAS LAS REGULACIONES O ACUERDOS ANTERIORES QUE CONTRADIGAN EL PRESENTE ACUERDO.

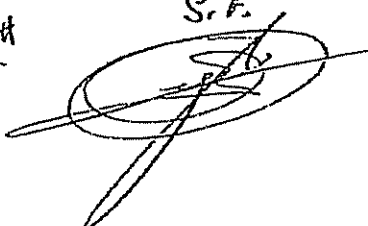
J. MUÑOZ NIQUAS

CC.OO



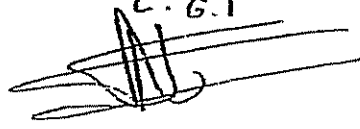
LUIS CARCASONA

S.F.



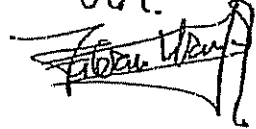
ANDRES ALVAREZ

C.G.T



FABIAN VIANA

UGT.



## MODIFICACION REDACTADO ACUERDO ENCARGADO DE TRABAJOS Y PILOTOS DE SEGURIDAD

Al objeto de cubrir las necesidades existentes en la actualidad, para realizar las funciones de E.T. y Pilotos de seguridad y ante la problemática suscitada por la falta de personal de Mantenimiento, de Infraestructura autorizado para dichas funciones, transitoriamente y en tanto no se lleve a efecto la reclasificación profesional, se establecen las siguientes normas de gestión laboral para el desempeño de las funciones de E.T. y piloto de seguridad, para lo cual se deja sin efecto el acuerdo de 9 de marzo de 1993 en todo lo relativo a estas funciones.

### - Encargado de trabajos principal (ETP)

Las categorías que realizarán dichas funciones serán todas las de infraestructura, inclusive las de entrada con al menos 2 años de antigüedad en el cargo.

**Funciones.-** Es el agente autorizado, para intervenir en el bloqueo por ocupación y dirigir trabajos en las proximidades de la vía.. Al finalizar los trabajos de cada jornada asegurará que las vías e instalaciones, estén libres de obstáculos y que se encuentren dispuestas en las condiciones de seguridad para el paso de los trenes en el momento de su entrega a 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 (acuerdo E.T. Anexo2º).

En los trabajos de mantenimiento preventivo y correctivo, se designará a los trabajadores de forma rotativa. En los trabajos que solo intervenga una sola rama y especialidad, será designado solamente de esa rama y especialidad.

**Con medios propios.-** Cuando intervengan varias ramas y especialidades en un mismo bloqueo ( Ordinario, especial o interrupción de la circulación), se designarán, tantos E.T's como trabajos haya , estando éstos, bajo la responsabilidad del Encargado de Trabajos Principal, debiendo cursar un telefonema a éste, tanto al principio como al final de los trabajos, comunicándole que las instalaciones están en perfecto estado en cuanto al trabajo realizado, haciendo constar en el propio telefonema, cualquier observación merecedora de reflejarse en el mismo, para que el ETP tenga constancia de ella.

**Esta función, será incompatible con la de Recurso Preventivo.**

**Con medios ajenos (Contratas).-** Establecerá los medios apropiados de coordinación, con el encargado de obra y el responsable de seguridad y salud del contratista correspondiente presente en la misma, a efectos de cumplimentar la normativa vigente 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 Anexo 2, antes del inicio de los trabajos. Si en el desarrollo de sus funciones observara cualquier incumplimiento de la normativa vigente, que afecte o pueda afectar a la seguridad y salud de los trabajadores 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.

El personal de Infraestructura cuando tenga la habilitación de E.T. cobrará la cantidad de 100euros por esa disponibilidad y luego el día que realice la función percibirá 12euros. Si confluyen varios trabajos el E.T.Principal recibirá 20euros.

Se crea una comisión de seguimiento formada por la empresa y la Representación Sindical, para resolver las dudas que puedan surgir de la interpretación de este acuerdo. Esta comisión se reunirá a petición de los comités Provinciales

**SERVICIOS LOGÍSTICOS**

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



**ADIF**  
Coordinadora de SERVICIOS LOGÍSTICOS



## 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**

---

- Ø 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.
- Ø 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.
- Ø El trabajo en domingos y festivos será compensado con un descanso adicional dentro de la misma semana.
- Ø 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%.
- Ø Compensación de las guardias con tiempo de descanso.
- Ø 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.
- Ø 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 inadmisibile 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.

**ESTACIONES COMERCIALES**

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



**ADIF**

Coordinadora de ESTACIONES



## **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 vengan 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.

**CIRCULACIÓN**

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



**ADIF**  
Coordinadora de CIRCULACIÓN



# 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**

---

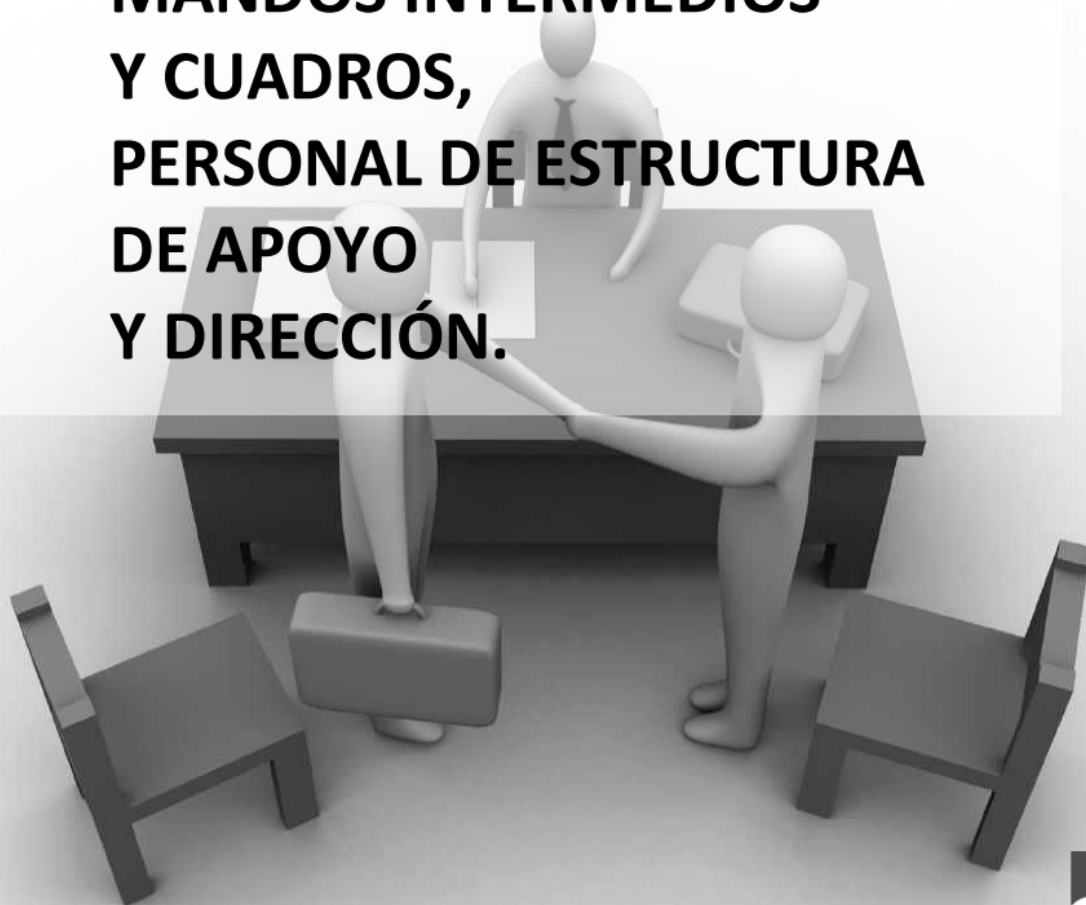
Seguro personal o colectivo para todo el personal a efectos de responsabilidad civil y penal que cubra la percepción de salarios de los agentes condenados a penas privativas de libertad como consecuencia del desempeño de su actividad laboral. Así como cualquier sanción económica, pena y coste que se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

# MIYC Y PERSONAL DE ESTRUCTURA

## PLATAFORMA REIVINDICATIVA



**MANDOS INTERMEDIOS  
Y CUADROS,  
PERSONAL DE ESTRUCTURA  
DE APOYO  
Y DIRECCIÓN.**



Confederación General del Trabajo  
Sindicato Federal Ferroviano





## 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.</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 de la internalización de cargas de trabajo.</li></ul>

<sup>3</sup> Estas materias tienen carácter genérico, pudiendo ampliarlas y desarrollarlas dentro de la propia NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

## INTRODUCCIÓN

---

Los Técnicos, Cuadros y Mandos Intermedios además de sufrir los mismos problemas de todo trabajador, existen discriminaciones tanto dentro como entre los propios colectivos, ya que como identidad común no existe catálogo de funciones y salario único como existe para el resto de personal. Además, en muchos casos, no se remunera las condiciones específicas del puesto; turnos, guardias, viajes, nocturnidad, trabajos fines de semana, indemnización, conducciones, jornada partida, titulaciones, toma y deje del servicio, antigüedad, ...

Históricamente, la empresa ha intentado alejarnos de las organizaciones sindicales para convertirnos en parte de esa misma dirección. De ahí su obsesión por sacarnos del Convenio Colectivo, y a cambio de una supuesta subida salarial (que las más de las veces igual que viene se va), perder todos los derechos y la protección que garantiza el Convenio. Escudándose en que nuestras condiciones son "privilegiadas", la dirección de la empresa ha procedido a la desregulación en la práctica de nuestras funciones y retribuciones.

## JORNADA LABORAL

---

Las tareas que realizamos tienen una complejidad técnica cada vez mayor. El trabajo sale adelante gracias a nuestro interés e iniciativa, y a que lo organizamos nosotros mismos con autonomía. Esta realidad, que probablemente se intensifique en los próximos años, requiere un estilo de dirección adaptada a los nuevos tiempos. No tiene sentido una dirección de tipo capataz, basada en el control de la hora de entrada, la hora de salida y el tiempo de ocupación de la silla delante de la pantalla.

La manifestación más sangrante de este estilo directivo ya caduco es la obsesión de las jefaturas por la jornada partida. No es de recibo que se obligue a realizar la jornada partida, no porque el trabajo lo requiera, sino porque el jefe de turno no llega a primera hora, hace una pausa muy larga al mediodía, y cuando vuelve por la tarde, le gusta que haya gente en la oficina. No es de recibo tampoco esa lamentable costumbre de convocar reuniones a las cinco de la tarde.

Por estas razones, los MIC y TÉCNICOS organizados en la CGT defendemos que el horario general en oficinas sea el horario flexible, con un periodo cerrado entre 9 y 14h y un periodo abierto entre 7 y 9 y entre 14h y 18h; que la jornada partida, guardias, trabajos en fines de semana y viajes, solo se aplique en aquellos puestos de trabajo en que sea imprescindible y debidamente justificado para sacar el trabajo, que deberá ser negociado con el Comité General de Empresa; el resto de puestos tendrán jornada flexible.

## DELIMITACIÓN FUNCIONAL

---

La falta de delimitación de funciones de cada puesto hace, entre otras cosas, que se solapen los puestos de MIC y de Personal de Estructura y por lo tanto la responsabilidad de su desempeño se diluye. Desde la CGT defendemos una regulación de las funciones de cada puesto de Mando Intermedio y Cuadro y de Personal de Estructura de Apoyo.

Por otro lado esta delimitación de funciones determinaría las necesidades reales de los puestos de trabajo de MIC y de TÉCNICOS. Desde CGT vamos a exigir a la Dirección de la Empresa que se actualicen los Catálogos de puestos de MIC y TÉCNICOS estableciendo claramente las funciones y responsabilidades de cada puesto.

## UNIFICACIÓN DEL FIJO Y COMPLEMENTOS

---

Lo normal es que todas las categorías profesionales tengan un salario fijo único, así ocurre tanto convencional como funcionarial o estatutariamente en todas las empresas y administraciones públicas, salvo en la nuestra donde existe unas bandas salariales, que en el caso de MIC tiene un mínimo y un máximo que oscila entre unos 6.000 euros, y en el caso de TÉCNICOS figuran un mínimo.

Bajo este prisma salarial de establecer como fijo único para la categoría de MIC el máximo del N1 de las bandas salariales; y otro fijo único para los TÉCNICOS el establecido para TÉCNICOS ESPECIALISTAS. Además, para evitar discriminaciones salariales, es necesario que se paguen los complementos salariales que se abonan al Personal Operativo de cada Área de actividad para retribuir las condiciones específicas de cada puesto de trabajo, tales como: guardias, disponibilidad, formación, viajes, conducciones, turnos, nocturnidad, trabajo en fines de semana, responsabilidad en llevar personal, responsabilidad en la circulación, salud laboral...

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

---

Desde CGT defendemos una promoción profesional basada en la calidad y en la eficacia de nuestro trabajo, no en el servilismo y el amiguismo. El sistema de ascensos a dedo tiene que acabarse. No sólo porque es inadmisibles en una empresa pública. Sino porque además resulta muy negativo para el desarrollo del trabajo.

La dirección que asciende a un trabajador a dedo lo hace la mayoría de las veces para que la persona promocionada no cuestione sus decisiones técnicas, a cambio del favor prestado. De esta manera, los directivos no se ven obligados a confrontar sus decisiones con los criterios técnicos de los trabajadores de la estructura de apoyo, para elaborar así unas decisiones optimizadas por medio de la confrontación de argumentos.

Este sistema perverso para los trabajadores, pero también perverso para la empresa en su conjunto, debe terminar. Lo primero es acabar con la “entrevista personal” como parte de los procesos de promoción y selección. Y reemplazar el actual sistema por otro basado en los criterios de igualdad, mérito y capacidad.

## CONTRATACIONES

---

Las contrataciones deben hacerse mayoritariamente en las categorías de entrada, para que pueda darse una promoción de manera natural a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. CGT defiende que sólo para el caso de puestos que requieran unos conocimientos específicos que no se adquieran en las categorías inferiores deben realizarse ofertas de empleo público fuera de las categorías de entrada. Y en cualquier caso, esas plazas deben ofrecerse primero a los trabajadores de la plantilla que cumplan los requisitos.

## INTERNALIZACIÓN DE CARGAS DE TRABAJO

---

A los MIC y TÉCNICOS nos afecta igual que al resto de ferroviarios la privatización de los servicios públicos entre ellos el ferrocarril. Desde CGT nos oponemos al desguace de las empresas públicas por áreas de actividad para entregar los trocitos a manos privadas. Estamos en contra de los procesos en marcha de privatización en mercancías en RENFE, servicios logísticos en ADIF y los que puedan venir en el futuro: servicios informáticos, recursos humanos...

Los MIC y TÉCNICOS también sufrimos la externalización de tareas que pasan a ser desempeñadas por contratas. Esta moda empresarial no tiene justificación ninguna: es más caro, el trabajo realizado es de igual o inferior calidad (debido a la menor experiencia de los compañeros subcontratados) y la rotación de trabajadores requiere que los trabajadores de la plantilla estemos continuamente explicando los procesos de trabajo a nuevos compañeros de contratas.

Desde la CGT nos oponemos a la externalización de trabajos a contratas, salvo para aquellas tareas de duración determinada que requieran conocimientos o tecnologías inexistentes en la empresa:

- J Porque es un despilfarro de dinero público.
- J Porque supone la transferencia del conocimiento ferroviario técnico a las empresas privadas.

- J Porque allana el camino a la privatización total.
- J Porque supone la sustitución de empleo público por puestos de trabajo precarios y con condiciones inferiores.

Reclamamos la incorporación de los compañeros subcontratados que realizan tareas de manera estable en ADIF y RENFE a las plantillas de estas empresas por medio de oferta pública de empleo.

## PERSONAL DE DIRECCIÓN

---

Estos principios deberían ser aplicables también para los puestos directivos inferiores a la categoría de Director. Es decir, que los procesos de ascenso a las categorías de J1, J2, J3 y Jefe de Gabinete no se hagan a dedo sino a través de un concurso transparente regido por criterios de igualdad, mérito y capacidad. Y por último, que los trabajadores con estas categorías tengan la opción de acogerse al Convenio Colectivo, si esa es su voluntad.

## CONCLUSIÓN FINAL

---

Hay alternativas para mejorar las condiciones de trabajo. Las reivindicaciones están claras, no estamos inventando nada. En nuestra mano está dejar que se siga degradando nuestra situación o decidirnos por defender nuestro derecho a mejorar. Porque sin nosotros, al igual que el resto de colectivos, la empresa no funciona.

**Si las trabajadoras y trabajadores no defendemos nuestras reivindicaciones, nadie lo hará por nosotros.**

U X

# PERSONAL OPERATIVO

## PLATAFORMA REIVINDICATIVA

### O F I C I N A S



**PERSONAL ADMINISTRATIVO,  
DE ORGANIZACIÓN,  
INFORMÁTICA,  
INGENIERÍA,  
TESORERÍA  
Y CONTABILIDAD.**



Confederación General del Trabajo  
Sindicato Federal Ferroviano





## 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.</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 de la internalización de cargas de trabajo.</li></ul>

<sup>3</sup> Estas materias tienen carácter genérico, pudiendo ampliarlas y desarrollarlas dentro de la propia NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

## INTRODUCCIÓN

---

Las tareas que realizamos los trabajadores y trabajadoras de oficinas tienen una complejidad técnica cada vez mayor. El trabajo sale adelante gracias a nuestro interés e iniciativa, y a que lo organizamos nosotros mismos con autonomía. Esta realidad, que probablemente se intensifique en los próximos años, requiere un estilo de dirección adaptada a los nuevos tiempos. No tiene sentido una dirección de tipo capataz, basada en el control de la hora de entrada, la hora de salida y el tiempo de ocupación de la silla delante de la pantalla.

La manifestación más sangrante de este estilo directivo ya caduco es la obsesión de las jefaturas por la jornada partida. No es de recibo que se obligue a realizar la jornada partida, no porque el trabajo lo requiera, sino porque el jefe de turno no llega a primera hora, hace una pausa muy larga al mediodía, y cuando vuelve por la tarde, le gusta que haya gente en la oficina. No es de recibo tampoco esa lamentable costumbre de convocar reuniones a las cinco de la tarde.

No somos criados de nadie. Sacamos nuestro trabajo adelante con una gran autonomía. La misma autonomía deberíamos tener para fijar el horario, teniendo en cuenta nuestras necesidades y preferencias personales, así como las necesidades del trabajo, pero no los caprichos del jefe de turno. Trabajamos para vivir y no vivimos para trabajar. Quien quiera hacer su vida en la oficina, que la haga, pero que no imponga esa opción personal a los demás.

## JORNADA LABORAL

---

La jornada partida no sólo es perjudicial para los trabajadores en la medida que dificulta la conciliación de la vida laboral con la familiar y social. Además, reduce la productividad y hace más difícil sacar el trabajo.

Por estas razones, los trabajadores de oficinas organizados en la CGT defendemos que el horario general en oficinas sea el horario flexible, con un periodo cerrado entre 9 y 14h y un periodo abierto entre 7 y 9 y entre 14h y 18h.

Que la jornada partida sólo se aplique en aquellos puestos en que sea imprescindible y debidamente justificado para sacar el trabajo, que deberán ser negociados en los Comités de Empresa correspondientes, el resto de puestos tendrán jornada flexible.

La jornada flexible debe poder combinarse con el teletrabajo, siempre con carácter voluntario. Aquellos trabajadores que lo deseen deben tener la posibilidad de realizar parte de la jornada desde su casa. El tipo de trabajo y los medios técnicos lo permiten. Solo falta la voluntad de la dirección de la empresa.

## COMPLEMENTO SALARIAL PARA EL PERSONAL DE OFICINAS.

---

El personal operativo que trabajamos en oficinas somos los grandes olvidados. La empresa se ha aprovechado de nuestra menor organización sindical y espíritu de lucha respecto a otros colectivos para, convenio tras convenio, irnos relegando. Y así se ha consolidado la discriminación salarial que sufrimos.

Por ese motivo, desde CGT defendemos que todo el personal administrativo cobre un complemento mensual de puesto específico para el Personal Administrativo de 150€, que retribuya nuestro trabajo específico por trabajar ante Pantalla de Visualización de Datos; más la cantidad que resulte por repartir para todo el colectivo la cantidad que abona la empresa por jornada partida.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

---

El Acuerdo Marco de Mando Intermedio y Cuadro del XII Convenio Colectivo coartó absolutamente nuestra salida profesional, ya que las direcciones no crean puestos de Mando Intermedio para que el personal operativo de oficinas tengamos asegurada nuestra promoción profesional.

Por el contrario muchos de los puestos de trabajo que deberían ser de Mando Intermedio se han transformado en puestos de Cuadro técnico a los que pueden participar cualquier trabajador o trabajadora de la empresa con el único requisito de tener un título oficial correspondiente al puesto a cubrir.

Desde de CGT defendemos que se aprueben puestos de Mando Intermedio para el Grupo Profesional de Oficinas para garantizar nuestra promoción profesional.

## INTERNALIZACIÓN DE CARGAS DE TRABAJO

---

A los trabajadores de oficinas nos afecta igual que al resto de ferroviarios la privatización de los servicios públicos entre ellos el ferrocarril. Desde CGT nos oponemos al desguace de las empresas públicas por áreas de actividad para entregar los trocitos a manos privadas. Estamos en contra de los procesos en marcha de privatización en mercancías en RENFE, servicios logísticos en ADIF y los que puedan venir en el futuro: servicios informáticos, recursos humanos...

En las oficinas sufrimos también la externalización de tareas que pasan a ser desempeñadas por contratadas. Esta moda empresarial no tiene justificación ninguna: es más caro, el trabajo realizado es de igual o inferior calidad (debido a la menor experiencia de los compañeros subcontratados) y la rotación de trabajadores requiere que los trabajadores de la plantilla estemos continuamente explicando los procesos de trabajo a nuevos compañeros de contratadas.

Desde la CGT nos oponemos a la externalización de trabajos a contratadas, salvo para aquellas tareas de duración determinada que requieran conocimientos o tecnologías inexistentes en la empresa:

- Porque es un despilfarro de dinero público.
- Porque supone la transferencia del conocimiento ferroviario técnico a las empresas privadas.
- Porque allana el camino a la privatización total.
- Porque supone la sustitución de empleo público por puestos de trabajo precarios y con condiciones inferiores.

Reclamamos la incorporación de los compañeros subcontratados que realizan tareas de manera estable en ADIF y RENFE a las plantillas de estas empresas por medio de oferta pública de empleo.

## SALUD LABORAL

---

Otro problema común que padecemos es el de las condiciones de las oficinas. Los edificios muchas veces no cumplen ni siquiera los requisitos que marca la ley en materia de salud laboral. Esto se da incluso en locales nuevos o de reciente remodelación. Es evidente que los directivos de ADIF y RENFE dan mayor importancia a la estética de las oficinas que a lograr unas condiciones de seguridad y salud razonables. Los problemas en las oficinas son muy similares:

- Falta de ventilación.
- Filtros y conductos de ventilación que no se limpian durante años.
- Temperaturas extremas: frío en verano y calor en invierno (con el consiguiente despilfarro energético y económico).
- Mobiliario que no cumple la normativa y que provocan lesiones músculo esqueléticas.

**Si las trabajadoras y trabajadores de oficinas no defendemos nuestras reivindicaciones, nadie lo hará por nosotros.**