

EL CONVENIO QUE NOS MERECEMOS



CIRCULACIÓN



ÍNDICE

Introducción	3
Colectivo de Circulación	3
Sistema retributivo	3
Jornada	4
Ordenación profesional y SIC+	7
Salud Laboral	8
Seguridad en la circulación.....	8
Formación	9
Varios	10
Colectivo de Servicios Logísticos	10
Internalización de cargas de trabajo	10
Salud Laboral/PRL.....	11
Jornada	11
Varios	11



Plataforma reivindicativa de Convenio Colectivo de Circulación y Servicios Logísticos

Introducción

Esta plataforma de negociación se ha desgranado en dos puntos: en las propias del colectivo de Circulación y las propias del colectivo de Servicios Logísticos.

Se han incorporado en cada colectivo las cuestiones propias del mismo y algunas de la plataforma transversal de todos los colectivos que tienen especial afección a esos colectivos. Habrá otras cuestiones en la plataforma transversal que también sean de afectación a estos colectivos pero no aparezcan reflejadas, por lo que se aconseja la lectura de la misma.

Hay que tener en cuenta que habiendo cuestiones que están causando problemáticas grandes en colectivos concretos, se están tratando como transversales por afectar a más colectivos dentro de Adif. Así sucede, por ejemplo, con la regulación de guardias/disponibilidad/imaginaria, nocturnidad, etc., aunque se ha reflejado dentro del colectivo de Circulación.

Colectivo de Circulación

Sistema retributivo

- **Simplificar el sistema retributivo:**
 - **Aumentar los salarios base**, que rozan el Salario Mínimo Interprofesional.
 - **Creación de un complemento de puesto acorde a las características de cada puesto:** tiempo de toma y deje necesario, turnicidad, trabajo en festivos, carga de trabajo, responsabilidad, etc.
 - Cada plaza tendrá un complemento de puesto, que será igual entre todo el personal que tenga una plaza de igual características.
 - El complemento de puesto se adaptará a los distintos colectivos dentro de circulación: personal de gabinetes, puesto de mando, adscrito a seguridad en la circulación y a las jefaturas.
 - Con esto **se garantiza en caso de baja que las retribuciones no bajen** considerablemente, así como mejor transparencia a la hora de elegir en una movilidad, independencia entre el salario recibido y el número efectivo de días de trabajo, etc.
 - Se acabaría con la discrepancia entre MI, con un complemento de actividad fijo, y FC, con una prima dependiente del número de días trabajados.
- **Incluir en la nómina el número de unidades de cada concepto:** la nómina actual no refleja cuántas unidades de toma y deje se han abonado, ni correspondientes a qué días, ni nocturnidad, descanso no disfrutado, etc.
- **Nocturnidad: aumentar el valor que se paga por hora.** Valorar la creación de un **complemento fijo** que retribuya el hecho de que **parte de tu trabajo se realice de noche**, o que se contemple en el caso de creación del complemento de puesto. Aumentando el valor por un lado se busca

darle mayor compensación a trabajar de noche y por otro que la empresa realice una organización del trabajo intentando que de noche trabaje el personal mínimo imprescindible.

- Introducción de un sistema de “cambio incentivado” para cubrir incidencias de personal o periodos con baja cantidad de agentes (bajas, peticiones de días de asuntos propios, periodos de vacaciones escolares). En el cambio incentivado, los cambios de turno solicitados por la empresa con menos de 5 días de antelación (plazo mínimo legal) o en periodos de vacaciones escolares son compensados por una cantidad de dinero que incentiva el cambio y compensa las molestias que produce.
- **Festividades:** regular la compensación, en forma de **descanso aumentado y/o retribución específica** para los 14 festivos anuales. **Limitar el número de días festivos** que se pueden trabajar al año.
- **Retribución en caso de pérdida de habilitación:** incorporación en la normativa laboral de la equiparación de las situaciones de no apt@, pérdida y suspensión de la habilitación de seguridad.
- **Toma y Deje:** modificar el redactado para que no sea sólo “estaciones de gran tráfico”, si no **automáticamente en cualquier puesto cuando se realicen turnos consecutivos** en los que no se puede abandonar el puesto de trabajo hasta que llegue el relevo.

Antigüedad

- **Recuperación del complemento de antigüedad para todas las trabajadoras y trabajadores**, en función de su antigüedad en la empresa.
- Conversión de los **cuatrienios en trienios**.
- **Eliminación del máximo** de 10 (cua)trienios.
- **Desvinculación de la cuantía de todos los conceptos salariales del número de cuatrienios**, estableciendo una única cantidad por concepto (la equivalente a 10 cuatrienios). Es decir, a igual trabajo, igual salario.
- **Premio de permanencia: incremento de su cuantía y reducción de los periodos para su devengo**, dado que la gente ya no ingresa a la empresa joven desde *la mili* (pasando a percibirse a los 20, 25 y 30 años); el incremento del 7% por cada año restante hasta la jubilación se calculará sobre la edad de jubilación sin penalización para cada persona trabajadora, y no sobre 64 años, como establece la normativa laboral.
- Aumentar y equiparar el complemento personal de antigüedad (20 años en el mismo nivel salarial, clave 230) con el concepto salarial de reemplazo (clave 055), para desincentivar la realización de funciones de nivel superior.

Jornada

El SFF-CGT va a luchar por un cambio profundo en la organización del trabajo por parte de Adif que limite el número de trabajadoras y trabajadores necesari@s durante el periodo nocturno, fines semana y festivos. Proponemos dos tipos de medidas que desincentiven la realización de este trabajo: de reducción de jornada y retributivas.

- **Coefficiente reductor:** como medida de protección de la salud laboral, **establecimiento de un coeficiente reductor de la jornada para el trabajo nocturno, con turnicidad y en festivos**, para paliar los riesgos de salud y psicosociales asociados.
 - De esta manera, a una hora diurna laborable le corresponde un coeficiente de 1; a una hora nocturna de día laborable, un coeficiente de 1,25; a una hora de día festivo, un coeficiente de 1,5; a una hora de trabajo penoso, peligroso o a la intemperie, un coeficiente de 1,5.

	L	M	X	J	V	S	D/F
00:00							
02:00	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	
04:00							
06:00							
08:00							
10:00						1	
12:00							1,5
14:00	1	1	1	1	1		
16:00							
18:00							
20:00						1,5	
22:00							
24:00	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25		

- Limitación al máximo de la aplicación al colectivo de Circulación del RD 1561/1995 sobre jornadas especiales.
- **Regular en convenio colectivo unos mínimos sobre los tiempos de descanso y de actividad** de control del tráfico ferroviario conforme al RD 929/2020. L@s responsables de circulación deberán **descansar 30 minutos cada dos horas de actividad de control del tráfico**. En ningún caso el descanso deberá suponer el aumento de la carga de trabajo de otro puesto (por ejemplo, no se podrá ceder el mando de dependencias entre estación y CTC, entre PROs, fusión de bandas, etc).

Nocturnidad

- **Saliente de noche:** regular su tratamiento, pues son días en los que se trabajan 6-7 horas (de 00:00 a 06:00 o 07:00 normalmente) y tienen la consideración de descanso. Se puede compensar con el coeficiente reductor de nocturnidad.

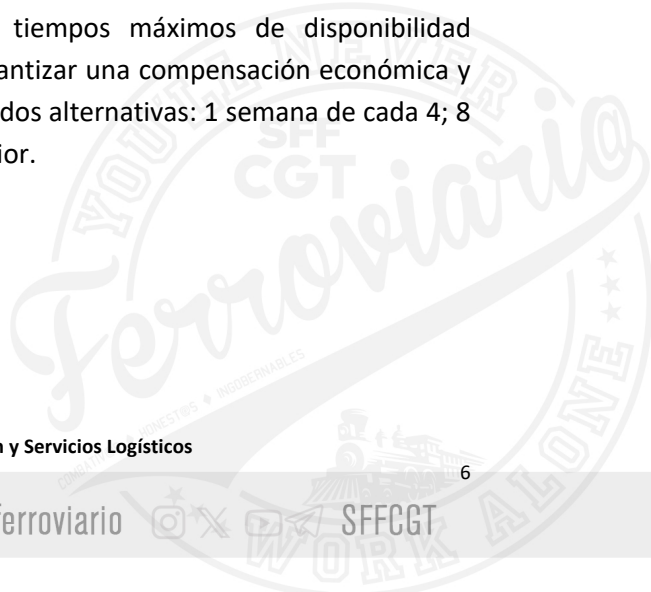
- En las **noches con cambio de hora**, abonar la hora extraordinaria trabajada o regular en algún modo. No se garantiza que se compense trabajando el día que hay una hora menos.
- Incorporación de las **recomendaciones de la OMS y el INSS en materia de organización de ciclos cortos** (como MMTTNN-DDDDD), **sin rotaciones con más de 3 noches** seguidas.

Vacaciones

- Asegurar la **elección de 15 días al año** por parte de la persona trabajadora.
- En los centros de trabajo en los que no sea posible por la organización del trabajo (previa justificación de la empresa y pacto con la RLT), se establecerá un sistema rotativo de elección de quincena, sobre el que se priorizarán situaciones excepcionales así como necesidades de conciliación.
- Una vez asignados los periodos de vacaciones, se permitirán cambios de cualquier periodo de vacaciones entre agentes (quincenas, semanas, días).
- Al menos **la mitad de las vacaciones (18 días naturales) se disfrutarán en verano**, salvo que la persona trabajadora renuncie a ello.
- Modificación del periodo de verano: comprenderá del 15 de junio al 15 de septiembre.
- El sistema de “cambio incentivado” (ver apartado de retribuciones) permitirá aumentar el número de días de vacaciones durante el periodo de verano.

Disponibilidad/guardias

- **Turnos “Disponible/imaginaria/reserva”.** Actualmente, hay un abuso por parte de las jefaturas de esta figura, que no está regulada. Proponemos un modelo de “reserva”, similar al existente en Renfe, que tiene un turno asignado y sirve exclusivamente para cubrir incidencias y necesidades puntuales en el cuadro de servicio.
- La falta de regulación no puede suponer crear un colectivo de trabajadores o trabajadoras disponibles de forma permanente y sin derecho a la desconexión digital y, además, con merma económica.
 - Conclusión:
 - Reserva: el o la trabajadora a quien, una vez están cubiertos todos los puestos de trabajo en el turno, no se le asigna acudir a trabajar por ser excedente, y queda disponible por si fuese necesario que finalmente se cubra el turno por alguna incidencia. Se debe **garantizar que no pierda dinero** (en la actualidad deja de cobrar todos los conceptos asociados a trabajar: toma y deje, descanso no disfrutado (bocata), nocturnidad, etc).
- **Disponibilidad del personal SIC.** Se regularán los tiempos máximos de disponibilidad (asegurando el derecho a la desconexión digital) y garantizar una compensación económica y en tiempo de descanso suficiente. El SFF-CGT propone dos alternativas: 1 semana de cada 4; 8 horas de turno + 4h de disponibilidad posterior o anterior.



Ordenación profesional y SIC+

SIC+

- El modelo actual del SIC se basa en la disponibilidad del personal para atender cualquier incidencia fuera de su jornada laboral. La empresa propone un cambio en este modelo, que no podemos valorar mientras no se aborden nuestras reivindicaciones para la negociación:
 - **Dotación mínima de personal de cada centro:** Factoras/es, Supervisoras/es, AC/TC, etc. por turno, un o una Jefa de Línea por turno (por si hubiese una incidencia en la que se necesite uno o una Jefa Delegada), un o una Técnica al cargo de todo el Centro SIC+.
 - Descansos.
 - Regulación de la disponibilidad.
 - Régimen para **cubrir incidencias**: si durante la jornada de trabajo pueden cambiar el puesto y acudir a una incidencia, o si estás disponible en el Centro, o si acude el AC/TC.
 - Formación mínima necesaria.
 - Medios a aportar por la empresa: teléfonos, vehículos, etc.

Ordenación profesional

- Eliminación de la doble/triple escala salarial: **desaparición de las categorías de Entrada, de 2ª y de 1ª, dejando una categoría única** con las características de la más favorable entre las eliminadas (de 1ª), pues a igual trabajo y funciones, mismo salario.
- **Eliminar de las funciones de Factora de Circulación la de información al público.**
- **Regulación** de las funciones de **Jefa o Jefe Delegado** (funciones, complementos, requisitos, disponibilidad, retribuciones).
- **Regulación del puesto “Actividades complementarias”/AC/TC en los CRC:** funciones, formación, mínimo de alcances requeridos para formar parte, cada cuántos puestos debe haber uno, etc.
- **Ofertar plazas de Supervisoras o Supervisores N3 estaciones** en todas las residencias donde haya FC cobrando reemplazo a cargo superior.
 - En este sentido se propone incorporar en convenio un artículo que **impida reemplazar a categoría superior más de 6 meses en un año**, evitando así que no salgan las plazas, que se ofrezcan a dedo, etc. Esta limitación temporal es complementaria con el máximo de 3 meses establecido en el artículo 319 para las movilidades temporales involuntarias.
- **Analizar la posibilidad de crear una categoría profesional única en Circulación** que permita la movilidad entre distintas dependencias.
 - Se asimilaría a la categoría de MI, “responsable de circulación”, pues siempre hay personal a su cargo (aunque sea de otras EF, etc.), pero debe tenerse en cuenta que esta asimilación será paralela a una reorganización de la clasificación profesional y del sistema retributivo.
- **Regulación de las funciones de los distintos puestos que se pueden desempeñar:** puesto multifunción, grupo de gestión, actividades complementarias, etc.
- **Las funciones de cada puesto de Supervisora o Supervisor (MI) se deberán incorporar a convenio colectivo.** En la actualidad existen unas fichas de cuando se realizó el acuerdo de MI que no están incorporadas en normativa laboral.

- **Técnic@ y Técnico Especialista:** se igualará la categoría de técnico@ a la de técnico@ especialista.

Salud Laboral

- **Pago del segundo par de gafas al que obliga la Orden FOM 2872/2010** para el personal con habilitación de seguridad en la circulación.
- **Elaboración de catálogos de puestos de segunda actividad:** deberán saberse en cada territorio los puestos susceptibles de ser ocupados en segunda actividad (sin nocturnidad, sin turnicidad, sin estrés, etc.) por el personal que pierde la habilitación o tiene restricciones médicas para trabajar, como no realizar noches, lactancia o embarazo; o en caso de que estén vacantes se puedan acoplar mayores de 55 años.

Pantallas De Visualización De Datos

- **Regulación de las pausas ante Pantallas de Visualización de Datos (PVD).**
 - 10 minutos cada 50 minutos de trabajo.
 - Inclusión de las mismas en los cuadros de servicio de todos los puestos que hayan sido evaluados como usuarios de PVD.
 - Para usuari@s de PVD, examen especializado en salud ocular de forma anual, que contará como tiempo de trabajo.
- Revisión y valoración objetiva de la relación de puestos catalogados como PVD en las Evaluaciones de Riesgo Laborales, valoración que debe realizar la empresa con la participación del Comité Provincial de Seguridad y Salud.
- Proporcionar **gratuitamente a las personas trabajadoras las gafas correctoras** (especialmente, segundo par en puestos sujetos a Orden FOM), que sean prescritos en los exámenes de salud, por el o la médica responsable.

Nocturnidad

- La organización del trabajo procurará reducir el número de trabajadores y trabajadoras nocturn@s, mediante la compensación en descanso (coeficiente reductor de la jornada) y económica.
- Se considerará **trabajadora o trabajador nocturn@ quien realice al menos 300 horas de trabajo anuales en periodo nocturno.**
- Se asegurará para **todo este personal una evaluación gratuita y voluntaria de salud anual dentro de su jornada laboral** (directiva 2003/88CE, de 4 de noviembre, artículo 9).
- Ver coeficiente reductor en el apartado de Jornada.

Seguridad en la circulación

- Se asegurará un periodo de 30 minutos dentro de la jornada laboral para lectura de documentación reglamentaria, ver el correo electrónico, notificar sucesos, gestiones con la empresa, etc.
- Modificación del listado de faltas y sanciones, adecuándolo a la cultura justa de seguridad.

- Regularización de la situación del personal adscrito a la Dirección Corporativa de Seguridad en la Circulación y a las gerencias, limitando y compensando las disponibilidades, conducciones, etc.

Formación

Formación continua

- **Mejora de la formación continua** (como reciclajes y simuladores). Es fundamental que la mala gestión del cambio generacional en la empresa y la pérdida de experiencia que conlleva sea suplida con mayor formación del personal de nuevo ingreso. La empresa debe asegurar que la plantilla recibe **formación presencial como máximo cada 6 meses** sobre las siguientes materias:
 - Materias Reglamentarias.
 - 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.
 - Aplicaciones informáticas específicas del puesto de trabajo (gestión, certificaciones, etc.).
 - Para el personal administrativo, MMII, CT y EA se asegurará formación continua en desconexión digital, ciberseguridad, riesgos laborales y ergonomía, nuevas tecnologías y habilidades sociales.
 - Nuevas tecnologías para todos los colectivos ferroviarios.
- Cada año se recibirá formación presencial obligatoria en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Planes de Emergencia y Autoprotección.
- Formación en seguridad en la circulación:
 - Simulador: se asegurará, al menos, **una formación presencial anual para todo el personal con habilitación de seguridad en la circulación**, y una especial sobre situaciones degradadas para el personal SIC.
 - Los alcances de bandas de regulación y los reciclajes incluirán viajes en cabina para asegurar el conocimiento de la línea.
 - Los reciclajes serán integrados, con casos prácticos y participación de personal con otras habilitaciones de seguridad.
- **Bolsa de 5 jornadas de trabajo anuales para formación voluntaria.** Aquell@s trabajadoras o trabajadores que por las características de su puesto de trabajo (Infraestructura, Circulación) hasta ahora se les ha denegado acudir a cursos de su interés se les permitirá asistir dentro del horario de trabajo haciendo uso de los días de esta bolsa.

Asistencia a cursos de formación

- Se **programarán los cursos y se avisará a la persona trabajadora con al menos 15 días** de antelación.
- Se asegurará que todos los cursos de formación se realicen dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora.
- Todos los viajes necesarios para asistir a cursos de formación se realizarán en días laborables.

- Durante la realización de los cursos, se abonarán todos los gastos desde la salida hasta la vuelta a la residencia laboral.
- Cuando la hora de finalización de la acción formativa coincida o sea anterior en una hora a la de finalización de su jornada, o, en su caso, a la del horario de obligado cumplimiento del horario flexible, el o la trabajadora no tendrá obligación de reincorporarse a su puesto de trabajo; en estos casos se considerará a efectos del cómputo de su saldo horario como tiempo efectivo de trabajo el que medie entre la finalización de la acción formativa y la de su jornada laboral.

Retribución en formación

- **Acabar con el tope mensual del complemento para el personal adscrito a la Subdirección y para el personal colaborador.**
- Durante la **realización de los cursos, tanto el personal formador como el alumnado recibirán la media de los últimos 6 meses** de todos los conceptos de su puesto de trabajo, incluidos toma y deje, brigada de incidencias, complemento SIC, etc.

Formación. Carrera profesional

- Se ofertarán plazas suficientes de supervisor o supervisora de formación.

Varios

- Modificar concepto **despoblado a cualquier dependencia en la que no se puede acceder a menos de 15 minutos a pie, o directamente no hay acceso en transporte público colectivo.**
- La empresa deberá **asegurar el medio de transporte al centro de trabajo en jornadas especiales sin transporte público.** Ej.: en Madrid el transporte público inicia servicio a las 9:00 el 25 de diciembre y 1 de enero y el 24 de diciembre finaliza a las 20:30.

Colectivo de Servicios Logísticos

Internalización de cargas de trabajo

- Modelo público de gestión:
 - **Personal de maniobras de tierra.** Privatizados, en ocasiones en UTEs con nefastas calidades de servicio, condiciones de trabajo, etc.
 - **Personal de maniobras de conducción** por parte de personal de Adif dentro de terminales de mercancías.
- **Personal de gestión/oficina** de terminales:
 - Al menos **un o una Supervisora de Terminal por cada una.**
 - La **planificación y gestión de vías en terminales deberá ser realizada por personal de Adif** y no por contratas/explotadores (está habiendo problemas con Circulación por no tener vías disponibles para la circulación). En terminales medianas y grandes, un o una factora encargada por turno para realizar las gestiones con EEFF.

Salud Laboral/PRL

- Establecer el **personal mínimo necesario durante la realización de maniobras**: dos agentes para las operaciones de las habilitaciones de AC/AOT+m.
- Recurso preventivo: será una función incompatible con la realización de cualquier otra tarea.

Jornada

- **Coefficiente reductor**: como medida de protección de la salud laboral, **establecimiento de un coeficiente reductor de la jornada para el trabajo nocturno, con turnicidad y en festivos**, para paliar los riesgos de salud y psicosociales asociados.
 - De esta manera, a una hora diurna laborable le corresponde un coeficiente de 1; a una hora nocturna de día laborable, un coeficiente de 1,25; a una hora de día festivo, un coeficiente de 1,5; a una hora de trabajo penoso, peligroso o a la intemperie, un coeficiente de 1,25.

Coeficientes reductores

	L	M	X	J	V	S	D/F
00:00							
02:00	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	
04:00							
06:00							
08:00							
10:00						1	
12:00							1,5
14:00	1	1	1	1	1		
16:00							
18:00							
20:00						1,5	
22:00							
24:00	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25		

Varios

- Redefinir funciones como la conducción de máquinas fuera de la terminal. La empresa quiere formar a todos los OVM como Título A o B.
- Asegurar la promoción profesional de factores o factoras, personal de maniobras y MM.II.