

EL CONVENIO QUE NOS MERECEMOS

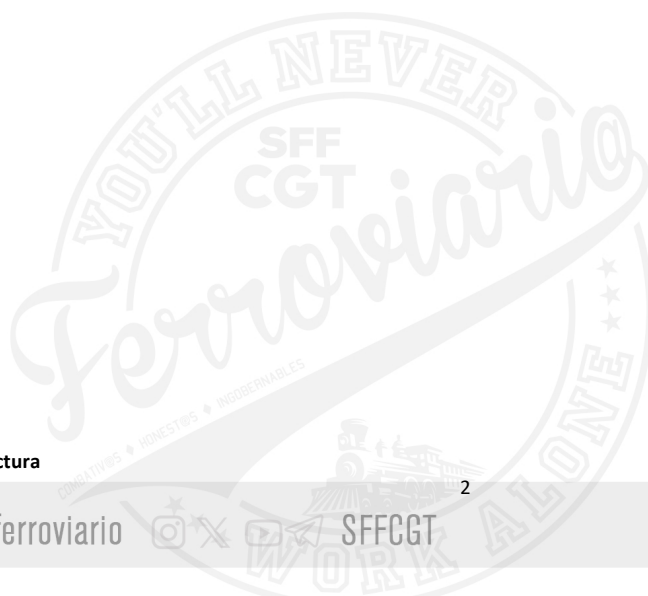


INFRAESTRUCTURA



ÍNDICE

Jornada	3
Regulación general	3
Brigada de Incidencias.....	3
Brigada de Socorro	4
Sistema Retributivo	4
Esquema retributivo general	4
Complementos personales y de puesto	5
Ordenación profesional	5
Salud laboral	5
Habilitación Orden FOM 2872/2010.....	5
Gestión de la edad, a partir de 55 años.....	6
Coeficientes Reductores de jornada anual o jubilación	6
Maniobras.....	6
Gestión preventiva de riesgos psicosociales	6
Aseos y vestuarios	7
Gestión preventiva de riesgos climatológicos.....	7
Conducciones.....	7
Igualdad	7
Empleo y movilidad	8
Plan de Relevo Generacional -Plan Plurianual de Empleo	8
Internalización de cargas de trabajo:	8
Limitación a la externalización de servicios.....	8
Norma Marco de Movilidad	8



Plataforma reivindicativa de Convenio Colectivo de Infraestructura

Esta Plataforma del colectivo de infraestructura toma como modelo la Plataforma (completa) reivindicativa del III Convenio Colectivo de Adif – SFF-CGT e incorpora las particularidades del Colectivo en los apartados correspondientes.

Jornada

Regulación general

- **Jornada de 1536 horas:** en módulos de 8 horas diarias, estudiando la posibilidad de establecer semanas de 4 días laborables (amortizando los días festivos y de asuntos propios) o semanas alternas de 4 y 5 días laborables.
- Los **descansos** entre jornada y semanal deberán de cumplir lo establecido en la NLV (12h + 48h = **60h**).
 - El **descanso diario** entre el deje de un servicio y la toma del siguiente, será de **12 horas**.
 - El **descanso semanal**, incluyendo el último descanso diario, comprenderá, como mínimo, **60 horas** continuadas desde la finalización de la jornada hasta el inicio de la primera del ciclo siguiente.
 - Se considerará día trabajado aquel en que la persona trabajadora termine su rotación de jornadas de noche (“**saliente**”). Este día no se contabilizará, por tanto, dentro del descanso semanal.
- **Toma y deje:** se generalizará el complemento para cualquier puesto con relevos consecutivos (telemando de energía, obras con relevo entre Encargados de Trabajo, estaciones, etc).
- “**Día laborable**” y “**descanso dominical**”: modificación de la normativa laboral, aclarando estos conceptos. Para el personal con descanso dominical, únicamente se considerará laborable entre el lunes y el viernes.

Brigada de Incidencias

- La adscripción de l@s agentes se hará de forma **rotativa y voluntaria** en todos los servicios y especialidades (incluido Fibra Óptica) entre quienes lo soliciten. Se aplicará en su ámbito de trabajo (lugar habitual de trabajo), Rama y Especialidad.
- El periodo de **disponibilidad no será superior a 7 días continuados en un mes**, salvo que voluntariamente se amplíe.

Solo esta limitación puede hacer compatible la situación de brigada con la conciliación personal y laboral y el derecho a la desconexión digital.

- Sin embargo, a voluntad de la trabajadora, se podrá ampliar el periodo de disponibilidad de una semana, retribuyendo cada semana de disponibilidad adicional por módulos semanales.
- La adscripción a la brigada **se retribuirá con la cantidad actual pero limitando la disponibilidad a una semana. Cada semana adicional se retribuirá específicamente.**
- Limitación de los plazos de adscripción y desadscripción (un mes, en coherencia con la semana de disponibilidad).
- Otras condiciones:
 - *Comidas.* Se garantizará todas las comidas (desayuno, comida, cena) de l@s agentes que intervengan en las salidas.
 - *Descansos.* Toda intervención en descanso semanal y/o dominical, así como en festivo, generará un descanso compensatorio a disfrutar cuando l@s agentes lo soliciten. Si el tiempo transcurrido entre la finalización de la jornada y el aviso es menor a una hora, se computará como prolongación de jornada. Se garantizará 12 horas de descanso tras cada intervención con independencia del horario de la jornada laboral. En los casos en los que se prevea que la intervención puede ser superior a 6 horas, se programarán descansos para las trabajadoras y trabajadores, incorporando el personal necesario para evitar los accidentes que la fatiga pueda ocasionar.
 - *Jornada.* Se considera tiempo efectivo de trabajo el transcurrido desde el aviso hasta su regreso al domicilio, sin fraccionamiento de las horas empleadas, redondeando al alza.

Brigada de Socorro

- Proponemos su **eliminación** y la derogación de todo lo concerniente a este capítulo de la Normativa Laboral. En el caso de que no haya personal suficiente para atender todos los supuestos de Mantenimiento Preventivo y Correctivo, instamos a la empresa a que aborde con urgencia la incorporación de personal vía OEP, pues es su total responsabilidad garantizar un servicio público al servicio de la ciudadanía, eficaz y sostenible.

Sistema Retributivo

Esquema retributivo general

- Simplificación del sistema retributivo, adoptando: Aumento del Salario Fijo, Complementos personales, Complementos de puesto y Salario Variable, éste con un peso máximo del 10% de la masa salarial individual. Incrementando el peso del salario fijo y reduciendo el de los complementos variables.
- Estas claves podrían pasar a formar parte del salario fijo (clave 002): Clave 411, Prima Producc. Manto. de Infraest.

Clave 317, Compto. Puesto Acuerdo Banda Mantenimiento

Clave 249, Plus de Inst.Fijas y Comunicac.

Clave 443, Prima Periodo de Vacaciones

(A crear), Habilitación de Encargado de Trabajos.

Complementos personales y de puesto

- Entre los complementos de puesto, se creará uno para la **turnicidad y trabajo en fines de semana**.

- *Habilitaciones y responsabilidades*

Encargado de trabajos: Es un requisito para el personal de nuevo ingreso, por lo que se entiende que debe retribuirse mensualmente para todo el personal, reconociendo el esfuerzo del personal por mantener una habilitación de seguridad en la circulación. Se propone que se incorpore al salario fijo (clave 002). De esta manera, se evita que el personal sufra una minoración salarial en caso de perder su habilitación.

Esta remuneración fija debe complementarse con un abono específico por cada día en que se ejerzan las funciones de ET.

Otras habilitaciones de seguridad en la circulación: (Operador de Maquinaria de Infra (OMI), Operaciones de Tren, Auxiliar de Operaciones del Tren, Responsable Operaciones de Carga, Operador de Vehículos de Maniobra y Auxiliar de Cabina): Se establecerá un complemento mensual para cada habilitación a mayores de la primera, que se remunerará mediante incremento del salario fijo (normalmente, la de ET). Habrá también un complemento diario por jornada efectiva en la que se realicen las funciones de la habilitación.

Recurso preventivo: Aunque no es una habilitación de seguridad en la circulación, recibirá el mismo tratamiento económico por la responsabilidad que entraña.

Corte de tensión: igual que el recurso preventivo (complemento mensual más complemento por día efectivo de trabajo).

Ordenación profesional

- **Nivel salarial 3:** equiparación del nivel salarial 3 al 4. Es una medida que no genera perjuicio a nadie y sí mucho beneficio a l@s compañer@s del nivel 3.
- **Ayudante ferroviario (390/391):** Equiparar a la categoría de Operadora / Operador especializad@, según el proyecto de Reordenación Profesional del SFF-CGT.
- **Telemando:** reconocimiento de la categoría de MMII a las trabajadoras y trabajadores de esta especialidad, según sus demandas, limitando el acceso al personal proveniente del colectivo de subestaciones eléctricas.

Salud laboral

Habilitación Orden FOM 2872/2010

- Incorporación en la normativa laboral del acuerdo para que las situaciones de no apt@,

suspensión o pérdida de la habilitación sean retribuidas del mismo modo, con la media de todas las retribuciones de los tres meses anteriores sin incidencias. Ampliación a 12 meses sin incidencias para el cálculo de la media.

Gestión de la edad, a partir de 55 años

- El personal mayor de 55 años que preste sus servicios en régimen de turnos rotatorios se le aplicará a la hora nocturna un coeficiente o factor reductor multiplicador en función de su edad (1,20 – 1,30). Igualmente, el personal mayor de 55 años podrá acogerse, con carácter voluntario, a la medida de exención de la realización de trabajo nocturno.
- Este personal será acoplado, a petición propia, en puestos de trabajo con funciones aliviadas garantizando sus condiciones laborales anteriores.
- Se planificará la transición y el reciclaje profesional de las personas mayores de 55 años que desarrollan funciones de alta exigencia física, a turnos y nocturnas, hacia otras funciones y tareas más aliviadas, además de diseñar o adaptar los puestos de trabajo a sus capacidades funcionales.

Coefficientes Reductores de jornada anual o jubilación

- Reconocimiento de los coeficientes reductores para la edad de jubilación para el personal que haya estado trabajando o trabaje en entornos expuestos al amianto, penosidad, peligrosidad y/o toxicidad.
- **Trabajo a Turnos y Nocturno:** reconocimiento de la turnicidad y nocturnidad como factores de riesgo de cara a la jubilación anticipada y disminución del número de años en que el individuo realiza turnos (POP17, ficha 28), ...
- Incorporación de las siguientes acciones preventivas: incremento de los días de vacaciones pagadas, limitar el número de noches consecutivas a trabajar o establecimiento de gráficos de ciclos cortos, confección de un gráfico anual para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, fomentar el curso de taller del sueño.

Maniobras

- Revisión inmediata del procedimiento operativo de prevención POP 20 (Realización de maniobras) incluyendo una segunda persona agente (Recurso Preventivo) en la supervisión de la maniobra.

Gestión preventiva de riesgos psicosociales

- Realización de evaluaciones de riesgos psicosociales especializadas... donde exista exposición a violencia física externa, trabajo en solitario, trabajo nocturno y a turnos, en el teletrabajo y en las actividades que exigen una conexión continua de las trabajadoras y trabajadores durante las 24 horas al día los 7 días de la semana, como la atención a incidencias.

Aseos y vestuarios

- En las dependencias de Adif donde existan, se permitirá que sean utilizados por cualquier persona trabajadora.

Gestión preventiva de riesgos climatológicos

- Regular los riesgos laborales por fenómenos climatológicos extremos.

Conducciones

- Asegurar formación presencial en condiciones adversas para todo el personal que realice conducciones durante su jornada, regulación de las horas y kilómetros máximos de conducción (tanto durante la jornada normal como en atención de incidencias). Las evaluaciones de riesgos contemplarán la conducción como riesgo del puesto de trabajo.

Igualdad

- Asegurar un vestuario y aseo femeninos en cada centro de trabajo independiente de los masculinos que contenga un pequeño botiquín de higiene femenina y un contenedor higiénico.
- **Visitas a centros educativos.** Crear un programa de visitas a centros educativos de la ESO y Bachillerato para incentivar a las mujeres a estudiar Títulos de Formación Profesional de Grado Medio y Grado Superior que tradicionalmente tienen baja representación femenina.
- Realizar visitas a centros de Formación Profesional para promocionar las OEP de ADIF, en especial los centros con los siguientes títulos:
 - Familia Profesional de Edificación y obra civil
 - Familia Profesional de Electricidad y electrónica:
 - Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas
 - Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones
 - Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial
 - Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico
 - Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados
 - Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos
 - Familia Profesional de Fabricación mecánica
 - Familia Profesional de Instalación y mantenimiento
- Crear un sistema de **becas y convenios con centros educativos** (en especial a través del Colegio de Huérfanos Ferroviarios) para incentivar y sufragar el acceso femenino a los anteriores títulos. Extender esta acción al Ministerio de Educación y a Adif.

Empleo y movilidad

Plan de Relevo Generacional -Plan Plurianual de Empleo

- El Plan Plurianual de Empleo se extenderá hasta la internalización de las cargas de trabajo de los servicios de infraestructura, logísticos, de estaciones y técnicos y administrativos.
- En caso de vacantes desiertas en cualquiera de los cupos ofertados en OEP, éstas se incluirán en el cualquiera de los cupos restantes de la plaza ofertada, priorizando el de discapacidad, de ser posible, y si no en el general. De no ser posible en ninguno de los cupos de la misma plaza, se ofertarán para el mismo grupo profesional y si tampoco fuera posible en cualquiera de los grupos profesionales priorizando siempre el de Personal Operativo.
- Se comunicará anualmente al CGE la relación de existencias de personal.

Internalización de cargas de trabajo:

- Personal de infraestructura: prioridad en aquellos puestos relacionados con la seguridad en la circulación (habilitación ET y PS/PSH).

Limitación a la externalización de servicios

- No se permitirán más contratos de servicios en los que la justificación de insuficiencia de medios es que Adif no dispone del personal necesario (Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, [artículo 116.4.f](#)).

Norma Marco de Movilidad

- **Eliminación de las residencias provisionales.**
- Se convocarán **acciones de movilidad anualmente**, como mínimo. Las acciones de movilidad serán siempre de ámbito objetivo y subjetivo estatal.

