



**SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**



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



**ADIF
RENFE OPERADORA**

PLATAFORMA DEL SFF-CGT PARA EL PRÓXIMO CONVENIO COLECTIVO DE ADIF Y RENFE-OPERADORA.

INTRODUCCIÓN.

Las instituciones sindicales, políticas y empresariales pueden hacer mucho a favor de la opresión, y por eso nos rebelamos contra las que son opresoras. Ciertamente también pueden hacer mucho a favor de la creación de una atmósfera, de unos hábitos, de otorgar una dirección a nuestros gestos, de arrastrar la máquina, y por eso trabajamos por reemplazar aquellas que corrompen las costumbres y bloquean la máquina de las reivindicaciones pendientes. Pero no son las instituciones las que hacen al trabajador; es un trabajo personal del hombre sobre sí mismo en el que nadie puede reemplazar a nadie.

El abandono de los principios básicos sindicalistas que han venido realizando en los últimos tiempos las cúpulas de los sindicatos mayoritarios, más interesados en su papel de "agentes institucionales", actuando como correa de transmisión de las políticas neoliberales, el colaboracionismo y la sumisión culpable propia del pensamiento único, nos sitúan ante la necesidad de reconstruir una alternativa sindical sólida en torno a la única estructura del sindicalismo combativo que cuenta con un proyecto implantado globalmente.

A nuestra forma de hacer sindicalismo la define el no limitarse a ser una organización que defiende únicamente los intereses económicos de los trabajadores, si no que presenta un modelo alternativo integral a la sociedad, promoviendo una regeneración de la reivindicación y la lucha social. Es por ello que desde los ámbitos de influencia e incidencia, como es el contenido del nuevo Convenio Colectivo, es desde donde trabajamos para que se minimice, en lo posible, el brutal impacto que como trabajadores estamos recibiendo, como consecuencia de la LSF y su confirmación en el XV C.C.

Nuestra pretensión es tan sencilla como la de garantizar los derechos laborales, objetivo común de todos los trabajadores ferroviarios y que debería serlo de todas las organizaciones que se definen como defensoras de los mismos. La realidad de los últimos años hacen que sobren las explicaciones sobre las consecuencias y quiénes son los causantes.

1. MATERIA DE JORNADA LABORAL.

Reducción, con carácter general para todo el personal, de la jornada ordinaria de trabajo a 35 horas semanales. Esta reducción se incrementará en aquellos puestos de trabajo en función de las necesidades de protección a la salud, tanto de l@s trabajador@s como de la seguridad de los usuarios.

Los acuerdos que se alcancen deben avanzar hacia ese objetivo, priorizando a aquellos colectivos cuyos trabajos sean nocturnos, a turnos y gráficos, o con responsabilidades de seguridad en la circulación ferroviaria.

- Eliminación absoluta de las horas extraordinarias, denunciando cualquier incumplimiento en este tema.
- Conversión de las horas extraordinarias actuales en empleo estable.
- Descanso mínimo de 12 horas entre jornadas para todo tipo de trabajos.
- Reducción especial de jornada para trabajos nocturnos, tóxicos, penosos o peligrosos.
- Establecimiento de horarios estrictos y reivindicación del cómputo diario o semanal de la jornada laboral, en lugar del cómputo anual flexible.
- Incremento de las vacaciones anuales, computándose siempre y únicamente como tales los días laborables.
- **Reducción Edad Jubilación a los 58 años con el 100% del salario para todos los ferroviarios.** Introducción del Contrato de Relevo.
- Aumentar los días de licencia en concepto de enfermedad grave u hospitalización.
- Suprimir del Art. 267 de la Normativa Laboral referente a la licencia sin Sueldo de 6 a 90 días el párrafo que dice: “siempre que las necesidades reales del proceso productivo de la empresa permitan su concesión”.
- Incluir la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Reducción de la jornada por Maternidad y Guarda y Custodia entre 1/3 y la mitad de la jornada laboral, respetando el 80% del sueldo del trabajador hasta los 6 años. Alargar hasta los 8 años dicha reducción con el sueldo que corresponda.
- Ampliar en mínimo del cupo semanal de Licencias por Asuntos Propios sin justificar al 20%.

2. MATERIA ECONÓMICA.

Subida salarial del IPC previsto, garantizando el IPC real mediante CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL, durante todos los años de vigencia del Convenio Colectivo y a todos los conceptos económicos.

Un incremento porcentual de la masa salarial de 2006, sin restar las cantidades correspondientes a l@s trabajad@s acogidos al ERE. **Este porcentaje se fijará, como mínimo, en función de la pérdida del poder adquisitivo derivado del XV Convenio Colectivo.** El reparto de dicho incremento será con carácter lineal para todo el personal regulado por el Convenio Colectivo.

Adecuar la compensación de las horas extraordinarias, que no puedan ser compensadas con descansos, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Creación de complementos salariales de carácter general que resarzan las circunstancias inherentes a la propia funcionalidad, como por ejemplo: turnicidad, trabajo en fines de semana y festivos, trabajos a la intemperie, etc. Así mismo, mejorar el actual complemento de nocturnidad.

Además, se crearán otros complementos diferenciadores específicos por colectivos, como por ejemplo: quebranto de moneda, responsabilidades en la circulación derivadas de la Orden Ministerial 2520/2006 del Ministerio de Fomento, etc.

Descongelación de los cuatrienios, antigüedad.

Bajas por enfermedad (I.T.) 100% salario desde 1 día.

3. MATERIA DE MOVILIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Nueva Norma Marco de Movilidad, que afecte a todo el personal regulado por Convenio, basada en los principios de IGUALDAD y CAPACIDAD, eliminando cualquier atisbo de discrecionalidad y con garantía de los derechos de información y control sobre los datos por parte de l@s trabajador@s, a través de su representación legal o sindical y conforme a un procedimiento regulador. Las acciones de movilidad, salvo las motivadas por Salud Laboral y adecuación de la vida familiar y laboral, deberán ser:

- 1. Traslado definitivo a otro Centro de Trabajo.** El traslado siempre será en la misma Categoría Profesional, y como principio básico partimos de un sistema de traslados continuos asignándose las plazas vacantes en función de una lista continua y ordenada, aplicando los factores de ordenación conforme a las peticiones cursadas por l@s trabajador@s. Existirá una lista de traslados por cada una de las Categorías Profesionales.

- 2. Pase a una Categoría distinta a su Grupo Profesional y Ascenso de Categoría dentro del 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. L@s participantes deberán ostentar la categoría con derecho a cubrir las vacantes por pase o ascenso según la clasificación profesional.

La ordenación de l@s 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 2520/2006. 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, que se ofertarán en concurso público.

- 3. Traslado temporal a otro Centro de Trabajo.** Este traslado tendrá carácter voluntario y se utilizará excepcionalmente para cubrir plazas que están asignadas, pero que por circunstancias legales o convencionales no están cubiertas (licencias, excedencias por cuidado de hijos, 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.

- 4. Reemplazo a Categoría superior dentro del Grupo Profesional.** Únicamente se podrán cubrir en reemplazo aquellas plazas que están asignadas, pero que por circunstancias legales o convencionales no estén cubiertas (licencias, excedencias por cuidado de hijos, etc.), 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 ocupación definitiva de la plaza.

La asignación del trabajador@ 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.

Ningún trabajador@ realizará funciones de categoría profesional distinta a la que ostente, salvo que se den las circunstancias convencionales que permitan el reemplazo a categoría superior.

Permeabilidad entre ADIF y RENFE-Operadora, además de ser con carácter indefinido, tiene que ser real y contemplada como derecho de l@s trabajador@s. La DECISIÓN Y ACEPTACIÓN DE LA EXTINCIÓN DE RENFE DIVIDIÉNDOLA EN DOS EMPRESAS NO LA HEMOS TOMADO LOS TRABAJADORES, POR LO QUE NO PODEMOS SUFRIR NINGÚN PERJUICIO POR ESTA DIVISIÓN, IMPUESTA Y ACEPTADA POR LAS CÚPULAS DEL RESTO DE SINDICATOS.

4. MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Negociación de una nueva clasificación profesional desde la perspectiva de una estructura profesional que garantice el derecho del trabajador o trabajadora a la elección de oficio o profesión, así como su promoción dentro de su grupo profesional.

Esta garantía únicamente puede llevarse a cabo mediante una estructura profesional basada en Grupos Profesionales, por Áreas o Subáreas Funcionales que agrupen unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y cometido general: Grupo Profesional o Subgrupos Profesionales dentro del Área funcional tanto en las actividades comunes: Administración y Gestión, con los subgrupos específicos de Formación, Prevención de riesgos, Salud Laboral, Seguridad en Circulación, etc., como en las actividad específicas: Circulación, Comercial, Infraestructura, Talleres, Tracción, con subgrupos especializados dentro de cada una de ellas, e incluyendo las **CATEGORÍAS PROFESIONALES** por niveles salariales para DELIMITAR LAS FUNCIONES, FIJAR RESPONSABILIDADES Y ESTABLECER SUELDOS FIJOS, VARIABLES Y COMPLEMENTOS SALARIALES DENTRO DE CADA GRUPO O SUBGRUPO PROFESIONAL.

5. MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Adecuación y mejora del sistema de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales de la empresa con aportación de más medios y recursos.

Existencia de Unidades Básicas Sanitarias de personal sanitario propio y los recursos materiales necesarios, conforme a los requisitos establecidos en el Acuerdo de Criterios Básicos sobre la Organización de Recursos para la Actividad Sanitaria de los Servicios de Prevención, aprobado el 17 de febrero de 2.000, por la Comisión de Salud Pública e Informado favorablemente por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud en abril de 2.000.

En cualquier caso y debido a la dispersión geográfica de la actividad empresarial, se garantizará, como mínimo, una Unidad Básica Sanitaria (UBS) en todas las estaciones FF.CC. de capitales de provincias y otros centros de trabajo específicos como talleres, depósitos, terminales, etc. Así como la garantía de un equipo sanitario móvil complementario asignado a cada UBS.

En cumplimiento pleno de la asistencia sanitaria derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y de la vigilancia de la salud, así como de cualquier otra actuación empresarial referente a Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes, la empresa, con carácter previo, pondrá a disposición del trabajador@ todos los medios necesarios para su desplazamiento (transporte y otros gastos derivados del mismo) al Centro Sanitario correspondiente.

Creación de un órgano de coordinación de actividades empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con la participación de las representaciones sindicales de los Comités Generales de Empresa: Adif, Renfe Operadora y empresas del Sector.

Todo ello junto con **las modificaciones necesarias: estructurales, presupuestarias y de planificación**, que permitan la **ejecución efectiva de las medidas preventivas**, y que garanticen la **implantación real de la Prevención** en todos los ámbitos de la Empresa, **asegurando a todos los trabajadores su Seguridad y Salud en el trabajo**.

Movilidad por motivos de enfermedad o socio-familiares: L@s trabajador@s que presenten a la empresa Informes de médicos de la Seguridad Social recomendando o instando su traslado a otro municipio o provincia, por motivos de enfermedad o socio-familiares, tendrá derecho a trasladarse, independientemente de la existencia o no de plazas vacantes, en un plazo máximo de 15 días desde la presentación de dicho Informe. Este traslado se realizará sin ningún perjuicio para el/la trabajador@, permaneciendo en esta situación hasta que las causas motivadoras del mismo desaparezcan.

El/la trabajador@ trasladado por estos motivos mantendrá el derecho de ocupar la plaza que deje, pudiendo cubrirse por los tipos y preferencias de movilidad temporal. Así mismo la plaza que ocupe por estos motivos, no tendrá la consideración de plaza cubierta a los efectos de ofertar plazas vacantes.

Se debe asegurar el reingreso automático del personal que por enfermedad o accidente, pierda su condición psico-física para seguir en su puesto de trabajo habitual, y tras recibir los oportunos informes médicos que así lo acrediten y, en su caso, pasar a la condición de pensionista de la seguridad social como consecuencia de una incapacidad permanente total para la profesión habitual, tendrá asegurado su reingreso automático en su área de actividad y en su dependencia en una categoría que se ajuste a su capacidad y sin menoscabo del salario que perciba. **(Propuesta S.S: Zaragoza)**

6. MATERIA DE FORMACIÓN.

La Formación es determinante para prestar un servicio público seguro y de calidad y así mismo para garantizar una promoción profesional acorde con las expectativas de cada uno.

- Negociación de los Planes de Formación, sus contenidos y tiempos formativos entre empresa y las organizaciones sindicales con representación en los Comités de Centro de Trabajo y del Comité General de Empresa. Estas organizaciones sindicales tendrán acceso a la información de todos los datos de l@s trabajador@s de la empresa, relativos a la Formación recibida tanto interna como la concedida o concertada con otras empresas u organismos.
- Aumentos de recursos dedicados a la Formación.
- Mejoras en la Formación continua (reciclajes) y en la Formación de Prevención en Riesgos Laborales.
- Garantizar la concesión y tramitación por la empresa de los Permisos Individuales de Formación.

Canalizar la Formación para el desempeño profesional de las actividades del sector ferroviario a través de una Formación Reglada dentro de la Enseñanza Pública, y más teniendo en cuenta las funciones relacionadas con la seguridad en la circulación ferroviaria emanada de la Orden Ministerial del M.º de Fomento 2520/2006, de 27 de julio.

7. MATERIA DE BENEFICIOS SOCIALES.

- Adaptar y ampliar los casos de licencias, de excedencias, y de reducción de la jornada laboral, teniendo en cuenta las modificaciones introducidas en la Ley de conciliación de vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, salvando que la empresa vendrá obligada a dar cumplimiento de la solicitud de el/la trabajador@, sin perjuicio de pueda acudir para resolver las discrepancias ante la jurisdicción competente.

- En caso de despido improcedente el derecho a elegir la readmisión en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o el abono de la indemnización legal, corresponderá, en cualquier caso, al trabajador o trabajadora.
- Cuando por el desempeño de las funciones de un@ trabajador@ se derive cualquier tipo de responsabilidad, la empresa vendrá obligada a hacerse cargo de todos los gastos, indemnizaciones, multas, etc., sin repercutírsele a l@s trabajador@s.
- Realizar todas las actuaciones necesarias para ampliar las categorías profesionales con derecho a reducción de jubilación por realizar trabajos considerados penosos, peligrosos, tóxicos o insalubres, como por ejemplo: aquellas que puedan realizar trabajo a turnos y gráficos, nocturnos, a la intemperie, con responsabilidad en la seguridad en la circulación, etc.
- Revisión y ampliación de los conceptos y cuantías de las ayudas sociales.
 - Medidas contra el acoso sexual y laboral.
 - Cláusulas contra la discriminación de cualquier índole: de género, orientación sexual, étnica, de nacionalidad, ex-presidarios, etc.
 - Obligatoriedad de asumir los gastos sanitarios no incluidos en la seguridad social, como la psiquiatría, la odontología o la oftalmología.
 - Inclusión de la asunción, por parte de la patronal, de la posibilidad de que los trabajadores opten por medicina natural o las terapias alternativas.
- Mejora de las actuales condiciones de viaje de las acreditaciones ferroviarias en los trenes de AVE y Larga Distancia, rebajando en lo posible el porcentaje que pagamos los trabajadores ferroviarios.
- Equiparación a todo el personal de RENFE-Operadora y ADIF a la hora de obtener descuentos en las cafeterías de los trenes concertadas con Wagons Lits.

8. MATERIA DE EMPLEO.

Incremento significativo y rejuvenecimiento de la plantilla de la empresa canalizándose a través de nuevos ingresos y reducción de la edad jubilación, sin externalizar la cargas de trabajo y sin ampararse en expedientes de regulación de empleo, ERES.

Debido a la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario se hace totalmente imprescindible mantener, e incluso mejorar, las condiciones laborales de los trabajador@s de la extinta RENFE a tod@s l@s ferroviari@s para garantizar un servicio público de calidad y seguro.