

ADIF

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



Coordinadora de CIRCULACIÓN
Septiembre - 2007

INTRODUCCIÓN

La Coordinadora de Circulación dentro de CGT ha confeccionado una plataforma de convenio donde se recogen las exigencias específicas del mismo, como contenido de negociación para defenderlos en el marco de la próxima negociación colectiva.

Las materias concretas que aquí recogemos son las siguientes:

JORNADA

- ▶ Implantación progresiva de la jornada de 35 horas en general y de 30 horas en los puestos de CTCs y en todos aquellos puestos que por su responsabilidad y saturación (mas de 6 horas) así lo aconsejen.
- ▶ La jornada que se desarrolla en ciclos de 5 días de trabajo y 2 días de descanso. En los gráficos de servicio se señalará claramente los horarios y particularidades de cada puesto de trabajo, especificándose detalladamente todas y cada una de las funciones que se deban realizar. Garantizándose en todo momento la rotación, tanto de turnos como de puestos, dentro de la misma categoría y residencia. La empresa estará obligada al estricto cumplimiento de los cuadros de servicio.
- ▶ Por razones de Salud Laboral en ningún caso se realizarán más de tres noches de manera consecutiva, Además del concepto retributivo que se percibe, este se calculara en base al valor hora, por “NOCTURNIDAD” se compensará la jornada nocturna, en tiempo de descanso con la proporción de 1/1, es decir por cada noche de trabajo un día de descanso. Y se establecerá el correspondiente coeficiente reductor a todo el personal de Circulación a efectos de cómputo cuando llegue la edad de jubilación.
- ▶ Aplicación del Decreto 1561/95, para estaciones de tráfico reducido, única y exclusivamente por causas de fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, no pudiendo graficarse ningún exceso de jornada.
- ▶ 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.
- ▶ En caso de la supresión de algún descanso , por causas de fuerza mayor, este será compensado económicamente mas el disfrute del descanso en otra fecha

- ▶ Desaparición del concepto de horas a prorrata, teniendo cualquier exceso de jornada la consideración de horas extraordinarias.
- ▶ Ampliar el cupo actual de **10%** semanal de Licencias por asuntos propios sin justificar en una dependencia, **al 20% diario por categoría y residencia.**



FUNCIONES

Las recogidas en el proyecto de reclasificación propuesto por CGT para el colectivo de circulación en las distintas categorías profesionales y niveles salariales.

Técnico ferroviario especializado de circulación
-Nivel salarial 5-

Mando intermedio ferroviario especializado de regulación, de gestión, seguridad e instalaciones, y de maniobras- Nivel salarial 4

Coordinador ferroviario especializado de regulación, de gestión, seguridad e instalaciones, y de maniobras – Nivel Salarial 3

Oficial ferroviario especializado de circulación -Nivel Salarial 2-

Auxiliar ferroviario de circulación -Nivel Salarial 1-

SISTEMA RETRIBUTIVO

El caso mayoritario actual es la distribución retributiva en múltiples claves, que en la mayoría de los casos dificulta la comprobación de los emolumentos mensuales. **Por ello nuestra propuesta pasa por realizar una reducción de las claves salariales para incorporarlas al salario fijo mensual de la Categoría Profesional**, salvo aquellas que compensen circunstancias extrínsecas a las propias funciones, como por ejemplo, indemnizaciones (disfrute de vacaciones fuera del periodo estival, desplazamientos, demora traslado, etc.), así como los complementos personales (antigüedad, permanencia, títulos, idiomas, etc.) y específicos de los puestos de trabajo (nocturnidad, jornada partida, etc.), junto con la retribución variable de la productividad por encima de la mínima o asistencial, pues ésta parte se integraría en el salario fijo mensual. Por tanto se conformaría el siguiente sistema retributivo:

1. **Salario Fijo.**
2. **Complementos personales.**
3. **Complementos de puesto.**
4. **Salario Variable.**
5. **Conceptos indemnizatorios.**

Para la composición final del sistema retributivo no solamente se tendrá en cuenta las percepciones actuales de las distintas Categoría Profesionales, sino que se deberán incrementar por complementos salariales específicos del puesto generados por otros conceptos para tod@s los trabajador@s:

1. **Turnos.**
2. **Trabajos en fines de semana y festivos ordinarios.**
3. **Festivos cualificados.**

La determinación de cuantías específicas para los conceptos salariales, puede llevar consigo, sino se “mide bien”, o **una propuesta desmesurada** (si se contempla como imposible frenar la desregularización de funciones propuesta por la empresa), **o una propuesta que no compense siquiera el poder adquisitivo perdido en los últimos años ni el incremento de funciones asumido en los sucesivos acuerdos del Comité General.**

Partiendo de que aquello que se reivindique, por muy exagerado que parezca, no compensa ni las condiciones, ni el trato, ni el desarraigo, ni la dedicación, ni la organización de la vida social y familiar, alrededor de la vida laboral, CGT ha realizado un proyecto económicamente ambicioso.

Las cuantificaciones económicas no son ni más ni menos que la puesta en jaque de los agravios a los que unos colectivos se han visto sometidos con respecto a otros, bien por imposición de la empresa, o bien por acuerdo de los mayoritarios, primando unos colectivos por encima de otros de una manera interesada, que tiene su lógica en el mercadeo sindical y en la desvergüenza de los devaneos cortesanos y avaros e insolidarios de las organizaciones de gremio.

ESTRUCTURA SALARIAL.

Según el Estatuto de los Trabajadores se considera salario **la totalidad de las percepciones económicas**, en dinero o en especie, con la única limitación de que en ningún caso el **salario en especie** puede superar el 30 por 100 de las percepciones del trabajador.

Igualmente dice el ET que, “Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la **estructura del salario, que deberá comprender el salario base**, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, **en su caso, complementos salariales** fijados en función de circunstancias relativas a las **condiciones personales** del trabajador, al **trabajo realizado** o a la **situación y resultados** de la empresa”.

Los complementos que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa **no tendrán carácter consolidable**, salvo acuerdo en contrario.

El carácter preferente que el salario base, llamado “fijo”, tiene sobre el resto de complementos, llamados “variables”, **va cambiando de forma preocupante**, pues los complementos, y no precisamente los consolidados, van adquiriendo más peso específico dentro de las percepciones totales de los trabajadores, debido a que su cuantía en muchos casos supera el 50 % del salario “fijo”.

Este cambio impuesto por el capital y asumido por los sindicatos mayoritarios, no es baladí. La estrategia está clara, si quieren cobrar complementos “variables” no consolidables y dependientes de unos objetivos no controlables por los trabajadores, éstos se deben someter a la imposición de directrices ilegales en las condiciones laborales por parte de la empresa.

Por ello, apostamos por criterios por los cuales los complementos no tengan más importancia que el salario fijo:

DETERMINACIÓN DE CONCEPTOS.

FIJO

Compuesto por: **Salario Base, Prorrata de Pagas Extras,**

VARIABLE

Compuesto por: **el 10% del Fijo como máximo**, con objetivos controlables por los trabajadores.

COMPLEMENTO DE PUESTO.

Mantener complementos de puesto **generales** para todos aquellos trabajadores que desempeñen su trabajo en las mismas circunstancias, como por ejemplo nocturnidad, turnos, trabajos en fines de semana y festivos, independientemente del Grupo o categoría profesional al que pertenezcan. Y otros **específicos** donde cada Coordinadora tendrá que concretar, tomando como base los conceptos que entran en cada especialidad, para posteriormente poder cuantificar la suma de ellos que deberá aparecer como Complemento de Puesto.

DESARROLLO Y CUANTIFICACIÓN ECONÓMICA DE LA ESTRUCTURA SALARIAL.

El desarrollo de la nueva estructura salarial tiene que basarse en las siguientes premisas:

- ✓ **Escala salarial equitativa:** Como premisa **debemos evitar dobles escalas salariales**, así como corregir los desequilibrios dentro de una misma escala, manteniendo el principio de: **“a igual o similar trabajo mismo salario”**. Tod@s l@s trabador@s deben tener la misma contraprestación económica por su prestación laboral, pudiendo mantenerse una mínima diferencia económica debido a la responsabilidad derivada de la estructura empresarial.
- ✓ **Complementos:** Los complementos deben servir para obtener una contraprestación económica por razón de cuándo, cómo y dónde se realiza la prestación laboral. Así como para valorar y compensar circunstancias propias de cada Grupo o Categoría Profesional.

Se opta por tomar como base el salario de Mando Intermedio-Maquinista AVE Jefe de Tren:

- Fijo: 38.667,09euros.
- Variable: 9.265,25euros.
- Complemento de Puesto: Su cuantía es igual a la que le corresponde a cada trabajador por el complemento de antigüedad.

Al tomar como base este salario, también tenemos en cuenta otras circunstancias:

- Las condiciones laborales del MI Maquinista AVE-Jefe de Tren (Han cedido los seis días de convenio).
- Circunstancias que rodean en el desempeño del trabajo del Mando Intermedio-Maquinista, en función de los complementos de puesto generales propuestos para todos los trabajadores, como por ejemplo turnos, trabajo en fines de semana y festivos y nocturnidad.
- La diferencia porcentual del sueldo (clave 002) de los niveles salariales del 3 al 7 establecida en las tablas salariales del XV Convenio Colectivo.

Para ello el **SFF-CGT** propone la estructuración retributiva en tres niveles, **Fijo, Variable, y Complementos.**

Sueldo Fijo: En este concepto se incluirían el Sueldo y las pagas Extraordinarias

- Nivel – 5: 38.667,09€
- Nivel - 4: 34.791,40€
- Nivel – 3: 32.993,06€
- Nivel – 2: 31.296,30€
- Nivel – 1: 29.695,76€

Sueldo variable: En este concepto se incluirían las variables y primas de producción de circulación que serían abonadas en los meses de Junio y Diciembre. Estos conceptos, tanto la variable como los parámetros que determinan la prima de producción de Circulación, deben de ser objetivas y medibles. En caso de I.L.T. se abonará la media de los tres meses anteriores a dicha situación. La variable se cobrará en caso de I.L.T. en la cuantía de la media de los 3 meses anteriores al proceso.

- Nivel – 5: 3.886,70€
- Nivel - 4: 3.479,40€
- Nivel – 3: 3.299,30€
- Nivel – 2: 3.129,63€
- Nivel – 1: 2.969,58€

Complementos de Puesto: Se incluirían el complemento de turnicidad y trabajo en fines de semana, el de responsabilidad en la circulación, el de recepción y entrega del servicio, y un complemento especial por trabajar los días 24 , 25, y 31 de Diciembre y 1 de Enero. También se percibirá la cantidad de 100 Euros/ día con trabajos de mantenimiento o incidencias en fin de semana o festivo. En el caso del toma y deja se percibirá por este concepto la media de los tres meses anteriores.

Por el concepto de **TURNICIDAD Y TRABAJO EN FINES DE SEMANA** (Se entiende por “fin de semana” el trabajo realizado en Sábados y/o Domingos y Festivos) se establecerá la siguiente tabla:

- A TRES TURNOS CON FINES DE SEMANA -495,38€/MES
- A DOS TURNOS CON FINES DE SEMANA - 344,8€/MES
- A UN TURNO CON FINES DE SEMANA - 254,9€/MES
- A TRES TURNOS SIN FINES DE SEMANA - 197,6€/MES
- A DOS TURNOS SIN FINES DE SEMANA - 140,2€/MES

Por el concepto de **TOMA Y DEJE** se establecerá la siguiente tabla:

- **TIPO A.** Para los Niveles salariales del 2 al 5 ambos inclusive -469,45€/MES
- **TIPO B.** Para el Nivel salarial 1 -234,73€/MES

Por el concepto de **RESPONSABILIDAD EN LA CIRCULACIÓN** se establecerá la siguiente tabla:

- **TIPO A.** Para los que desarrollan funciones de P.M. (Regulador), Jefe de CTC, Jefe de Circulación, Agente de Circulación y Agente de Maniobras. -526,83€/MES
- **TIPO B.** Para el resto de personal de circulación. -131,71€/MES

Por trabajo en los días 24,25 de Diciembre, 1 de Enero, y la fiesta local se percibirá la cantidad de 150€

Complementos personales: Se incluirá la antigüedad, estableciendo los siguientes complementos:

- **Cuatrienios-** recuperar la diferencia porcentual del 3,98 % sobre el salario establecido en el art. 119 de la Normativa,. **Y exigir la antigüedad para todos los MM.II.**





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**.

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.

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, etc.



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, como no podía ser de otra manera, de intentar mejorar 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.º 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.

Además de los emolumentos propios de su categoría los agentes del SIC percibirán los siguientes complementos:

350€ por pertenencia al SIC 50€ por incidencia atendida fuera de jornada 30€ por llamada 150€ por guardia
--

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:**

150 € por pertenecer al Equipo Móvil

700 € o la parte proporcional correspondiente por día natural cuando este desplazado con el Equipo Móvil.

50 € por incidencia atendida fuera de la jornada

Dieta de desplazamiento según las tablas en vigor y alojamiento en un hotel de 3 estrellas

La prima de producción de Circulación será la que corresponda a aquella Estación con asignación de la prima más alta de las que trabaje en ese mes.

SALUD LABORAL

- ▶ En aplicación del R.D. 488/97: Dotar, por parte de la empresa, de gafas a todos los trabajadores que las precisen para el desarrollo de sus funciones.
- ▶ Pausas por 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
- ▶ Establecer una cláusula de salvaguarda económica y acoplamiento al personal afectado por la pérdida de facultades

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.



COORDINADORA DE CIRCULACIÓN SFF-CGT



