

ESTACIONES COMERCIALES

ESTACIONES COMERCIALES

PLATAFORMA DEL SFF-CGT PARA EL PRÓXIMO CONVENIO COLECTIVO



ADIF

Coordinadora de ESTACIONES

PLATAFORMA REIVINDICATIVA SFF-CGT DE ESTACIONES ADIF

1. DEFINICIÓN DE PLANTILLA Y NIVEL DE EMPLEO.

- ✓ Incremento del nivel de empleo, de acuerdo con las necesidades reales.
- ✓ Cobertura de todos los puestos de trabajo y en especial en aquellos servicios con responsabilidad y peligrosidad.
- ✓ Materialización de los ingresos pendientes en aquellas categorías y servicios en los que haya carencia de personal.
- ✓ Conversión de los excesos de jornada en puestos de trabajo efectivos.
- ✓ Garantías de no externalización de cargas de trabajo.
- ✓ Garantía de futuro profesional.
- ✓ Voluntariedad de pase a RENFE- Operadora, con el mantenimiento de las actuales condiciones de trabajo.

2. 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 caso 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: 38.000 euros.
- Variable: 9.000 euros.
- 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.

Al Salario Fijo (38.000 euros) le restamos el valor del Complemento de Puesto general, que es aplicable a todos los trabajadores que realicen turnos y trabajen en fines de semana.

1. **Complemento de turnos y trabajos en fines de semana y festivos.** Este complemento en la tabla salarial n.º 8 del XV Convenio Colectivo ya está valorado, aunque enmascarado como “Gratificación por prestación Gabinete de Informática”. La cuantía que tomamos es la superior para todos los trabajadores, pues los perjuicios derivados por trabajar a turnos y en fines de semana y festivos afecta a tod@s l@s trabajador@s que lo realizan, independientemente del nivel salarial, por igual:

COMPLEMENTO MENSUAL DE TURNICIDAD Y JORNADA EN FINES DE SEMANA				
A	B	C	D	E
Tres turnos y fines de semana	Dos turnos y fines de semana	Un turno y fines de semana	Tres turnos	Dos turnos
495,38 €	344,80 €	254,90 €	197,60 €	140,20

Teniendo en cuenta que el M.I. Maquinista AVE-Jefe de Tren trabaja en los tres turnos y en fines de semana, le correspondería el Complemento A (495,38 € x 12 meses = 5.944,56 € anuales), que deducido del Salario Fijo (38.000 €), resulta un Fijo de 32.055,44 €

Como en nuestra propuesta quedaría encuadrado con todos los Maquinistas (Nivel Salarial 3), dicha cantidad sería la correspondiente para todas las categorías encuadradas en el NS 3 (32.055,44 €).

Una vez que tenemos el Fijo del NS 3, aplicamos las diferencias existentes en las actuales Tablas Salariales, para cuantificar el Fijo del resto de los niveles salariales, y quedarían:

NIVELES SALARIALES	SUELDO (CLAVE 002)
4	34.791,40 €
3	32.993,06 €
2	31.296,30 €
1	29.695,76 €

2. **Variable:** Respecto a la variable hemos propuesto que la cuantía máxima no sobrepase el 10 % del fijo:

NIVELES SALARIALES	SUELDO (CLAVE 002)	VARIABLE
4	34.791,40 €	3.479,14 €
3	32.993,06 €	3.299,30 €
2	31.296,30 €	3.129,63 €
1	29.695,76 €	2.969,58 €

Teniendo en cuenta que el MI Maquinista AVE-Jefe de Tren tiene una variable de 9.000 €, tendrían una variable del NS 3 y los 5.794,46 € restantes se integrarían en el complemento de puesto específico de Maquinistas AVE.

3. **Complementos:** Respecto a los complementos de puesto proponemos dos tipos de complementos:

a. **Generales.-** Son independientes y no absorbibles por cualquier otro complemento. Tienen carácter general por afectar a tod@s l@s trabajador@s, independientemente del Nivel Salarial, Grupo y Categoría Profesional:

- **Complemento de turnicidad y trabajos en fines de semana** (ver cuadro anterior).
- **Complemento de antigüedad (clave 003).** Proponemos la cuantía máxima NS 9 (vigente la Tabla Salarial n.º 1).
- **Complemento de nocturnidad (clave 220).** Proponemos que el valor hora se sitúe con el valor máximo del nivel salarial 9, con 10 cuatrienios, 1,44 euros/hora a computar desde las 22:00 hasta las 06:00 horas.

ESPECÍFICO.-

COMPLEMENTO FIJO DE ACTIVIDAD.

Cuya cuantía será fija para todos los trabajadores de la Dirección de Estaciones.

COMPLEMENTOS COMPLEMENTO DE PUESTO.

Por este concepto se abonarán características especiales de determinados puestos de trabajo, solo y exclusivamente mientras se realice el trabajo en el puesto correspondiente.

- Se engloban en este concepto complementos tales como:

- Complemento por operaciones de venta.

Se fijará **en sustitución/modificación de la actual prima, función de las operaciones de venta de** complemento repercutirá en todo el **e cada trabajador y/o estación**, este personal operativo que tenga presencia en el cuadro de servicio de la estación, garantizándose que el cuadro de servicio cuente con el personal necesario para el correcto funcionamiento de la dependencia afectada, incrementando el importe del complemento por operaciones en un 500 % por cada puesto no cubierto sobre el personal real efectivo.

El personal operativo incluido en el cuadro de servicio que no realiza operaciones de venta, percibirá la media objeto del cálculo de los que sí las realizan.

La cuantía asignada a concepto no deberá superar el 10%.

- Complemento por horarios de trabajo con falta de Transporte público en grandes poblaciones.
- Complemento por gastos de mantenimiento de uniformidad.
- Indemnización por jornada partida.
- Pluses de penosidad, peligrosidad o toxicidad.
- Quebranto de moneda.
- En general todas aquellas circunstancias especiales propias de un determinado puesto de trabajo y de realización obligatoria.

COMPLEMENTO PERSONAL

Se abonará según las condiciones específicas de cada trabajador/a dependiendo de conceptos como la antigüedad, permanencia efectiva de 20 años en el mismo nivel salarial, gratificación por título, idiomas para quien lo utiliza en su puesto de trabajo previa acción de homologación y los distintos conceptos indemnizatorios.

Además de los conceptos retributivos anteriores existen los derivados de la Movilidad (geográfica y/o funcional) en los casos que corresponda, bolsa de vacaciones, todas aquellas situaciones especiales de carácter personal.

PRIMA DE ESTACIONES.

Así mismo, debemos tener en cuenta la actual prima de estaciones, que en ningún caso retribuye de forma justa el trabajo que desarrollamos, por tanto debemos reivindicar una prima que contemple las siguientes características:

1º) **Control por parte de los trabajadores de lo que se cobra.** La empresa controla todos los parámetros, no existiendo el compromiso de informar de ellos a los/as trabajadores/as afectados. Los valores los establece la empresa, por lo tanto en este sistema de primas tenemos que tragar con lo que establezca.

2º) **Control sindical/ trabajadores-as sobre las variaciones de los parámetros de la prima.** Las variaciones de los parámetros los hace la empresa de forma unilateral, según su propio criterio, perjudicando en muchos casos a los trabajadores/as.

3º) **Reconocimiento del número total de operaciones.** No se reconoce el número total de operaciones que refleja, como mínimo, el esfuerzo hecho por el trabajador/a, sino **que contempla sólo resultados (recaudación diaria y calidad).**

4º) **Sistema que permita un cálculo sencillo de lo que se percibe.** El sistema es absolutamente engorroso, no permite en ningún caso un cálculo ágil y claro.

5º) **Sistema que obligue a la empresa a cumplimentar los gráficos.** La actual no obliga a la empresa a cumplir los gráficos.

6º) **Eliminación de las discriminaciones existentes entre ciertas categorías profesionales y estaciones, principalmente de los grupos B y C.**

7º) **La clasificación de estaciones con criterios objetivos y sujeto a control por parte de la representación sindical.** La actual la varía la empresa como le sale de las narices.

8º) **Eliminación de los complementos de calidad.** El actual sistema se vincula a encuestas en las que los/as trabajadores/as no tenemos posibilidad de controlar, tanto si se realizan como sus resultados.

10º) **Asegurar una percepción mínima garantizada.** La actual no **tiene percepción mínima garantizada.**

3.-RECLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS. **PROPUESTA REIVINDICATIVA.**

Encuadres y funciones de las categorías profesionales: *llegándose a la siguiente conclusión, para el personal operativo de los niveles 3 y 2 se deben de mantener las especialidades de información y venta diferenciadas. Quedando el encuadre de cara a la inclusión en el cuadro general de categorías de la empresa en la área funcional de comercial de la siguiente forma:*

	GRUPO PROFESIONAL DE COMERCIAL DE EE			
	ESP. DE VENTA		ESP. DE INFORMACIÓN	
Nivel 4	MANDO INTERMEDIO CUADRO TÉCNICO			
Nivel 3	COORDINADOR DE VENTA	FERROVIARIO	COORDINADOR DE INFORMACIÓN	FERROVIARIO
Nivel 2	OFICIAL DE VENTA	FERROVIARIO	DE	OFICIAL DE INFORMACIÓN
Nivel 1	AUXILIAR FERROVIARIO			

NIVEL 4

MANDO INTERMEDIO, CUADRO TÉCNICO.

Englobaría esta nueva clasificación los trabajadores que actualmente ostentan las categorías de: MM.II. y Cuadro Técnico.

PROGRESIÓN PROFESIONAL.

Funciones:

Forman esta categoría aquellos agentes que, al frente de un grupo de Coordinadores Ferroviarios de Venta y/o Información, cualesquiera que sean sus funciones, dirigen, controlan y supervisan el trabajo de los mismos, pudiéndose hacer cargo por entrega contradictoria de las cantidades recaudadas, pudiendo intervenir directamente en la ejecución de las tareas encomendadas a los Coordinadores Ferroviarios.

FUNCIONES Y/O REQUISITOS

- Dirigen, controlan, coordinan y supervisan el trabajo un grupo de Coordinadores Ferroviarios de Venta y/o Información, de Oficiales Ferroviarios de Venta e Información, y auxiliares a su cargo, a los que instruyen, asesoran y supervisan, y de cuya eficacia son responsables.

- Ejecución de las funciones que entrañan mayor complejidad y responsabilidad.

NIVEL 3

COORDINADOR FERROVIARIO DE VENTA

Englobaría esta nueva clasificación los trabajadores que actualmente ostentan las categorías de:

Factor Encargado.

PROGRESIÓN PROFESIONAL.

- *Por ascenso a MM.II. y Cuadro.*

Funciones:

Forman esta categoría aquellos agentes que, al frente de un grupo o grupos de Oficiales Ferroviarios de Venta, cualesquiera que sean sus funciones, dirigen y controlan el trabajo de los mismos, haciéndose cargo por entrega contradictoria de las cantidades recaudadas, pudiendo intervenir directamente en la ejecución de las tareas encomendadas a su grupo.

FUNCIONES Y/O REQUISITOS

- Coordinación del trabajo de los Oficiales Ferroviarios de Venta y auxiliares a su cargo, a los que instruyen, asesoran y controlan, y de cuya eficacia son responsables
- Ejecución de las funciones que entrañan mayor complejidad en la Venta y responsabilidad.

COORDINADOR FERROVIARIO DE INFORMACIÓN

Englobaría esta nueva clasificación los trabajadores que actualmente ostentan las categorías de:

Informador Encargado.

PROGRESIÓN PROFESIONAL.

- *Por ascenso a MM.II. y Cuadro.*

Funciones:

Forman esta categoría aquellos agentes que, al frente de un grupo o grupos de Oficiales Ferroviarios de Información de cualesquiera que sean sus funciones, dirigen y controlan el trabajo de los mismos, pudiendo intervenir directamente en la ejecución de las tareas encomendadas a su grupo.

FUNCIONES Y/O REQUISITOS

- Coordinación del trabajo de los Oficiales Ferroviarios de Información y auxiliares a su cargo, a los que instruyen, asesoran y controlan, y de cuya eficacia son responsables
- Ejecución de las funciones que entrañan mayor complejidad en la información y responsabilidad.

NIVEL 2

OFICIALES FERROVIARIOS DE VENTA

Englobaría esta nueva clasificación los trabajadores que actualmente ostentan las categorías de:

Factor, Factor de Entrada.

PROGRESIÓN PROFESIONAL.

- *Por ascenso a Coordinador Ferroviario de Venta.*

Las funciones que se relacionan a continuación son las que ya venían recogidas en NORMATIVA

Funciones:

- Expedición de títulos de transporte. Facturación y entrega de equipajes y mercancías, tanto nacionales como internacionales. Supervisión de la recepción de mercancías y de las actividades inherentes a su removido y almacenamiento.
- Control, reparto y estadística del material.
- Atención de consignas y aparcamientos.
- Atención de la oficina de objetos perdidos.
- Entrega contradictoria de la recaudación a la finalización del servicio a la persona designada al efecto.
- Control de accesos y comprobación de Títulos de Transporte.
- Facilitación y atención del Libro de Reclamaciones.

OFICIALES FERROVIARIOS DE INFORMACION

Englobaría esta nueva clasificación los trabajadores que actualmente ostentan las categorías de Informador:

PROGRESIÓN PROFESIONAL.

- *Por ascenso a Coordinador Ferroviario de Información.*

Las funciones que se relacionan a continuación son las que ya venían recogidas en NORMATIVA

Funciones:

- Asesoramiento, información y atención al cliente. Manejo de megafonía, teleindicadores y reproductores de video.

NIVEL 1

AUXILIAR FERROVIARIO

Englobaría esta nueva clasificación los trabajadores que actualmente ostentan las categorías de Ayudante Ferroviario.

PROGRESIÓN PROFESIONAL.

Esta Categoría es de ingreso.

Podrá promocionar profesionalmente hacia las categorías profesionales superiores de cualquier Área, Grupo Profesional y/o Especialidad de la Entidad.

Funciones:

- Colaboración con los Operadores y Operadores Especializados en tareas logísticas y de atención al cliente, tales como:
- Carga y descarga de mercancías y equipajes,
- Inventario, clasificación de materiales. Empaquetado y agrupación de pedidos. Reparto de materiales a dependencias. Realización de anotaciones elementales en impresos.
- Vigilancia de dependencias.
- Limpieza de dependencias.
- Previa capacitación, conducción de carretillas u otros medios auxiliares para el transporte de mercancías.
- Todas aquellas funciones relacionadas con la circulación quedan pendientes de determinar su inclusión aunque se trataron en la coordinadora por estar pendiente de debatir si la propuesta del sindicato ve coherente ubicar estas funciones en una UN como la de estaciones donde su actividad es meramente comercial, en la coordinadora de circulación se esta debatiendo este mismo asunto.

4.- 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.

5.- FORMACIÓN.

- ✓ Cursos de formación específicos para cada servicio y en sus propias zonas.
- ✓ Plan integral de formación para todas las ramas profesionales del colectivo.
- ✓ Formación en Nuevas Tecnologías para el mantenimiento de nuevas instalaciones.
- ✓ Formación impartida siempre en el ámbito geográfico de trabajo.

6.- SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

- ✓ Formación real en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral para todos los trabajadores, contemplando los riesgos específicos.
- ✓ Interrupciones periódicas del tiempo de trabajo ante pantallas y en trabajos con materias peligrosas o tóxicas.
- ✓ Realización de un Plan Integral para la Gestión de Residuos Tóxicos, Peligrosos, reciclado, ahorro y regeneración energética, depuración y sustitución de productos.
- ✓ Acondicionamiento de los locales (higiene, salida de emergencia, renovación de aire, alumbrado, etc...).
- ✓ Reconocimiento de las condiciones que regulan los Trabajos ante Pantallas de Visualización de Datos.
- ✓ Evaluación del Riesgo psicosocial (estrés, ansiedad, depresión), provocados por los ritmos de trabajo y reorganización del trabajo.
- ✓ Adaptación de las dependencias a un Modelo tipo de puesto de trabajo con criterios ergonómicos para prevenir problemas físicos.

7.- DEFENSA DEL FERROCARRIL.

- ✓ Unidad de la empresa pública ferroviaria, impidiendo el desmantelamiento y la privatización de servicios.
- ✓ Internalización de las cargas de trabajo.
- ✓ Realización de las inversiones necesarias en la adecuación de las instalaciones y en tecnología.

8.- SEGURO.

- ✓ Seguro personal o colectivo para todo el personal a efectos de responsabilidad civil y penal que cubra el cobro de salarios de los agentes condenados con penas privativas de libertad como consecuencia del desempeño de su actividad laboral. Así como cualquier sanción económica, pena y coste que se deriva de la misma.

La plataforma es bastante completa. Espero vuestras aportaciones. Saludos Libertarios.

**Coordinadora de Estaciones
SFF-CGT**