

EL CONVENIO QUE NOS MERECEMOS



ESTACIONES



ÍNDICE

Sistema retributivo	3
Clasificación Profesional	3
Garantía de empleo	4
Movilidad y promoción profesional.....	5
Salud laboral	5
Jornada laboral	6



Plataforma reivindicativa de Convenio Colectivo de Estaciones de Viajer@s

Sistema retributivo

- **Incremento salarial** superior al IPC real mediante Cláusula de Revisión Salarial durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, buscando la **recuperación progresiva** del poder adquisitivo perdido hasta el momento.
- Es necesario **actualizar los salarios** con la reclasificación profesional. Exigimos un **incremento del salario base** y complementos de puesto que retribuyan las particularidades de cada puesto. Los complementos de puesto deben ser con carácter general y específicos: turnicidad, fines de semana, festivos, número de viajero@s de la estación, si es estación intermodal....
- Actualización de **todas las claves** de las tablas salariales a valores actuales (jornada partida, compensación por bocadillo, etc.).
- Realizar la **prueba de idiomas** a tod@s l@s factores nada más incorporarse a su puesto de trabajo. Incorporar como idioma la lengua de signos.
- **Modificación de la prima de estaciones**, valorando el incremento de cargas de trabajo y desvinculándola del número de días de trabajo efectivo, para que las reducciones de jornada anual no supongan una merma económica.

Clasificación Profesional

- Exigimos una **nueva clasificación profesional** estructurada por grupos o subgrupos profesionales, por áreas funcionales comunes y específicas, incluyendo categorías profesionales por niveles salariales, para delimitar funciones, responsabilidades y remuneraciones.
- Exigimos que **las funciones** que tienen que desempeñar l@s factores, l@s supervisores y otro tipo de personal **se ciñan a la normativa laboral**.
- En el acuerdo de la delimitación de funciones que se hizo en el trasvase del canal de venta de Renfe hay una redacción tan ambigua que es imposible determinar si una función debe o no debe hacerla un o una factora o supervisora. Por ejemplo, limpieza de vías, programación del Deneva...

En este acuerdo se contemplan 4 tipos de funciones:

- De dirección /gestión
- De información
- Consignas
- Varios

Entendemos que las tareas asociadas a dirección/gestión las deben realizar l@s supervisores; las de información, consignas y varios, l@s factores.

- **A ninguna persona trabajadora se le puede obligar a realizar funciones cruzadas, de categorías superiores o inferiores.**

La progresiva desaparición de la categoría de ayudante ferroviario en las estaciones de viajeros ha provocado que much@s factores asuman las tareas que est@s realizaban, asumiendo labores que no corresponden a su categoría profesional.

Por otro lado, algun@s supervisores elaboran contratos de obra menor, les exigen dedicación 24/7..., funciones que tampoco están contempladas en la normativa laboral.

Garantía de empleo

- La situación general en las estaciones de viajar@s de Adif viene marcada por una preocupante falta de personal en casi todas las estaciones, lo que provoca una sobrecarga de trabajo y deficiencias en el servicio. La presencialidad que defiende la empresa en realidad se materializa con contratación de *facilities* y en externalización de servicios (consignas, megafonías...). **Es necesario aumentar el número de personas trabajadoras de Adif en las estaciones.**

Las plazas de las OEP no son suficientes para cubrir las necesidades de personal de la mayoría de estaciones. La situación se ha agravado con la entrada de nuevos operadores, con lo que ha aumentado notoriamente la carga de trabajo y el número de conflictos. Exigimos una garantía de empleo y un aumento de las plazas de factores, factores encargad@s y supervisores para próximas OEP y movilidades.

- Hay una **gran falta de supervisores**, con lo que un gran porcentaje de factores está reemplazando casi desde el momento de su incorporación como factores de entrada, sin ninguna formación. Exigimos que se oferten esas plazas de supervisores que están ocupando l@s factores que están reemplazando y las de factores en las estaciones en las que est@s estén cedid@s a otros servicios.
- Además, son l@s mism@s factores que reemplazan a supervisores l@s que cubren los turnos de l@s factores. Unos días son supervisores, otros, factores.
- El artículo 45 de la Ley del Sector Ferroviario contempla que “la prestación de servicios complementarios y auxiliares en estaciones de viajar@s se efectuará en régimen de derecho privado y podrá ser realizada directamente por el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias con sus propios recursos. Adif puede prestar los servicios complementarios y auxiliares con su propio personal en las terminales de su titularidad”. Es fundamental el compromiso por parte de Adif de la internalización de cargas de trabajo. Por tanto, **es necesario que sea el propio personal de Adif el que preste también los servicios complementarios y auxiliares.**
- **Es necesario que las consignas de Barcelona y Sevilla y todos los servicios de megafonía sean atendidos por personal de Adif.**



Movilidad y promoción profesional

- Para el año 2024 está prevista la entrada en funcionamiento del Centro Neuronal de Estaciones (CNE), que se ubicará en Valdebebas (Madrid). Aún no tenemos información de cómo afectará al personal que trabaja en estaciones de viajero@s.

Consideramos que la plantilla del CNE debe estar compuesta por mandos intermedios y técnico@s, no por factores, ya que van a controlar varias estaciones a la vez. Se debe equiparar este CNE a cualquier puesto de mando.

- Exigimos la **eliminación de la categoría de Factor/a de Entrada**, puesto que l@s factores de entrada desempeñan las mismas funciones que l@s factores desde su incorporación a la empresa. Por tanto, a igual trabajo, igual salario.
- Es necesaria **una Nueva Norma Marco de Movilidad** con periodicidad anual para todo el personal regulada por Convenio y basada en los principios de igualdad y capacidad, eliminando todo atisbo de discrecionalidad y con plena transparencia.
- **Un ascenso tiene que llevar implícito una subida de salario**. No es admisible que un ascenso a supervisor/a suponga pérdida de salario, por ejemplo, al perder antigüedad.

Salud laboral

- La llegada de los nuevos operadores ha supuesto un incremento muy alto del número de viajero@s, lo que ha provocado aumento de cargas de trabajo y del número de conflictos y accidentes.
- Solicitamos una **nueva valoración de riesgos psicosociales**, vinculados al trato continuado con el público. En algunas estaciones, no dimensionadas para este incremento del número de viajero@s, se producen aglomeraciones y conflictos al intervenir en el correcto flujo de viajero@s.
- Se debe profundizar en las **mejoras de las condiciones de trabajo**, tratando de asegurar que en todas las evaluaciones de riesgos se contemple el trabajo que se desarrolla ante pantallas de visualización de datos (PVD).
- **Exigimos también que se adapten los puestos y las condiciones de trabajo para personas con diversidad funcional**. En las últimas OEP han entrado personas con diversidad funcional y en la mayoría de estaciones han desempeñado las mismas funciones que el resto de factores. En algunos casos, est@s compañer@s pasan muchas horas de pie o hacen jornadas enteras en puestos en los que ni el mobiliario ni la distribución de los espacios están adaptados.
- Solicitamos que **los lugares donde desempeñan su labor el personal de estaciones (básicamente oficina de objetos perdidos y salas de megafonía) sean dignos y apropiados**, con ventilación adecuada y un espacio dimensionado y acotado. Eliminar los puestos en los que factores desempeñan su labor en salas sin ventilación adecuada, en rincones de las taquillas o en oficinas de atención al cliente sin ventanilla ni acceso directo al público.

Igualmente es necesario contar con taquillas y un lugar de cambio y descanso apropiados y cerca del puesto.

Jornada laboral

- Apostamos por **gráficos de rotaciones cortas, que maximicen el número de fines de semana libres** posibles y la supresión del turno nocturno en las estaciones en las que aún existe.
- Aplicar **coeficientes reductores de jornada que palién los perjuicios de la turnicidad y nocturnidad en la salud**. 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), ponderando el número de horas nocturnas trabajadas a una reducción de jornada laboral anual. Por ejemplo, 1h trabajada en sábado por la noche se computaría como 1,5horas.
- **Fomentar medidas de conciliación** para personas trabajadoras con hij@s menores o con familiares con necesidades de cuidado, por ejemplo, en la adaptación de los turnos.
- Las vacaciones tienen que elegirlas las personas trabajadoras. En caso de ser imposible por necesidades del servicio, es preciso, como reconoce el Estatuto de los Trabajadores, **que al menos 15 días de las vacaciones sean elegidas por la persona trabajadora**.

