

CUESTIONES GENERALES

Capítulo 1

MODELO DE FERROCARRIL

Desde el Sindicato Ferroviario defendemos un modelo de ferrocarril público, que garantice la vertebración territorial, la movilidad, la seguridad y la calidad en la prestación del servicio al que los ciudadanos y las ciudadanas tenemos derecho.

La aplicación de la Ley del Sector Ferroviario nos ha conducido por una senda muy diferente. La proliferación de empresas ferroviarias privadas en el Transporte de Mercancías por Ferrocarril ha supuesto, por mucho que la crisis haya tenido también repercusiones en este sector, una situación de indefensión del Área de Mercancías que no solo ha obstaculizado el necesario impulso para ganar cuotas de mercado a la carretera, sino que ha supuesto sumir al Transporte Público de Mercancías por Ferrocarril y a su Operador más importante, RENFE-Operadora, en una situación muy preocupante.

Es evidente que las manifestaciones que, de vez en cuando, hace el Ministerio de Fomento sobre el impulso al transporte ferroviario de mercancías, se realizan siempre de forma genérica, sin una apuesta clara y firme para que ese impulso se produzca a través de operadores públicos (RENFE y FEVE).

Por otro lado, la evidente decisión política de fomentar el Transporte de Viajeros por Ferrocarril en líneas de alta velocidad con el abandono paralelo de las líneas convencionales, significa la consolidación de un modelo ferroviario que no compartimos.

Es imprescindible un giro en las políticas en materia ferroviaria, con la participación de todas las administraciones públicas implicadas, de manera que la vertebración del territorio a través del ferrocarril no se realice ni a modo de estrella con Madrid como eje, ni se polarice exclusivamente hacia las capitales de provincia.

Este giro debe suponer la creación de núcleos de cercanías en las comunidades autónomas que aún no lo tienen (Castilla-La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia y La Rioja) y la potenciación de los ya existentes, ampliando sus radios de influencia (Barcelona sobre el resto de Catalunya, Euskadi sobre Navarra, Sevilla y Málaga sobre el resto de Andalucía, Valencia sobre el resto del País Valenciá, Zaragoza sobre el resto de Aragón) e interconectándolos.

Asimismo, es imprescindible rediseñar los servicios de Media Distancia que permitan facilitar la movilidad del conjunto de la ciudadanía del estado español.



Por otro lado, deben destinarse las inversiones necesarias para la renovación integral de las actuales líneas convencionales, la electrificación e instalación de bloques automáticos en todas y cada una de ellas, y la construcción de las líneas necesarias para la efectiva vertebración del territorio.

Con respecto a la gestión del transporte ferroviario debemos defender la integridad de las empresas Públicas (RENFE-Operadora, ADIF, FEVE, FGV, FGC, EuskoTren, SFM, etc.) como prestadoras del servicio público ferroviario, estableciendo los acuerdos necesarios para acercar las decisiones, que afecten a la prestación del servicio, a los ciudadanos a través de sus administraciones, impidiendo que manos privadas puedan modificar el criterio de rentabilidad social que el ferrocarril debe tener.

Capítulo 2

EMPLEO Y PROMOCION PROFESIONAL

Desde el Sindicato Ferroviario planteamos que para conseguir el modelo de ferrocarril que nosotros defendemos, no sólo es necesario mantener sino que es necesario recuperar las cargas de trabajo que garanticen el empleo público en el ferrocarril.

La paralización de los procesos de externalización y la recuperación de cargas de trabajo debería ser un objetivo a conseguir en todo momento.

Es cierto que los avances tecnológicos suponen, en muchas ocasiones, una simplificación de las actividades y en consecuencia las necesidades de personal para realizarlas son menores. Ahora bien, los beneficios que reportan esos avances, deben revertir también en el conjunto de los ferroviarios y ferroviarias, y no sólo y de forma exclusiva en los intereses empresariales.

La creación de nuevo empleo en el ferrocarril supondría reducir el alto grado de empleo precario existente y garantizaría la necesaria promoción profesional de los ferroviarios y las ferroviarias.



Desde SF-Intersindical proponemos:

1. Que se oferten, mediante **Promoción Profesional Interna**, las vacantes existentes en las categorías de Maquinista, Interventor, Mando Intermedio y Cuadro, Técnico y Estructura de Apoyo, tanto en régimen de traslado dentro de los colectivos como de ascenso, pues son muchos los compañeros y compañeras que tienen derecho a ascender y muchos quienes, con esa situación, promocionarían a categorías de mayor nivel salarial.
2. **Permeabilidad**. Debe garantizarse la permeabilidad entre los trabajadores y trabajadoras de RENFE-Operadora y de ADIF, ofertándoles siempre -con carácter previo a las contrataciones externas- las plazas vacantes en ambas empresas. En este sentido, desde el Sindicato Ferroviario nos seguimos oponiendo a que se oferten al exterior vacantes de Maquinista, de Mando Intermedio y Cuadro, de Técnico y de Estructura de Apoyo, sin haber agotado antes todas las posibilidades de promoción interna en ambas empresas y la permeabilidad entre RENFE-Operadora y ADIF.
3. **Contrataciones externas, mediante contratos indefinidos y a tiempo completo**, para las diferentes categorías de Mantenimiento de Infraestructura, así como Factor, Oficial de Oficio, Administrativos y resto de categorías de ingreso, paliando así el déficit de personal existente y promoviendo con ello la promoción profesional del colectivo ferroviario.
4. **Que los Convenios Colectivos, incluyan cláusulas de recuperación del nivel de empleo**, al menos de un nuevo ingreso por cada baja que se produzca en las empresas (prejubilación, jubilación, bajas incentivadas, fallecimientos, ceses, despidos, etc.).
5. Establecimiento de una Comisión Paritaria entre Empresa y Representación de los Trabajadores, para la **gestión, control y aprobación, anualmente, de los planes de ingresos**.
6. Cumplimiento del porcentaje establecido en la legalidad vigente para **personas discapacitadas en las nuevas contrataciones** de personal.





7. En los casos de despido improcedente, que la **decisión entre reingreso o indemnización la tome siempre el trabajador/a** afectado.
8. Que **se consoliden por medio de Convenio Colectivo**, como mínimo, las actuales condiciones de **Prejubilación y Bajas Incentivadas** vigentes en RENFE-Operadora, ADIF y FEVE, pasando a formar parte de los derechos de todo el colectivo ferroviario.

Capítulo 3

JORNADA

Es hora ya de que los importantísimos avances tecnológicos no reviertan -como ya hemos expresado antes- exclusivamente en el incremento de los beneficios empresariales, sino que signifiquen una mejora sustancial de las condiciones de vida social y laboral del conjunto de ferroviarios y ferroviarias.

3.1. POR LA JORNADA SEMANAL DE 35 H.

Es imprescindible actuar sobre la reducción de jornada diaria y sobre la jornada semanal o cíclica, para conseguir la implantación de la jornada semanal de 35 h.

Además de que la implantación de las 35 h. sea regulada por Ley -para garantizar este derecho al conjunto de trabajadores y trabajadoras- el SF-Intersindical defiende la necesidad de avanzar en el ámbito ferroviario en la aplicación de esta jornada laboral, como ya se ha conseguido en muchas de nuestras empresas que actualmente disfrutan de las 35 h. semanales o tienen establecida una importante reducción en este sentido: Contratas Ferroviarias, FGV, FEVE, FGC, Ferrocarril de Soller, Serveis Ferroviaris de Mallorca, etc.

3.2. ASUNTOS PROPIOS.

Debe garantizarse el disfrute, sin excepciones, de todos los días de Licencia con sueldo sin justificar (Asuntos Propios), tanto los emanados de los Convenios Colectivos como los reconocidos por el Estatuto Básico del Empleado Público, que hay que recordar que fueron negociados como días de reducción anual de jornada.

En este sentido, es muy importante la sentencia ganada por SF-Intersindical que nos da la razón en que se debe compensar el día cuando se disfruta Asuntos Propios en Festivo que correspondía trabajar.

3.3. VACACIONES.

Establecer, en los casos de vacaciones partidas, un equilibrio entre los días que se disfrutan en verano y los que se disfrutan en invierno, garantizando que el período de mayores días de disfrute coincida con la época estival.

Garantizar, en los meses de julio y agosto, un disfrute mínimo anual de 15 días naturales al personal sujeto a gráfico o turnos rotativos.

Quienes voluntariamente decidan cambiar vacaciones concedidas de periodo estival a invierno, disfrutarán de un incremento del 50 % sobre los días concedidos en ese periodo estival.

Posibilidad de sumar los 14 festivos anuales a las vacaciones, en aquellos servicios y dependencias donde así lo acuerden los trabajadores y trabajadoras. En este caso se tendrá en cuenta que estos festivos, prorrateados, forman parte de los ciclos y por lo tanto generan días de descanso, los cuales deben ser también acumulados a los días de vacaciones.

3.4. INTERRUPCIÓN PARA TOMA DEL REFRIGERIO.

Incremento del descanso a 30 minutos diarios para el refrigerio, para todos los ferroviarios y ferroviarias.

Capítulo 4

RETRIBUCIONES

4.1. EQUILIBRIO SALARIAL. NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL.

Desde SF-Intersindical defendemos un sistema retributivo que signifique un mayor equilibrio salarial entre categorías con parecidas condiciones de trabajo, responsabilidad, nivel salarial, etc.

Es necesario establecer, con carácter general, una nueva estructura salarial, más clara y simplificada, basada en los conceptos de: fijo + complemento de puesto + variable.

Debe establecerse el criterio de ir aumentando de forma considerable los conceptos fijos y disminuyendo los conceptos variables.

Entre los complementos de puesto, debería tenerse en cuenta el destino o ámbito geográfico concreto, para compensar adecuadamente las diferencias en cuanto a saturación, carestía de la vida, etc. Todo ello mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores.



4.2. TERCERA PAGA.

Establecimiento de una tercera paga extraordinaria (como ya se disfruta en otras empresas y sectores de la producción), abonándose el 50% en el mes de marzo y el 50% en el mes de septiembre.

4.3. GARANTÍA SALARIAL.

Debe establecerse un sistema de garantía salarial, según el cual la percepción mínima bruta anual en conceptos fijos sea la equivalente a 3'5 veces el Salario Mínimo Interprofesional.

Con ello, la cantidad mínima que debería percibir todo ferroviario por conceptos fijos debería estar garantizada en, al menos, 26.208 €/año (2.184 €/mes).

4.4. INCREMENTO DEL PODER ADQUISITIVO. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

La subida salarial a todos los conceptos debe situarse siempre por encima del IPC real y con cláusula de revisión salarial, única manera de garantizar el incremento real del poder adquisitivo.

4.5. DECISIÓN PROPIA DE LOS FERROVIARIOS Y LAS FERROVIARIAS.

Recuperar el poder de decisión por parte del colectivo ferroviario, siendo las organizaciones representativas de los trabajadores y trabajadoras del ferrocarril quienes negocien y acuerden la subida salarial que nos corresponde.

Que nunca más se vuelva a condicionar la subida salarial de los ferroviarios y ferroviarias a ámbitos de negociación ajenos a nuestras empresas, como viene sucediendo en los últimos tiempos que se vincula nuestro incremento salarial a lo establecido por otros en la Mesa de la Función Pública.

4.6. RETRIBUCIONES EN SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los casos de Incapacidad Temporal, tanto por accidente laboral como por enfermedad común, **debe garantizarse el abono del 100 % de la Base Reguladora, desde el primer día.**

La Base de Cotización de todos los colectivos que perciben retribuciones variables con regularizaciones en ejercicios posteriores, deberán incluir el **prorratio del total de la variable asignada en los 12 meses del año.**

4.7. RETRIBUCIONES EN VACACIONES Y OTROS PERIODOS DE AUSENCIA.

En todas aquellas situaciones con derecho a percibo de salarios en las que por no haberse realizado trabajo efectivo falten parámetros para el cálculo de las retribuciones, éstas se calcularán con la que resulte más beneficiosa de las siguientes:

- a) Media de los tres meses anteriores completos, que no presenten incidencias, en los que se haya prestado trabajo efectivo antes del inicio de esa situación.
- b) Media de todos los trabajadores y trabajadoras de su misma Categoría y Residencia en ese mismo periodo vacacional o de ausencia.

Capítulo 5

PLUSES E INDEMNIZACIONES

(Trabajo en sábados, domingos o festivos, trabajo en días especiales, turnicidad, nocturnidad, jornada partida, quebranto de moneda, toxicidad, penosidad y peligrosidad, compensación por título e idiomas, movilidad forzosa, traslaciones...)

Deben establecerse nuevos criterios de compensación económica para aquellas tareas que hoy se desarrollan sin compensación o, cuando se abona, lo es de manera claramente insuficiente.

Debe establecerse un valor unitario de las mismas para todos los niveles salariales, ya que no tiene sentido que este tipo de retribución por situaciones especiales que afectan por igual a quienes las padecen, genere diferencias entre las personas.

5.1. TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO.

- Trabajo en sábado: 30,71 €/día trabajado
- Trabajo en festivo o domingo: 97,82 €/festivo trabajo
- Descanso coincidente en festivo: 30,71 €/día

Estas compensaciones podrán ser sustituidas en tiempo de descanso, en las fechas elegidas por el trabajador/a y se disfrutará en días enteros:

- ½ día por cada sábado trabajado.
- 1 ½ día por cada festivo o domingo trabajado.

5.2. TRABAJO EN DÍAS ESPECIALES.

Además de abonarse el plus por trabajo en festivo (97,82 €), se compensará con 1 día más de descanso, en la fecha elegida por el trabajador/a, el trabajo en las siguientes fechas:

- Noche del 24 de diciembre
- Noche del 31 de diciembre
- Noche del 5 de enero
- Día 25 de diciembre
- Día 1 de enero
- Día 6 de enero
- Día 1 de mayo

5.3. TURNICIDAD.

Turnicidad 1 (mañana, tarde y noche)

- Complemento de Puesto por turnicidad 1, en aquellos puestos en que se trabaja a turnos rotativos de mañana, tarde y noche: 244,20 €/mes.

Turnicidad 2 (mañana y tarde)

- Complemento de Puesto por turnicidad 2, en aquellos puestos en que se trabaja a turnos rotativos de mañana y tarde: 219,78 €/mes.

5.4. HORARIOS ESPECIALES.

Complemento de Puesto de 122,10 €/mes, para aquellos trabajadores/as que presten servicio en jornada continuada con horario que comience antes de las 6 h. o finalice después de las 16 h. y no estén afectados por ninguna de las situaciones anteriores de turnicidad 1 o turnicidad 2.

5.5. NOCTURNIDAD.

- 3,05 € por hora nocturna trabajada.
- Tendrán el carácter de hora nocturna, las trabajadas en los siguientes periodos y horarios:
 - Del 1 de mayo al 30 de septiembre: de 22 h. a 6 h.
 - Del 1 de octubre al 30 de abril: de 19 h. a 7 h.

5.6. JORNADA PARTIDA.

- 18,31 €/ día.
- Cuando la interrupción de la jornada sea inferior a 2 h. se entregará, además, un Cheque de Restauración o similar por día trabajado.

5.7. QUEBRANTO DE MONEDA.

Establecimiento del plus de quebranto de moneda para quienes manejan fondos en su puesto de trabajo, con un valor del 1x1.000 de la recaudación de cada trabajador/a, con un mínimo garantizado de 113 €/mes.

A pesar de la mejora que supuso respecto a la anterior situación el establecimiento del Fondo de Compensación (recogiendo con ello parte de la reivindicación que sobre el quebranto hicimos desde SF-Intersindical durante las movilizaciones en Adif), consideramos necesario, tanto en Renfe-Operadora como en Adif, establecer un Plus que compense adecuadamente las consecuencias del quebranto de moneda.



Defendemos dicho Plus para que haya una compensación realmente suficiente, sin que pueda existir elemento disuasorio o intervención subjetiva de representantes de la Empresa.

Mientras persista el actual Fondo no se deberá incluir como compensación los errores del sistema de ventas, debiendo ser asumidos, dichos errores y sus consecuencias, por la empresa.

5.8. TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.

Además de lo planteado en nuestro apartado de Salud Laboral para reducir estas situaciones a su mínima expresión, proponemos un incremento del 200% sobre el valor máximo de los pluses por prestar servicio en este tipo de puestos, equiparando el mismo valor para todos los trabajadores/as afectados.

5.9. COMPENSACIÓN POR TÍTULO E IDIOMAS.

Es necesaria una revisión de los criterios que generan el derecho a percibir la **compensación por título**, teniendo en cuenta la relación existente entre funciones del Puesto y Título que se ostenta.

Así, todas las titulaciones que señala la normativa vigente sobre gratificación por título, en relación a los puestos de trabajo y dependencias que recoge, se considerarán como "Título reconocido", teniendo dichas titulaciones la consideración de "Título sin reconocer" cuando se preste servicio en categoría o centro de trabajo distinto al recogido en la citada norma.

El Título reconocido se gratificará con 180 €/mes y el Título no reconocido con 90 €/mes, desapareciendo la actual distinción entre niveles salariales y abarcando esta gratificación a todos los niveles y categorías existentes.

En cuanto a la **gratificación por idiomas**, ésta debe abonarse a todos los trabajadores y trabajadoras para los que esos conocimientos sean de aplicación en su Puesto de trabajo.

Dicha gratificación comprenderá cualquier lengua oficial de la Unión Europea sin que exista distinción entre ellas y eliminándose las diferencias entre niveles salariales.

La gratificación por cada uno de los idiomas descritos cuyo conocimiento se acredite, se gratificará con 50 €/mes, en su nivel básico, y con 100 €/mes en su nivel superior.

5.10. TRASLACIONES.

- Para las primeras 8 horas: 1,70 €/h.
- De la 9ª hora en adelante: 3,40 €/h.

5.11. POR DESTINO O ÁMBITO GEOGRÁFICO CONCRETO.

Establecer un Complemento para aquellos Puestos o ámbitos geográficos que, mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores, así lo requieran; incentivando las situaciones de mayor saturación en el trabajo, carestía de la vida, IPC, etc.

Capítulo 6

VARIABLES DE PRODUCCIÓN (SISTEMAS DE PRIMAS)

Una de las reivindicaciones pendientes para el colectivo ferroviario es la implantación de unas variables de producción (sistemas de primas) que reflejen y compensen realmente los incrementos de productividad y la actividad que se desarrolla en los centros de trabajo.

Para conseguir ese objetivo, desde SF-Intersindical venimos defendiendo que se renegocien todos los sistemas de primas de los diferentes colectivos, con nuevos criterios no tenidos en cuenta hasta ahora por parte de las Empresas:

- Crecimiento anual y sin topes.
- Cálculo a través de una fórmula sencilla, transparente y con parámetros medibles por los propios trabajadores/as.
- No incluirán criterios que puedan suponer polivalencias, reducción de plantilla o de inversiones.
- Retribución homogénea para el mismo tipo de actividades o mismo tipo de funciones.

La mejor inversión:
**Los ferroviarios
y ferroviarias**

Salarios más justos
Mejores condiciones de trabajo
Promoción profesional

**La base más sólida para
el ferrocarril del futuro**

 **CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL**

Afiliate y apoya al
Sindicato Ferroviario
Porque... es lo tuyo

- Deben retribuir la totalidad de los trabajos que se realizan, incluyendo también aquellos que se hagan por cuenta de estructuras organizativas de las empresas diferentes a las que pertenece el trabajador o trabajadora.
- No se basarán en la fórmula de “prima de asistencia”, concepto que debe desaparecer de la regulación normativa.

Capítulo 7

POLITICA SOCIAL

Propuesta para la reorientación de los criterios y acuerdos que regulan el funcionamiento de la Comisión Mixta de Política Social (CMPS) y la distribución del Fondo Social.

El Fondo que gestiona la CMPS nace motivado para ayudar a los ferroviarios y las ferroviarias en la atención de cuestiones sociales y medicas que no cubre la Seguridad Social.

Si bien es cierto que, a lo largo de todos estos años, se han ido regulando también otro tipo de ayudas y financiándolas, no es menos cierto que se han supeditado a que existiese remanente en el presupuesto anual.

En concordancia con lo expuesto **desde SF-Intersindical proponemos:**

Ajustarse a las prioridades acordadas en Convenio Colectivo y **revisar el presupuesto en el 3er. trimestre** del año, conforme recoge nuestra Normativa Laboral, que establece el tercer trimestre como fecha de referencia para tomar decisiones y ajustar la previsión de gasto hasta final de año derivando el remanente, si lo hubiera.

En todo caso, proponemos que la ordenación por orden de **prioridad para la asignación de partidas económicas del Fondo de Política Social** sea el siguiente:

- 1º. Ayudas Graciables.
- 2º. Plan de acción contra drogodependencias y ludopatía.
- 3º. Ayudas complementarias para situaciones de I.T.
- 4º. Campañas Médicas de Prevención.

Proponemos que **en todas las empresas ferroviarias**, mediante Convenio Colectivo, se fijen cantidades económicas con **finés y coberturas similares** a las actuales de ADIF y RENFE-Operadora, equiparándolas al alza con la situación más favorable.

Incremento importante del fondo económico dedicado a Política Social.

Actualización de las Normas de Adjudicación de dichos fondos con criterios de solidaridad, en función del nivel de ingresos y cargas familiares por unidad familiar.

Potenciación de las acciones y competencias del Plan de **Drogodependencias, Alcoholismo y Ludopatía e incremento de los Fondos** destinados a dicho Plan. En este aspecto, reivindicamos que comiencen ya a atenderse casos relacionados con el

juego patológico (Ludopatía) dentro del Plan y como ya se aprobó en Convenio Colectivo. Reivindicamos, además, **incorporar personal suficiente** (trabajadores sociales y psicólogos) para mantener las campañas informativas y de seguimiento de los Planes de acción contra las drogodependencias y la ludopatía, con la atención y los medios acordes con la gravedad de los problemas que pretenden atender.

Establecer la **obligación de los instructores de expedientes de trasladar al equipo del Plan** de Drogodependencias, Alcoholismo y Ludopatía -siempre antes de concluir la instrucción del expediente- todos aquellos casos en que se detecte que detrás de las causas que originan la apertura de un expediente, existe un problema relacionado con estas enfermedades, o con otras problemáticas de índole social.

Establecer un **programa de prevención** de uso inadecuado de sustancias en el puesto de trabajo en las **empresas contratadas** en cuya actividad existan riesgos para la seguridad en la circulación o de los trabajadores.

Incluir la concesión de ayudas gratificables para los casos de **nacimiento de hijos, adopciones, inseminación artificial, ortopedia y causas penosas de carácter extraordinario**.

Aumento del límite para la concesión de **anticipos** hasta 4 mensualidades incluyendo todos los conceptos fijos (no sólo la clave 2 como hasta ahora), aumentando el periodo para la devolución del mismo.

Eliminación de la obligación de presentar facturas originales para la solicitud de ayudas gratificables, siendo suficiente la presentación –como se ha venido haciendo durante muchos años- de “copia compulsada del original” (la situación actual genera numerosas quejas, al no ser devueltas en muchos casos las facturas originales).

Creación de un servicio de **asesoramiento en problemáticas de índole psicosocial**, dotándole de un presupuesto específico e independiente del Fondo, para poder cubrir las diferentes necesidades que pudieran surgir entre los trabajadores, relacionado con problemáticas psicosociales (personales y familiares, minusvalías, tercera edad, problemas relacionados con hijos de ferroviarios, problemas relacionados con los riesgos laborales propios de nuestra empresa como la turnicidad, nocturnidad y el desarraigo...).

Este programa debería ser dotado de personal y encuadraría perfectamente **dentro de la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales** y de alguna forma se intentaría comenzar a **afrentar los riesgos psicosociales** recogidos en la Ley y que en nuestras empresas siguen sin atreverse siquiera a estudiarlos.

Capítulo 8

MEJORAS SOCIALES

8.1. TÍTULOS DE TRANSPORTE.

Dos billetes internacionales gratuitos anuales, ida y vuelta, en plaza sentada o cama (a escoger por el trabajador/a), para los agentes y sus beneficiarios.

Gratuidad para plazas sentadas en clase turista y preferente en todos los trenes nacionales sin restauración incluida en el precio del billete.

Descuento del 80% del billete en clase preferente y clase club en los trenes con restauración incluida en el precio del billete, incluidos trenes internacionales participados por RENFE-Operadora (Elipsos, etc.).

Descuento del 75% del precio del billete en los servicios de coche-cama.

Establecimiento de la compatibilidad del descuento con carnet ferroviario a los demás descuentos comerciales en la adquisición de títulos de transporte (Familia Numerosa, Niño, Tarjeta Dorada, etc.).

Reducción del 40% de todos los productos que se adquieran en los restaurantes y las cafeterías situadas dentro del recinto de las estaciones o a bordo de los trenes para el titular y sus beneficiarios (generalizándose para todos los ferroviarios/as lo que ya vienen disfrutando algunos colectivos en determinados trenes).

Títulos de transporte gratuitos para el titular y beneficiarios en los medios de transporte de todas las empresas ferroviarias.

Para el personal desarraigado de Maquinaria de Vía la empresa facilitará al trabajador, en sus viajes de servicio, billetes en clase preferente. Cuando estén agotados se proporcionará billete en clase diferente. Si también estuviesen agotados, billetes sin plaza (de pie).

Se establecerán los mecanismos necesarios para el reconocimiento de las matriculas de este personal (tanto Personal Operativo como Mandos Intermedios) en los diferentes canales de venta para la adquisición de los títulos de transporte en Viaje de Servicio para todos los trenes (AVE, Alaria, Alvia, etc.), incluidos coches cama.

8.2. PENOSIDAD.

Identificar y acordar las categorías aún no reconocidas como penosas y que deberían ser incluidas como tales, con objeto de efectuar todas las gestiones para su reconocimiento.

8.3. COMEDORES LABORALES.

Establecimiento de comedores laborales en los núcleos ferroviarios donde presta servicio un importante número de trabajadores y trabajadoras de las diferentes empresas ferroviarias, generalizándose así la situación ya existente en determinados núcleos.

8.4. PARKING EN ESTACIONES.

Derecho a aparcamiento gratuito en estaciones para el personal de servicio, garantizando a todos los ferroviarios y ferroviarias la situación ya existente en algunas estaciones.

8.5. GUARDERÍAS.

Establecimiento de guarderías laborales en los núcleos ferroviarios donde presta servicio un importante número de trabajadores y trabajadoras de las diferentes empresas ferroviarias, como viene ocurriendo en otras empresas y sectores de la producción.

8.6. RESTAURACIÓN DE SERVICIO.

Recuperar el derecho a desayunos, comidas y cenas de servicio, para el personal de servicio en trenes, tanto a bordo del tren como en los restaurantes y cafeterías de las estaciones.

8.7. UNIFORMES.

Dotación periódica y de calidad de las prendas de uniforme, con participación de la Representación de los Trabajadores en los criterios de diseño, calidad y seguridad.

Gastos de mantenimiento a cargo de la empresa.

Supresión del nombre y apellidos de las placas identificativas en aquellos servicios y dependencias donde se han implantado, sustituyéndolos por el número de matrícula, como ya se ha conseguido en algunas Dependencias.

8.8. ÚTILES DE TRABAJO.

Dotaciones periódicas de todos los útiles y herramientas de trabajo necesarias para la prestación de los diferentes servicios ferroviarios.

La dotación personal de herramientas, máquinas y útiles de trabajo, cumplirán escrupulosamente los requerimientos CE.



8.9. COBERTURA JURÍDICA Y DE DAÑOS.

La Empresa garantizará cobertura jurídica gratuita y abonará cualquier cantidad que se imponga a los trabajadores y trabajadoras en concepto de responsabilidad civil, así como cualquier otra cantidad que pudiera imponerse en cualquier jurisdicción, a causa de procedimientos surgidos como consecuencia del desempeño de su actividad laboral.

La Empresa garantizará la cobertura y reposición de los daños que sufran los agentes y sus efectos personales durante la prestación del servicio.

8.10. DÍAS ESPECIALES.

Garantizar su disfrute al mayor número posible de agentes de las siguientes fechas señaladas, y en caso contrario abono del Plus por Trabajo en Días Especiales:

- Noche del 24 de diciembre
- Noche del 31 de diciembre
- Noche del 5 de enero
- Día 25 de diciembre
- Día 1 de enero
- Día 6 de enero
- Día 1 de mayo

8.11. PREMIO DE PERMANENCIA. MES ADICIONAL DE VACACIONES.

Además del abono en efectivo del actual premio de permanencia, disfrute de un mes adicional de vacaciones, a elegir por el trabajador o trabajadora, al cumplir treinta años de antigüedad en la empresa (como ya se viene disfrutando en otras empresas y sectores de la producción).

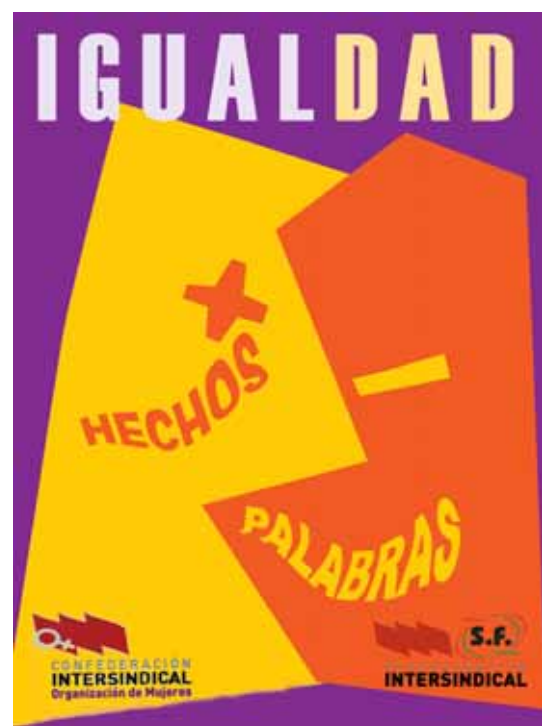
Capítulo 9

IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La participación de las mujeres en el mundo laboral aumenta cada día, las trabajadoras que logran acceder al mismo lo hacen con intención de permanecer y aportan niveles educativos y experiencias comparables con las de los trabajadores.

El desaprovechamiento no solo de la mano de obra femenina sino también de la masculina se debe principalmente a los tradicionales roles de género asignados a mujeres y hombres. Estos roles han dado lugar a estereotipos y tratos desiguales que afectan a las personas trabajadoras y a la organización del trabajo en las empresas, ya que se asigna a mujeres habilidades distintas a las de los hombres, hay una fuerte división entre los roles de las mujeres y los de los hombres y estos se valoran de distinta manera.

Propiciar Equipos de Trabajo donde cada trabajador y cada trabajadora compartan sus conocimientos y sus experiencias, solo se garantiza en un ambiente de interacción que fomente la participación, la implicación personal, las buenas relaciones y la confianza.



Se debe aceptar que la igualdad existe dentro de la diferencia: ser iguales no quiere decir que mujeres y hombres se comporten de la misma manera. Debe valorarse el trabajo de las mujeres, su talento y su capacidad de gestión por encima de la imagen que proyectan, muchas veces denostada y criticada.

La Igualdad de Oportunidades se refiere a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en todas las áreas de la vida pública y privada.

Por lo que respecta a las relaciones laborales, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres significa la igualdad de hecho en el acceso, la participación y la permanencia en todos los procesos de la Empresa:

- Selección.
- Promoción.
- Formación.
- Desarrollo de la carrera profesional.
- Retribuciones.
- Conciliación de la vida familiar y personal de todas las personas trabajadoras.



Desde SF-Intersindical proponemos las siguientes medidas que es necesario implantar en las Empresas de nuestro ámbito para suprimir las diferencias existentes entre hombres y mujeres y además para prevenir futuras discriminaciones

9.1. ACCESO AL EMPLEO

Las acciones englobadas dentro de este apartado tienen como objetivo **posibilitar el acceso al empleo** en nuestras Empresas de un mayor número de mujeres, con el objeto de lograr una **composición más equilibrada** en la plantilla de hombres y mujeres, igualmente debemos lograr la **superación de los tradicionales roles** y lograr que en Áreas de Actividad tradicionalmente ligadas a lo masculino se incorporen mujeres y en Áreas tradicionalmente destinadas a mujeres se vayan incorporando hombres.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 1.1

- Es necesario adoptar medidas para aumentar la presencia femenina en Áreas de Actividad tradicionalmente masculinas como Circulación, Conducción, Infraestructuras, Talleres, etc.

Medida 1.2

- Es necesario adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores y trabajadoras tengan contratos a tiempo completo y de duración indefinida. Mientras se llega a esa situación sería necesario equilibrar los tipos de contratos entre hombres y mujeres, ya que hay una gran diferencia entre

hombres y mujeres en el tipo de contratos temporales y a tiempo completo y en los contratos temporales y a tiempo parcial, claramente favorables a los hombres.

Medida 1.3

- Analizar a posibilidad de titulaciones con mayor presencia de mujeres para ingresos en categorías o puestos donde exista menor número de ellas.

Medida 1.4

- Informar a las empresas externas que desarrollan procesos de selección, del compromiso de las Empresas Ferroviarias con la igualdad de oportunidades.

Medida 1.5

- Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y manuales utilizados, poniendo especial interés en no figurar imágenes que masculinicen o feminicen una profesión de manera que se puedan superar los tradicionales roles de profesiones masculinas o femeninas.

Medida 1.6

- En las convocatorias de Empleo prestar especial atención a las mujeres que se encuentran con dificultades para la integración laboral como las que se encuentran en riesgo de exclusión social.

Medida 1.7

- Preferencia a las mujeres paradas que no perciban prestaciones contributivas por desempleo y a las mayores de 45 años.

9.2. FORMACIÓN.

Las acciones englobadas dentro de esta apartado tienen como objetivo la detección de necesidades formativas desde la perspectiva de género, diseñando, planificando y organizando la **formación desde un enfoque de género**.

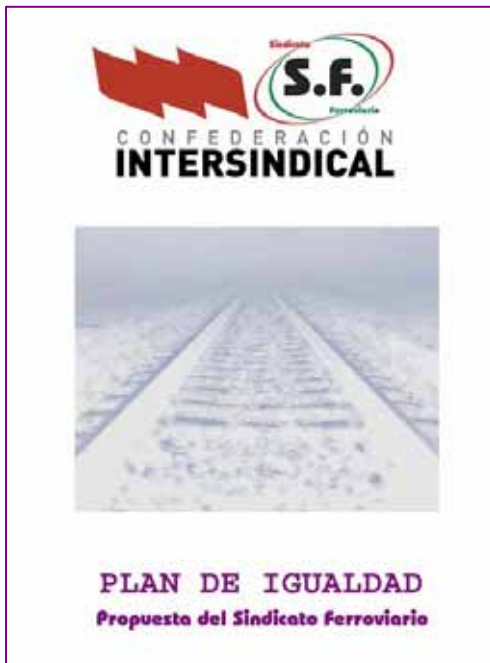
Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 2.1

- Informar y motivar a las mujeres especialmente a las no cualificadas para participar en la formación.

Medida 2.2

- La afirmación de la Empresa de que no hay discriminación en el acceso a la formación es correcta, pero la realidad es que a la mayoría de los cursos voluntarios solo pueden acudir trabajadores y trabajadoras que no se encuentran en sectores operativos de la producción, por lo que habría que adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia del sector de la producción en el que se encuentren, puedan acudir a los cursos de formación.



Medida 2.3

- Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, dirigida a toda la plantilla y de forma específica a Equipo Directivo, Responsables de Recursos Humanos y Mandos Intermedios, para lo cual habría que diseñar módulos específicos en todos los cursos que se imparten en nuestras Empresas sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

Medida 2.4

- Desarrollar las actividades de formación durante la jornada laboral y a ser posible en el propio Centro de Trabajo o en un lugar cercano, ya que no todas las personas trabajadoras tienen acceso a

Intranet (en unos casos por no disponer en su Centro de Trabajo de ordenador, en otros por no poder distraer su atención debido a las características de su trabajo, y en otros por no disponer de ordenador personal).

Medida 2.5

- Garantizar la formación profesional en igualdad de condiciones a los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo suspendido por excedencias por motivos familiares.

Medida 2.6

- Hacer reciclajes profesionales durante el último trimestre de excedencia para facilitar la reincorporación de los trabajadores y trabajadoras.

Medida 2.7

- Garantizar en igualdad de condiciones la participación en las convocatorias de traslado y ascenso al personal en excedencia por motivos familiares.

Medida 2.8

- Garantizar en igualdad de condiciones la formación de los trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada.

9.3. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Las acciones englobadas dentro de este apartado tienen como objetivo **garantizar la igualdad de oportunidades** para mujeres y hombres **identificando los obstáculos que dificultan la participación** de las mujeres en la promoción profesional.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 3.1

- Identificación de los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la carrera profesional y adoptar medidas para superarlos.

Medida 3.2

- Identificación del potencial de mujeres con posibilidades de promoción.

Medida 3.3

- Fomento de la participación de mujeres en la formación continua ligada a la promoción.

Medida 3.4

- Adecuación de la formación continua a las necesidades y demandas formativas de la mujer con potencial para promocionar.

Medida 3.5

- Publicitar aquellos puestos o categorías en los que existe subrepresentación de un género.

Medida 3.6

- Realizar campañas periódicas, debates, coloquios y encuentros referidos a la asunción de forma igualitaria de las responsabilidades familiares, que permitan a las mujeres hacer valer sus derechos en igualdad de condiciones.

9.4. POLÍTICA SALARIAL.

En nuestras empresas, sobre el papel, no hay diferencias salariales entre hombres y mujeres, si bien es necesario señalar que **las diferencias salariales entre personas trabajadoras vienen dadas, en nuestras empresas, por el Puesto que ocupan.** En ese sentido, sí hay pocas trabajadoras en Puestos Operativos con alta retribución variable y hay pocas trabajadoras en Puestos de Alta Dirección con superior salario.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 4.1

- Es necesario realizar una política de igualdad encaminada a favorecer que las mujeres ocupen cualquier tipo de Puestos, con el fin de que puedan acceder a los salarios ligados a los mismos.

Medida 4.2

- Por otro lado, dado el carácter de Empresas Públicas y en muchos casos punteras en las innovaciones de las relaciones laborales, es necesario que ante las numerosas externalizaciones de cargas de trabajo por las que trabajadores y trabajadoras de empresas contratistas desempeñan los mismos trabajos que las personas trabajadoras pertenecientes a nuestras Empresas, éstas garanticen -a través de los pliegos de condiciones cuando se hagan este tipo de contrataciones- que los trabajadores y trabajadoras de esas empresas perciban el mismo salario que los trabajadores y trabajadoras de las empresas contratantes (ADIF, RENFE-Operadora, FGV, FEVE, etc.).

9.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.

La Ley 39/1999 “Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que las personas trabajadoras podamos participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La Ley Orgánica 3/2007 “Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en su artículo 44.1 señala que en el ámbito laboral *“los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*, y en el apartado 3 se establece que *“para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”*.



Partiendo de que la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras, en su contestación a las encuestas realizadas, manifiestan que **en nuestras Empresas no se concilia la vida familiar y laboral**, y teniendo en cuenta que hay datos significativos como: que la utilización de la jornada reducida por parte de las mujeres es muy superior a la de los hombres, que hay un 74,55% de personas trabajadoras con familiares a su cargo, pero cesan en su trabajo por el cuidado de esos familiares un 60% de mujeres y un 40% de hombres, todo ello unido al número de peticiones de licencia sin sueldo y las excedencias pedidas para el cuidado de familiares, hacen que **la adopción de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, sea uno de los aspectos más necesarios** y deseados por nuestros compañeros y compañeras.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 5.1

- La jornada laboral, en los casos de jornada partida, no podrá prolongarse más allá de las 18,00 horas como límite máximo.

- Con esta medida, se pretende acabar con la costumbre cada vez más extendida de prolongar las jornadas de trabajo, casi siempre de forma innecesaria y fruto de una equivocada organización del trabajo.

Medida 5.2

- Cuando por causas extraordinarias se deba prolongar el horario por motivo de formación, la Empresa pagará los servicios de cuidado en el caso de trabajadores y trabajadoras que tuvieran ascendentes o descendientes dependientes.

Medida 5.3

- Progresiva disminución de las jornadas partidas y, en consecuencia, potenciación de las jornadas continuadas.

Medida 5.4

- En los puestos de trabajo de jornada continuada no relacionados con la seguridad en la circulación, ni sujetos a gráficos y turnos, podrá utilizarse el siguiente horario flexible:
- El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante (hasta completar la jornada semanal) se realizará en horario flexible:

Entre las 07,30 y las 09,00 h. de lunes a viernes

Entre las 14,00 y las 18,00 h. de lunes a jueves

Entre las 14,00 y las 15,30 h. los viernes.

- No obstante lo anterior, todos aquellos trabajadores y trabajadoras con familiares dependientes podrán flexibilizar los horarios señalados prolongando la jornada en tiempo equivalente a la demora en la entrada para la atención a esos familiares.

Medida 5.5

En los casos de jornadas partidas el horario podrá ser el siguiente:

- El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 17 horas, de lunes a jueves, con una interrupción mínima de una hora para la comida, y de 9,00 a 14,30 los viernes.
- El resto de la jornada (hasta completar la jornada semanal) se realizará en horario flexible:
 - Entre las 7,30 y las 09,00 h. y entre las 17'00 y las 18'00 h. de lunes a jueves.
 - Entre las 07,30 y las 09,00 y entre las 14,30 y las 15,30 los viernes.
- No obstante lo anterior, todos aquellos trabajadores y trabajadoras con familiares dependientes podrán flexibilizar los horarios señalados prolongando la jornada en tiempo equivalente a la demora en la entrada para la atención a esos familiares

Medida 5.6

- En los puestos de trabajo relacionados con la seguridad en la circulación y en los sujetos a gráficos y turnos, el gráfico de servicio se publicará con suficiente antelación para que el trabajador o trabajadora puedan organizar su vida social de manera que pueda planificar sus actividades extra-laborales y se favorezcan sus relaciones sociales. Esos gráficos, una vez publicados, no podrán ser cambiados salvo causa de fuerza mayor y siempre de acuerdo con el trabajador o trabajadora afectada.

Medida 5.7

- Para el personal sujeto a gráfico los inicios de turno deberán situarse:
Entre las 06,00 y las 07,00 h. en el turno de mañana
Entre las 14,00 y las 15,00 h. en el turno de tarde
Entre las 22,00 y las 23,00 h. en el turno de noche

Medida 5.8

- En los puestos de trabajo relacionados con la seguridad en la circulación o sujetos a gráficos y turnos, los gráficos serán confeccionados de manera que el trabajador o trabajadora disfrute, al menos, de dos fines de semana al mes.

Medida 5.9

- Se establecerá un incremento suplementario de 5 días hábiles de vacaciones para los trabajadores y trabajadoras sujetos a turnicidad y/o nocturnidad.
- Cuando el período vacacional coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto, se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- Se permite acumular el período de vacaciones al permiso de paternidad, lactancia o maternidad, incluso cuando haya expirado ya el año natural.
- Con el ánimo de garantizar la conciliación de la vida familiar se debe de establecer, en los casos de vacaciones partidas, un equilibrio entre los días que se disfrutan en verano y los que se disfrutan en invierno, garantizando que el período de mayores días de disfrute coincida con la época estival.
- Garantizar, en los meses de julio y agosto, un disfrute mínimo anual de 15 días naturales al personal sujeto a gráfico o turnos rotativos.

Medida 5.10

- Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, y para quienes tengan a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, prolongando la jornada en tiempo equivalente a la demora en la entrada para la atención a esos familiares.

Medida 5.11

- Modificación del artículo 195 de la Normativa actual respecto a la reducción de jornada, adaptándolo a los apartados anteriores, de manera que tengan derecho a la reducción de jornada los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad, así como los que tengan a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad.

Medida 5.12

- Excedencia durante 5 años por cuidado de hijo, hija o familiar a cargo: con reserva del mismo puesto de trabajo durante los 3 primeros años, y en la misma localidad durante los 2 restantes, garantizando al menos el mismo nivel retributivo. Modificación en este sentido del artículo 281 de la actual Normativa Laboral.
- Esta excedencia también podrá solicitarse en caso de acogimiento provisional.
- La excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de familiar podrá ser disfrutada de forma fraccionada.
- Por lo que respecta al periodo de cotizaciones se establece lo siguiente:
 - El período de excedencia para el cuidado de hijo o menor acogido tendrán la consideración de período de cotización efectiva a los efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
 - En caso de cuidado de familiares, este periodo tendrá también la misma consideración.

Medida 5.13

- Implantación de “Excedencias Cortas”: inferiores a un año y con reserva del puesto de trabajo.

Medida 5.14

- Fomento del Teletrabajo. Junto con la Representación Legal de los Trabajadores se acordarán aquellos puestos en los cuales no sea necesaria la prestación presencial de servicios, permitiéndose en tales casos, siempre que sea aceptado voluntariamente por el trabajador/a, que éste trabaje desde su domicilio u otra ubicación a su elección sin necesidad de acudir a un centro de trabajo concreto.
- La empresa pondrá a disposición del trabajador/a que así lo acepte, los medios informáticos y telemáticos necesarios para ello.

Medida 5.15

- Generalizar el uso de video-conferencias con el objeto de evitar viajes.

Medida 5.16

- Introducir guarderías en las Dependencias o, en su caso, contratación con guarderías externas con descuento o gratuidad.

Medida 5.17

- Facilitar el cuidado de las personas dependientes que convivan con el trabajador o trabajadora. Para ello la Empresa proporcionará ayudas económicas para el ingreso de dichas personas en Centros cercanos a su puesto de trabajo.

Medida 5.18

- Se deben facilitar mecanismos de adaptación al puesto de trabajo cuando surgen circunstancias familiares que pueden afectar a las personas (separaciones matrimoniales, etc.).

Medida 5.19

- Realizar campañas divulgativas de las medidas de conciliación así como la utilización de las mismas.

Medida 5.20

- Establecer como “permiso retribuido” el acompañamiento a consultas médicas a los familiares dependientes que el trabajador o la trabajadora tenga a su cargo.
- Establecer como “permiso retribuido” el acompañamiento a familiares por intervención quirúrgica sin hospitalización.

Medida 5.21

- La nuevas estructuras sociales han cambiado de forma profunda el concepto de familia, propiciando la aparición cada vez más frecuente de las familias monoparentales. En esos casos, la conciliación de la vida laboral y familiar resulta especialmente difícil y compleja, por lo que se impone idear medidas que ayuden en estas situaciones. Con carácter excepcional y para un tiempo limitado, previa autorización y por motivos relacionados con la atención a la familia, se puede hacer una modificación del horario fijo en dos horas.
- Cuidado de hijos, personas dependientes y familiares con enfermedades graves.
- La reducción de la jornada por atención de hijos menores de seis años, actualmente vigente, se debe de ampliar a los hijos menores de 12 años
- Establecer la posibilidad de flexibilizar en dos hora el horario fijo de jornada laboral para la atención de hijos menores de 12 años, el cuidado de personas mayores o de personas con discapacidad.
- Una enfermedad grave en el entorno familiar supone, a menudo, la aparición de importantes problemas a la hora de afrontar los cuidados que se requieren en esas circunstancias. Por tanto, proponemos reducir en un 50% la jornada laboral durante un mes, sin pérdida ni reducción de salario, en los casos de enfermedad muy grave de familiares en primer grado por consanguinidad o afinidad.
- Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de un menor se computarán incrementados hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera

mantenido sin dicha reducción a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. En el resto de supuestos previstos de reducción de jornada, el incremento vendrá exclusivamente referido al primer año.

Medida 5.22

- En situaciones excepcionales, como son las de fecundación asistida y adopciones internacionales, se establece el derecho -hasta ahora no reconocido- a ausentarse del trabajo con el fin de someterse a los tratamientos pertinentes y realizar los trámites necesarios.

Medida 5.23

- Conscientes de que el nacimiento de los hijos es un momento especialmente complejo a la hora de conciliar la familia y el trabajo, se instauro el permiso paterno de quince días por nacimiento, acogida o adopción. Facilitando con ello que los padres puedan tomar parte plenamente, y en las mismas condiciones, del cuidado de los hijos.

Medida 5.24

- El permiso por maternidad será de 32 h. semanas ampliables en los partos múltiples a dos semanas más por cada hijo/a.

Medida 5.25

- En el caso de adopciones, se otorga el derecho a un permiso de dos meses en los supuestos de adopciones internacionales, manteniendo las retribuciones básicas del trabajador o trabajadora.
- Cuando se reincorpore de la baja por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a una jornada flexible y continuada, sin trabajo en noches o mediante turnos durante el periodo de un año.

Medida 5.26

- Establecimiento de comedores laborales en los núcleos ferroviarios donde presta servicio un importante número de trabajadores y trabajadoras de las diferentes empresas ferroviarias, generalizándose así la situación ya existente en determinados núcleos.

9.6. COMUNICACIÓN.

En este apartado se debe **garantizar, entre otras cuestiones, el uso de un lenguaje no sexista** en todas las comunicaciones internas y externas.

Para ello se proponen las siguientes medidas

Medida 6.1

- Realizar campañas de comunicación para sensibilizar al conjunto de la Empresa, sobre la importancia de conciliar la vida familiar y personal.

Medida 6.2

- Realizar campañas periódicas que incidan en la necesidad de compartir responsabilidades como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral.

Medida 6.3

- Realizar campañas periódicas de sensibilización, dirigidas específicamente a todos los trabajadores de la Empresa, sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas.

Medida 6.4

- Realizar periódicamente actuaciones, personalmente, vía blog, encuestas, etc., que permitan conocer las opiniones de la plantilla sobre estas cuestiones.

Medida 6.5

- Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista, así como en una imagen no sexista de la Empresa.

Medida 6.6

- Incorporar referencia a la igualdad de oportunidades en las diferentes Jornadas de Comunicación.

Medida 6.7

- Elaborar materiales informativos sobre las medidas de conciliación de la vida laboral y personal para mujeres y hombres que se han acordado en Convenio Colectivo y asegurar su difusión entre todos los Colectivos de las Empresas.

9.7. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

La Ley “Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” contempla la necesidad de adoptar medidas en el ámbito de la salud laboral, como parte integrante del derecho de la mujer a la igualdad efectiva en el trabajo.

Desde SF-Intersindical proponemos para ello las siguientes medidas:

Medida 7.1

- En todas las Evaluaciones de Riesgos debe figurar un apartado donde se analicen las condiciones de trabajo, agentes y procedimientos, de los diferentes puestos de trabajo y las repercusiones que tienen para la salud de las trabajadoras embarazadas y madres en periodo de lactancia.

Medida 7.2

- Listado de puestos alternativos para el caso de trabajadoras embarazadas o madres en período de lactancia, cuyo puesto de trabajo suponga un riesgo para su salud o la de su hijo o hija.



Medida 7.3

- Mantenimiento de las percepciones económicas obtenidas por la trabajadora en su puesto de trabajo en el caso de que sea necesario el cambio temporal de puesto por suponer aquel un peligro para su salud o la de su hijo o hija.

Medida 7.4

- Habrá una reducción de dos horas diarias para la lactancia durante un periodo de 12 meses tras la finalización del permiso por maternidad.
- Las madres podrán sustituir, con carácter voluntario, el permiso de lactancia habitual por un permiso de doce semanas que se acumulan a su permiso de maternidad. Con ello, se darán más opciones a la hora de decidir cómo organizar los plazos y los tiempos en las familias.

Medida 7.5

- Si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Servicio de Prevención con el informe del servicio médico de salud que asista facultativamente a la trabajadora o al hijo y no fuera posible la adaptación de las citadas condiciones de trabajo, o a pesar de ello las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del menor, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, que finalizará cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer en los mismos términos y condiciones que en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

9.8. PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Para llevar a cabo una eficaz labor para la protección contra la violencia de género en el ámbito laboral, desde el Sindicato Ferroviario proponemos las siguientes medidas:

Medida 8.1. Flexibilidad horaria

Según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004 de “Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, en su capítulo II Artículo 21 sobre Derechos Laborales y de Seguridad Social, *“la trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores a la reordenación o reducción de su tiempo de trabajo”*.

En este sentido, desde el **Sindicato Ferroviario** proponemos:

- Si la trabajadora realiza su trabajo en una dependencia organizada en turnos de mañana/ tarde y noche, tendrá derecho a elegir aquel turno que le permita una mayor protección personal o una mejor reorganización de su vida personal y familiar.
- Si la trabajadora esta adscrita a un centro de trabajo en el que existen diferentes horarios de trabajo, podrá optar por acogerse a aquel horario que le posibilite dar una respuesta más satisfactoria a las dificultades citadas en el párrafo anterior.

- Si en la dependencia hubiese horario flexible y no estuviese acogida a él y este le permitiese una mayor protección de los derechos recogidos en la Ley 1/2004 se facilitará su acceso al citado horario flexible.
- La trabajadora podrá solicitar la reducción de su jornada ordinaria con reducción de salario hasta un máximo de la mitad de aquella. Tal solicitud deberá de ser atendida, preferentemente, manteniendo a la trabajadora en el puesto que viene desarrollando. Si ello no fuera posible por motivos organizativos se le facilitará, dentro de la misma dependencia y sin movilidad geográfica, un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente en el que sea posible la realización de la jornada reducida solicitada.

Medida 8.2. Teletrabajo

- En caso de que la trabajadora, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, solicitara la posibilidad de realizar su trabajo fuera de las instalaciones de la Empresa, ésta analizará el tipo de trabajo realizado habitualmente por la trabajadora, la estructura, organización y modos de funcionamiento.
- Si lo anterior fuera viable, se definirán las normas y condiciones de esta nueva situación (en base a lo que proponemos en la medida 5.14).

Medida 8.3

- Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán las fórmulas de adaptación.

Medida 8.4

- A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Estos permisos serán retribuidos.

Medida 8.5

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, y por tanto no susceptibles de expedientes disciplinarios, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que estas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad.

Medida 8.6

- Movilidad Temporal: Ante la existencia de una situación que obligue a la trabajadora a plantearse la necesidad de cambiar su domicilio a otra localidad se procederá a realizar un traslado temporal, preferentemente en categoría igual o similar a la de la trabajadora.
- Gastos de Desplazamiento: En los casos en los que la trabajadora, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, se vea obligada a desplazarse temporalmente o a trasladarse definitivamente a otro centro de

trabajo que implique un cambio de domicilio, se podrán acordar medidas de acompañamiento en función de las circunstancias de cada caso.

- Plazos: Los derechos reconocidos en los apartados anteriores de Movilidad y de tiempo de trabajo tendrán una duración máxima de un año y en todo caso estará en función de la orden de protección. Transcurrido el plazo se revisarán las condiciones que dieron lugar a la concesión, pudiéndose prologar en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

Capítulo 10

GARANTIAS EN PROCEDIMIENTOS JUDICIALES, SUSPENSIÓN O REVOCACIÓN DE LAS HABILITACIONES (contempladas en la Orden Ministerial de Fomento 2520/2006)

En todos los procedimientos judiciales que vengan derivados de la actividad profesional y en los que se pueda determinar cualquier clase de responsabilidad, tanto penal como administrativa del trabajador o trabajadora, éste podrá optar por la elección de su defensa jurídica, asumiendo la Empresa el coste de la misma. Cuando por éste motivo sea necesario el abono de FIANZA para la obtención de la libertad del trabajador o trabajadora, la misma será prestada por la Empresa.

Cuando exista un procedimiento judicial abierto, la imposición de cualquier sanción laboral disciplinaria por ese motivo quedara en suspenso hasta que exista una resolución firme al respecto.

Durante todo el tiempo que dure la tramitación del sumario y durante el tiempo que la persona trabajadora se encuentre privada de libertad, el trabajador o trabajadora percibirá todos los haberes fijos de su nómina. Si no fuera posible, esta percepción la recibiría el cónyuge, los hijos que vivan en su compañía o su pareja de hecho.

Las indemnizaciones que se impongan por sentencia firme, con motivo del ejercicio de la actividad profesional en concepto de Responsabilidad Civil, Sanciones Administrativas y/o de cualquier otro tipo, serán por cuenta de la Empresa, renunciando ésta al derecho de repetición contra el trabajador/a.

En caso de pérdida de licencia, la Empresa garantizará el acoplamiento del trabajador o trabajadora en idénticas condiciones a las establecidas para los casos de acoplamiento por pérdida de Facultades.

La Empresa garantizará, en caso de cese ó pérdida de actividad, el derecho de los trabajadores y trabajadoras a mantener en vigor todas las habilitaciones que ostentaran hasta dicho momento, dando la formación necesaria para ello.

Cuando los agentes sean demandados en procedimiento civil con motivo o como consecuencia de la prestación de su servicio a la Empresa, procederán a dar cuenta de la notificación, demanda y emplazamiento, a fin de que los Servicios Jurídicos de la Empresa puedan hacerse cargo de la defensa en el pleito, si así lo desean los interesados.

En caso de pérdida de la habilitación, derivada de la pérdida sobrevenida de las condiciones exigidas para su obtención, los trabajadores y trabajadoras afectados percibirán el 100% de las claves y retribuciones que venía percibiendo con anterioridad a la pérdida de dicha habilitación.

Capítulo 11

PREMIOS Y POLÍTICA DISCIPLINARIA

Desde SF-Intersindical proponemos modificaciones a la actual Normativa de ADIF y de RENFE-Operadora en lo referente a premios y a política disciplinaria.

Las modificaciones que proponemos son las siguientes:

11.1. POLITICA DISCIPLINARIA EN LUGAR DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Proponemos cambiar el enunciado del Título XII, Régimen Disciplinario, por el siguiente: "Política Disciplinaria".

11.2. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA CONCESIÓN DE LOS PREMIOS. COMISIÓN PARITARIA.

Modificación del primer párrafo del artículo 443, introduciendo el siguiente redactado:

"Los premios se otorgarán previa Instrucción del Expediente oportuno, que podrá ser iniciado a instancias de cualquier trabajador o trabajadora de la Empresa que tuviese conocimiento, por cualquier vía, de los hechos.



Los premios se otorgarán por decisión mayoritaria de una Comisión Paritaria de 26 miembros compuesta por la Dirección de la Empresa y del Comité General de Empresa que se reunirá una vez al año".

11.3. DEFINICIÓN DEL PREMIO DE PERMANENCIA (modificación del Art. 446).

En los siguientes términos:

Con el fin de evitar que pueda exigirse la petición al trabajador para efectuar su pago, debe añadirse, en la primera línea del mismo a continuación de “se devengará”, la expresión “y se abonará” de oficio.

Para evitar diferencias entre trabajadores en función de su fecha de acceso a la jubilación, en el apartado c) suprimir la limitación actual sobre porcentaje de incremento (desde “hasta alcanzar...” hasta el final del mismo) y sustituirlo por: “hasta alcanzar la edad de 65 años, con independencia de la edad en la que cause baja en la Empresa y del modo en que la cause.”

Añadir un nuevo apartado con el siguiente texto:

“Además del abono en efectivo establecido en el apartado a) anterior, se concederá un mes adicional de vacaciones, a elegir por el trabajador/a al cumplir los treinta años de antigüedad en la Empresa”.

11.4. FORMA DE ABONO PREMIO DE PERMANENCIA (modificación del Art. 447).

En los siguientes términos:

En la sexta línea del primer párrafo añadir a continuación de semestre natural: “anterior” (es decir, que se abone en la nómina correspondiente a los meses de junio o diciembre del semestre natural anterior en que se consolide el derecho).

Eliminar la limitación establecida en el último párrafo, por lo que proponemos la supresión desde: “y tendrá efectos...” hasta el final del mismo.

11.5. PREMIO POR AFAN DE SUPERACIÓN: SERÁ OTORGADO POR LA COMISIÓN PARITARIA (modificación del Art.450).

Con el fin de que este premio no se conceda arbitrariamente por la Empresa y se establezca el necesario control por la Representación de los Trabajadores, proponemos la siguiente redacción del mismo:

“Por el concepto de afán de superación, la Comisión Paritaria establecida en el artículo 443, previa instrucción del correspondiente expediente en la forma que en ese precepto se determina, podrá otorgar alguno de los siguientes premios:

- a) Becas y viajes de perfeccionamiento y estudio.
- b) Recompensas en efectivo desde veinte días a cuatro meses del sueldo del agente fijado en las Tablas Salariales vigentes”.

**11.6. PREMIO POR ACTOS HEROICOS.
SERÁ OTORGADO POR COMISIÓN PARITARIA** (modificación del Art. 451).

Adaptación de este artículo a lo que proponemos en el apartado 11.2:

“Los premios se otorgarán por decisión mayoritaria de la Comisión Paritaria establecida en el Art. 443”.

11.7. NOMBRAMIENTO DE AGENTE HONORARIO (modificación del Art. 453).

Proponemos la siguiente redacción del mismo:

“Con independencia de lo establecido en el Artículo 446, la Comisión Paritaria establecida en el artículo 443 podrá otorgar el nombramiento de Agente Honorario de la Red a los que cesen a su servicio por jubilación tras una larga y destacada actuación profesional”.

11.8. ENUMERACIÓN DE LAS FALTAS GRAVES (modificación del Art. 458.22).

En su redactado actual, esta falta parece permitir sancionar el mero extravío de un título de transporte cuando éste es utilizado por tercero y no se ha avisado del extravío a la empresa, y ello con independencia de la intencionalidad del trabajador/a que puede no ser conocedor del extravío antes de tal utilización por tercera persona. Por ello, se propone sustituir el actual redactado por el siguiente:

“La utilización por otra persona de los billetes, tarjetas o títulos de transporte concedidos al agente o a sus familiares o pareja de hecho, siempre que exista dolo por parte del trabajador.”

11.9. CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES (modificación del Art. 460).

Modificar su apartado primero en los siguientes términos:

Cambiar “cinco” últimos años por “tres” (es decir, reducir el tiempo sin sanciones para considerarse atenuante).

Sustituir: “podrá ser” por “será” (es decir, garantizar que la sanción que en esas circunstancias se adopte sea de grado inferior).

11.10. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES (modificación del Art. 461).

En los siguientes términos:

Eliminación del apartado 6º (sobre comportamientos anteriores) al estar contemplado en la reincidencia.

Añadir tras el último párrafo (sobre concurrencia simultánea de atenuantes y agravantes) lo siguiente: “Aplicándose una sanción de grado inferior cuando concurra más de una atenuante tras efectuarse la compensación con las posibles agravantes”.

11.11. CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES. RESTRICCIÓN DE DETERMINADAS SANCIONES (modificación del Art.462).

En el apartado de faltas muy graves:

Eliminación de la sanción de “Inhabilitación definitiva para el ascenso”, ya que va en contra del derecho a la promoción profesional.

Eliminación de la sanción de “Pérdida definitiva de la categoría, con rebaja de sus emolumentos al tipo inmediato inferior”.

En los casos de sanciones de suspensión de empleo y sueldo de 46 a 180 días y de despido incluir la siguiente garantía: “sólo se aplicarán en caso de reincidencia”.



11.12. ELIMINACIÓN DE DETERMINADAS CLÁUSULAS SOBRE LAS SANCIONES (modificación del Art. 463).

Dado que lo regulado en algunos párrafos de Art. 463 supone la eliminación del derecho a la promoción profesional y deja que sea la empresa quién, unilateral y arbitrariamente, decida dejar sin efectos algunas sanciones como la inhabilitación definitiva para el ascenso o la pérdida definitiva de categoría, deben eliminarse los siguientes apartados:

- La sanción de inhabilitación definitiva para el ascenso impedirá definitivamente al agente tomar parte en los concursos para ascensos a cargo superior.
- La pérdida definitiva de categoría se aplicará rebajando al agente sancionado a la inmediata inferior de su misma clase con el sueldo correspondiente al nivel salarial de dicha categoría, mas los cuatrienios que en relación con el mismo le correspondan por su antigüedad, sin que pueda ascender en el futuro, ya que esta sanción tendrá los mismos efectos que la inhabilitación definitiva para el ascenso.
- No obstante, transcurridos cinco años desde la imposición de la pérdida definitiva de la categoría o de la inhabilitación definitiva para el ascenso, si el agente ha observado buena conducta y no ha incurrido de nuevo en alguna falta, será repuesto en la categoría anterior de la que fue rebajado o se considerara cancelada la inhabilitación
- En el último párrafo del artículo eliminar la posibilidad de pérdida “definitiva” de la categoría.

11.13. SOBRE SUSPENSIÓN DE CONCESIÓN DE TÍTULOS DE TRANSPORTE (modificación del Art. 465).

En el segundo párrafo suprimir la referencia a la falta definida como número “22” (utilización por otra persona de los títulos de transporte) ya que esa falta no supone la existencia de intencionalidad y puede darse el caso de que el trabajador no conozca su extravío o robo.

11.14. PROCEDIMIENTOS. **JEFATURA DE CENTRO DE TRABAJO** (modificación del Art. 467).

Al efecto de clarificar quién debe tener conocimiento de los hechos para que se inicie el cómputo del plazo máximo previsto para que se produzca la orden de incoación, se propone lo siguiente:

En el segundo párrafo cambiar:

“Jefes de Centro de Trabajo” por “Jefatura”.

Añadir a continuación del segundo párrafo lo siguiente:

“A estos efectos se entenderá como Jefatura cualquier superior del expedientado con categoría igual o superior a Mando Intermedio y Cuadro, tanto de su propio centro de trabajo como de cualquier otro centro pero, en este último supuesto, cuando intervenga en la aclaración o solución de los hechos o en la tramitación del expediente”.

11.15. NOTIFICACION FEHACIENTE AL AGENTE. **PLAZO DE TRAMITACIÓN** (modificación del Art. 468).

Redactar el primer párrafo en los siguientes términos:

“Desde la evidencia de la fecha en que la Jefatura tuvo conocimiento de los hechos y la notificación fehaciente al agente expedientado del acuerdo provisional adoptado en el mismo, no podrá transcurrir un plazo superior a dos meses”.

Sobre la posible prórroga del plazo máximo de tramitación, añadir al final del párrafo lo siguiente: “y previo acuerdo con la Representación Sindical del trabajador o trabajadora”.

11.16. TRAMITACIÓN POR CAUSAS MUY GRAVES (modificación del Art. 470).

Añadir al final del tercer párrafo (que establece la obligación de “informar inmediatamente de tal circunstancia a los Representantes del agente expedientado”), lo siguiente:

“No pudiendo iniciarse ninguna actuación sin esta previa notificación, computándose no obstante el tiempo que transcurra hasta la misma a los efectos de lo dispuesto en el artículo 468”.

11.17. RECURSOS. OBLIGACIÓN DE NOTIFICAR AL AGENTE SU RESOLUCIÓN (modificación Art. 472).

Redactar el tercer párrafo en los siguientes términos:

“La resolución al recurso adquirirá firmeza una vez notificada al agente. Declarándose la sanción nula y sin efecto en caso de transcurrir un mes desde la interposición del citado recurso sin que se notifique fehacientemente su resolución definitiva”.

11.18. FRACCIONAMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES (modificación del Art. 475).

En el tercer párrafo cambiar “treinta” por “diez” días (de tal forma que el agente que lo solicite, pueda fraccionar en dos o tres plazos el cumplimiento de sanciones de 10 ó más días de suspensión de empleo y sueldo).

11.19. CANCELACIÓN DE FALTAS EN LOS EXPEDIENTES PERSONALES Y CASOS DE REVOCACIÓN POR LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA (modificación Art. 476).

Con objeto de reducir el tiempo en que constan las faltas en los expedientes (reduciéndolo de 5 a 3 años las muy graves y de 3 a 1 año las graves), redactar el primer párrafo en los siguientes términos:

“Las sanciones por faltas muy graves o graves serán anotadas en los expedientes personales de los agentes cuando sean firmes, y se cancelaran inexcusablemente al cumplirse los tres años si se trata de faltas muy graves y al año en las faltas graves”.

Redactar el tercer párrafo en los siguientes términos:

“En los casos en que se haya efectuado el cumplimiento de sanciones de suspensión de empleo y sueldo, que posteriormente sean revocadas por sentencia firme de los Tribunales de Justicia, se compensará a los agentes afectados con los complementos salariales personales y de puesto de trabajo correspondientes al periodo revocado; en cuanto a los de calidad y cantidad, se calcularán tomando como base el que resulte superior del promedio obtenido en los días de trabajo efectivo del agente en los tres meses anteriores, o el que resulte de la media de los trabajadores de su categoría y residencia en esos periodos”.

11.20. SITUACIÓN EN CASO DE CONDENA DEFINITIVA (modificación del Art.477).

Suprimir la potestad de la empresa de despido por esta causa. En este sentido, se redactará el cuarto punto en los siguientes términos:

“En el momento de condena definitiva, la Red ofrecerá al agente condenado una situación especial de excedencia forzosa o licencia sin sueldo pactada, por el tiempo que dure la privación de la libertad; a partir de cuya extinción deberá procederse a la incorporación al servicio activo del agente”.

Capítulo 12

FORMACIÓN

Es imprescindible racionalizar la actual gestión de la formación en la empresa para convertirla en un instrumento al servicio del colectivo ferroviario, rompiendo la actual dinámica de utilizar la formación como un simple sistema empresarial de financiación a través de las subvenciones.

La elaboración de Planes de Formación serios, con criterios de rentabilidad social y laboral es uno de nuestros objetivos.

12.1. CURSO ANUAL DE RECICLAJE Y FORMACIÓN.

Todos los trabajadores y trabajadoras realizarán al menos un curso anual de reciclaje relativo a su puesto de trabajo, posibilitando así no solo el mejor desarrollo de sus tareas sino su propia promoción profesional.



Se destinarán a los cursos anuales de formación, como mínimo, 80 horas lectivas en horario laboral, pudiendo programarse cursos voluntarios de duración superior a cargo del trabajador, en lo que a tiempo de asistencia se refiere. Estos cursos son independientes de los preceptivos cursos de Seguridad y Salud.

12.2. DESPLAZAMIENTO A CURSOS DE FORMACIÓN.

Los cursos de formación se procurarán realizar en la misma Residencia del agente.

Cuando no sea posible la realización de las acciones formativas en la residencia del trabajador o trabajadora y tenga que desplazarse a otra distinta a la suya, se devengarán los gastos de viajes desde la salida de su residencia hasta el retorno a la misma una vez finalizada la acción formativa.

Para los desplazamientos en estos casos, la empresa dotará al trabajador/a de título de viaje gratuito: en clase preferente si el viaje se realiza durante el día y en plaza de cama individual si se realiza por la noche.

La Empresa proporcionará la manutención completa y el alojamiento en Hotel de, como mínimo, tres estrellas.

12.3. RETRIBUCIONES DURANTE LOS CURSOS DE FORMACIÓN.

Las percepciones económicas por la asistencia a Cursos de Formación se establecerán sobre la media de los tres meses anteriores completos, que no presenten incidencias, en los que se haya prestado trabajo efectivo.

Los asistentes a los cursos percibirán el concepto de Jornada Partida siempre que estos se celebren en dicha modalidad, independientemente del tipo de jornada de su actividad ordinaria.

12.4. GRATIFICACIÓN POR FORMACIÓN.

Se incrementarán un 50% los valores establecidos en tablas salariales por clave 113, de ADIF y RENFE-Operadora, por los diferentes conceptos de Gratificación por Formación.

Tendrán derecho a percibir la Gratificación por Formación a Personal Colaborador en Actividades Docentes, cualquier trabajador o trabajadora que colabore en formación, tanto teórica como práctica, incluidos Mandos Intermedios, Cuadros y Técnicos de Estructura de Apoyo, ello sin menoscabo de la actual participación del Personal Operativo en tales actividades y de sus devengos correspondientes.

12.5. CONCURSOS DE SELECCIÓN PARA PUESTOS DE ESTRUCTURA.

Se eliminará del proceso de selección de personal, para puestos de Técnico de Estructura de Apoyo, la fase de presentación de la Terna de candidatos.

12.6. FORMACIÓN GRATUITA PARA HIJOS/AS DEL PERSONAL FERROVIARIO.

Para facilitar en las convocatorias de ingreso y contrataciones de personal la incorporación de los hijos e hijas del personal ferroviario y la obtención de los títulos y homologaciones necesarias, se les garantizará -con carácter gratuito- el acceso a los cursos propios de formación o a los centros específicos de formación ferroviaria.

12.7. CONTROL SINDICAL Y MAYORES COMPETENCIAS.

Deben establecerse mecanismos de control sindical para el acceso a todos los cursos de formación y para la concesión de los permisos individuales de formación.

Los Comités Provinciales deberán ser dotados de competencias en temas relativos a la formación en su ámbito de actuación.

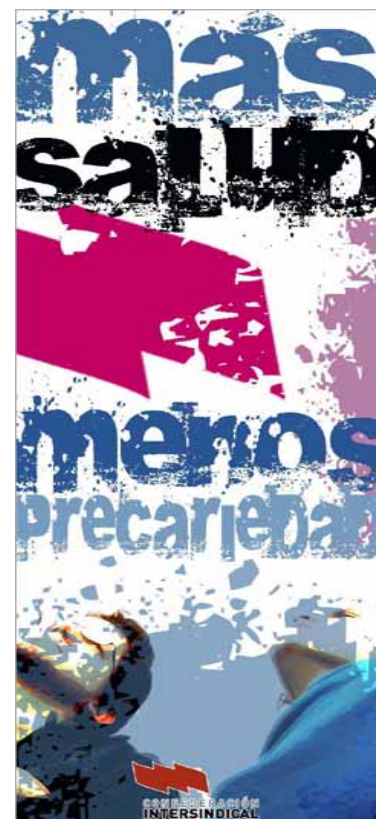
Capítulo 13

SALUD LABORAL

13.1. FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un crédito horario de cuarenta horas anuales para asistir a cursos de Prevención de Riesgos Laborales en materia de Salud Laboral.

Todos los trabajadores/as tendrán conocimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de su respectiva empresa, así como de la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo y del centro donde lo desempeñan.



13.2. VIGILANCIA DE LA SALUD.

Prevención.

- Todos los trabajadores/as tendrán derecho a una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto. Por ello, las pruebas médicas serán específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones.
- Se hará especial vigilancia y seguimiento de las denominadas “**Enfermedades Emergentes**” (como el Síndrome Burnout, el estrés, la depresión, la ansiedad y las derivadas del mobbing, la intimidación, el acoso, la violencia en el trabajo, etc.) ya que son responsables de casi el 20% de los problemas de salud asociados con el trabajo. Siendo estas patologías dos veces superior en nuestra actividad, según contempla el Estudio de las Comunidades Europeas de fecha 11/03/2002.

Revisión anual.

- Los trabajadores/as que realicen su actividad mediante la utilización continua de ordenadores, tendrán derecho a una revisión médica anual -voluntaria y a cargo de la empresa- efectuada por especialistas en oftalmología, otorrinolaringología, traumatología, psicología y psiquiatría.
- Los trabajadores/as que realicen trabajos en el turno fijo de noche podrán solicitar anualmente, y siempre de manera voluntaria, un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.
- Dicha revisión se realizará dentro de la jornada laboral. El tiempo de desplazamiento y los gastos de transporte correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Cambios en el puesto de trabajo.

- Cuando haya cambios en el modo y forma de desarrollar el trabajo de algún colectivo o trabajador/a, se tendrán en cuenta las patologías de éstos, recopilando informes clínicos y médicos para tener la información precisa y evitar posibles daños derivados de la nueva forma de desempeño de su categoría.

Cartilla Sanitaria.

- Se dotará de Cartilla Sanitaria a todos los trabajadores y trabajadoras, en la que se reflejará (garantizando la estricta confidencialidad de sus datos) su estado inicial de salud y la evolución de la misma durante su vida laboral, pudiéndose demostrar con ello –en su caso- la pérdida de salud que se hubiera producido a causa de enfermedades profesionales, estén o no reconocidas como tales, y de las condiciones laborales en las que ha prestado servicio.

13.3. BANCO DE DATOS SOBRE ENFERMEDADES PROFESIONALES.

- Se establecerá un banco de datos que recoja, con vistas a medio y largo plazo, la incidencia de las condiciones de trabajo en las enfermedades profesionales.
- Se incluirán en dicho banco de datos todas las enfermedades laborales, incluidas aquellas no recogidas aún en la actual legislación, y las condiciones de trabajo que las provocan.
- Se dotará a los Gabinetes de Salud de las empresas de los medios necesarios para que puedan desarrollar de forma óptima las necesarias medidas de prevención.

13.4. DOTACIÓN SANITARIA Y DE PRIMEROS AUXILIOS.

- Independientemente de la Normativa Legal Vigente en materia de Seguridad y Salud, en los Centros de Trabajo que no dispongan de Gabinete Sanitario y se encuentren situados a más de ocho kilómetros de distancia de otro Gabinete Sanitario o de un Centro Hospitalario o Asistencial, las empresas estarán obligadas a formar a un trabajador/a -en un centro especializado- para que pueda prestar los Primeros Auxilios en caso de accidente. Este cursillo se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.
- Si el Centro de Trabajo tiene más de 50 trabajadores, o menos pero con condiciones de trabajo que así lo aconsejen, será obligada la asistencia permanente -durante toda la jornada de trabajo- de un Médico, Ayudante Técnico Sanitario o Diplomado en Enfermería.

13.5. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

- Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrán derecho a cambiar la jornada nocturna de trabajo por la diurna.
- Durante el período de embarazo, la trabajadora podrá optar -por indicación facultativa- a un cambio temporal de su puesto de trabajo a otro en el que pueda prestar servicio, preferentemente en el mismo departamento en que ejercita su trabajo, sin riesgos para su salud o la de su futuro hijo/a y sin merma en las retribuciones que venía percibiendo.

13.6. PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS.

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento médico voluntario con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones y pruebas específicas para mujeres embarazadas.

Dentro de la jornada laboral se tenderá a la reducción paulatina del trabajo efectivo ante pantallas para que no exceda de cuatro horas y media diarias, estableciéndose pausas de 10 minutos cada hora y



media de trabajo ante pantallas y complementándose el resto de la jornada con otras actividades propias de su categoría profesional, siempre que estas supongan una considerable disminución de riesgos para su salud y previo acuerdo con el trabajador o trabajadora.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa, y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

13.7. PERSONAL QUE PRESTA SERVICIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO.

Se establecerán pausas de quince minutos cada dos horas para todo el personal que presta Servicio de Atención al Público.

13.8. TURNICIDAD Y TRABAJO NOCTURNO.

Diferentes investigaciones llevadas a cabo en los últimos años, demuestran que el trabajo a turnos es un factor psicosocial desfavorable para el bienestar de las personas trabajadoras. Se producen alteraciones en la salud del trabajador/a: alteraciones del sueño, de la alimentación, de la vida familiar, social y laboral.

Para paliar estos efectos negativos, existen medidas preventivas y recomendaciones legales, como las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que la empresa debería cumplir para contrarrestar las consecuencias negativas del trabajo a turnos, especialmente del turno de noche:

- La duración de la jornada debería ser inferior a la media de la establecida para los trabajadores/as que efectúan el mismo trabajo durante el día.
- Aumento de las pausas y tiempos de descanso, que permitan a los trabajadores descansar y alimentarse.
- Al determinar las tareas asignadas a los trabajadores nocturnos debería prestarse especial atención a factores como: las sustancias tóxicas, el ruido, las vibraciones y los niveles de iluminación, esfuerzo físico o mental, etc. La acumulación de estos factores debería ser evitada o reducida.
- Los trabajadores/as que realizan trabajo nocturno deberían tener a su disposición, en lugares adecuados, alimentos y bebidas apropiados para su consumo durante la noche, con instalaciones donde puedan –incluso– preparar, calentar o consumir los alimentos.
- Las trabajadoras embarazadas que presten servicio en turno de noche, en cualquier momento del embarazo, cuando voluntariamente lo soliciten, deberían ser asignadas a un trabajo diurno.
- A los trabajadores/as que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno se les debería tener particularmente en cuenta para ocupar vacantes de puestos diurnos de su misma categoría profesional; así mismo, debería tenerse en cuenta en lo que respecta a posibilidades de jubilación voluntaria anticipada.

- Debería reconocerse el derecho para los trabajadores mayores de 55 años a no realizar turnos de noche.
- Se debería recurrir a las innovaciones en materia de organización del trabajo, así como a los progresos científicos y técnicos, con el fin de limitar el recurso al trabajo nocturno.

13.9. RIESGO QUÍMICO.

Son muchas las enfermedades producidas por la utilización o manipulación de productos químicos y tóxicos: dermatosis, neurotoxicidad, asbestosis, insuficiencias respiratorias y cardíacas, afectaciones de mucosas, etc.

Para evitarlos, quedará prohibido el uso en la empresa de cualquier producto considerado tóxico (como pegamentos con benzol o benceno, etc.) y deberán eliminarse definitivamente los productos y residuos de amianto.

La Comisión Técnica de Seguridad y Salud Laboral deberá elaborar un estudio exhaustivo de todos aquellos productos que se están utilizando en nuestras empresas, por si pudieran ser considerados tóxicos, para su control y prohibición.

13.10. TRABAJOS PENOSOS, TOXICOS Y PELIGROSOS.

Mientras se mantengan situaciones de riesgo, la jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras que durante toda su jornada realicen trabajos nocivos, penosos o peligrosos, se reducirá a 30 horas semanales.



En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición habitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 30 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.

Se establecerá la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Se adoptarán las medidas pertinentes para suprimir tales riesgos. Mientras sigan existiendo los mismos, se abonará un 25% sobre el salario que viniera percibiendo el trabajador/a. No obstante, de existir acuerdo expreso entre empresa y trabajador/a, en lugar de abonar el incremento salarial anterior, se reducirá la jornada en los mismos porcentajes.

13.11. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EXTERNOS.

Los trabajadores y trabajadoras de las empresas de trabajo temporal podrán participar en la prevención de riesgos laborales a través de los órganos de prevención establecidos en la organización interna de la empresa usuaria.

Para ello, se potenciarán reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud de contratadas con los Comités de Seguridad y Salud de RENFE-Operadora y ADIF.

Las empresas exigirán por contrato a las empresas contratadas la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

13.12. NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES:

- **BURNOUT (QUEMADO) O SOBRECARGA EMOCIONAL**
- **MOBBING (ACOSO MORAL)**

La progresiva implantación de sistemas de trabajo unipersonalizados, producto de la mimetización laboral de las políticas neoliberales, impulsoras de criterios de competencia entre entes (tanto empresariales como personales), está provocando el nacimiento de nuevas agresiones hacia los trabajadores y las trabajadoras.

Estas agresiones desembocan también en nuevos riesgos psicosociales y en potenciales nuevas enfermedades que hay que ir incorporando al ya largo catálogo de enfermedades profesionales.

Dentro de estos tipos de riesgos psicosociales están emergiendo con fuerza y de manera preocupante el Síndrome Burnout (quemado) o sobrecarga emocional y el Mobbing (acoso moral).



SÍNDROME BURNOUT (QUEMADO) O SOBRECARGA EMOCIONAL.

El síndrome de “burnout”, también llamado síndrome de “estar quemado” o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario. Este síndrome es un mal invisible que afecta y repercute directamente en la calidad de vida.

Se trata de un síndrome clínico descrito en 1974 por Freudenberg, psiquiatra, que trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York. Observó que al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes.

En las mismas fechas, la psicóloga social *Cristina Maslach*, estudiando las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda, calificó a los afectados de “*Sobrecarga emocional*” o *síndrome del Burnout* (quemado).

El Síndrome de Burnout incluye:

- *Agotamiento emocional*, que se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales.
- *Despersonalización o deshumanización*, consistente en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores del servicio prestado.
- *Falta de realización personal*, con tendencias a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal.
- *Síntomas físicos de estrés*, como cansancio y malestar general.

Causas del Burnout.

- La *insatisfacción laboral* es una de las primeras causas de estrés.
- La *turnicidad laboral* y el *horario laboral* también pueden conllevar la presencia del síndrome.
- También *el salario* es otro factor que afecta al desarrollo de Burnout en los trabajadores y trabajadoras.

Síntomas del Burnout.

La forma de manifestarse se presenta bajo unos síntomas específicos y estos son los más habituales:

Mentales.

- Sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para la concentración y una baja tolerancia a la frustración, con comportamientos paranoides y/o agresivos hacia los compañeros y la propia familia.

Físicos.

- Cefaleas, insomnio, algias osteomusculares, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, etc.

De conducta.

- Predominio de conductas adictivas y evitativas, consumo aumentado de café, alcohol, fármacos y drogas, absentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo de los compañeros y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia.

Laborales.

- Menor capacidad en el trabajo, acciones hostiles, conflictos.

Diversos estudios indican que cuanto mayor grado de control tienen las empresas sobre sus trabajadores y trabajadoras, más aumenta la desmotivación que les puede llevar a casos de burnout.

Para intentar que no aparezca este síndrome, las empresas deberían de adoptar las siguientes estructuras:

- Horizontal
- Descentralizada
- Con mayor grado de independencia
- Promociones interna justas
- Flexibilidad horaria
- Apoyo a la formación

El Comité General de Seguridad y Salud debería realizar los estudios y elaborar propuestas tendentes a paliar y aminorar las consecuencias del burnout profesional en aquellos puestos de trabajo que están expuestos a sus efectos.

Desde el Sindicato Ferroviario proponemos que se consideren, al menos, las siguientes opciones:

- Períodos de descanso (a petición del trabajador o trabajadora), que en cualquier caso no serán inferiores a cinco meses, y para los que se deberá concretar su duración máxima.
- Medidas adecuadas para que los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de su jornada a otro tipo de tareas consideradas de menor riesgo de burnout, sin que ello afecte a su retribución y de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Lograr evitar el burnout puede parecer una utopía, pero tenemos que trabajar para que esta enfermedad aparezca lo menos posible en nuestras empresas.

MOBBING (ACOSO MORAL).

El concepto del acoso moral se define como una situación en la que una persona, o un grupo de personas, ejercen una violencia extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o grupo de personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que, finalmente, esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Hay, básicamente, dos tipos de comportamiento que producen acoso moral:



- Por un lado, la **persecución y acoso ejercitada por el empresario o sus representantes** frente a un trabajador/a o trabajadores/as por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores/as incómodos (por motivos sindicales, personales del empresario, etc.).
- Y, por otro lado, las formas de **persecución y acoso recurrente que unos trabajadores/as**, que ocupan una posición considerada como superior, ejercen frente a otro u otros trabajadores o trabajadoras ante la conducta pasiva del empresario y/o sus representantes.

El acoso moral se encuentra dentro del grupo de los llamados riesgos psicosociales presentes en el seno de las empresas, que son los que menor tratamiento legislativo han tenido en el ordenamiento jurídico, lo que agrava la indefensión del acosado.

Ante esta situación debemos reivindicar que se incluyan en los Convenios Colectivos cláusulas para hacer frente a este problema y cuyo contenido debe recoger medidas relativas a tres principios básicos:

- Que se actúe sobre el marco normativo de las relaciones laborales y se planifique y organice el trabajo, para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.
- Que se manifieste de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser toleradas.
- Que se establezcan medidas de ayuda y atención a la persona agredida, a través de especialistas en la materia.

Respecto a estos principios hay que analizar y actuar sobre dos ámbitos diferenciados: la normativa laboral y el entorno laboral inmediato de los centros de trabajo.

Existen condiciones estructurales en la normativa laboral que favorecen las situaciones de acoso moral:

- La indefinición y modificación aleatoria de funciones y competencias de los puestos de trabajo.
- La ausencia de planes de formación adecuados a los requerimientos de cada actividad productiva y el acceso no reglado y/o discriminatorio a la misma.
- Los sistemas de promoción profesional no basados en pruebas de valoración objetivas.

Estas condiciones, junto con el ambiente de competitividad que se instaura en muchas dependencias, provocan que muchos trabajadores y trabajadoras se encuentren desorientados e impotentes ante la exigencia de competir para no quedar apartados del ambiente laboral dominante y en cambio no haya un “campo de juego”

definido, ni tengan una posibilidad igualitaria de dotarse de los conocimientos necesarios.

En este terreno se deben reivindicar medidas estructurales tendentes a establecer ese “campo de juego” estable y conocido, así como el acceso igualitario a los procesos de formación y promoción, que son fuente de mejora de la autoestima e instrumentos de integración laboral y social. Tales medidas serán:

- La limitación racional de las polivalencias y definición exacta de funciones y competencias de cada categoría, así como la enumeración de los requerimientos formativos necesarios de cada una de ellas.
- Aplicación estricta de los sistemas de promoción profesional reglados y establecimiento de itinerarios formativos vinculados a ellos.
- Aplicación estricta de la movilidad funcional en lo referente al desempeño de puestos de superior e inferior categoría, avanzando en su regulación hacia mecanismos de selección no subjetivos.

En el ámbito del entorno laboral inmediato de los centros de trabajo se establecerán medidas de carácter organizativo, modificando el procedimiento de producción, aumentando la transparencia, participación de los trabajadores y trabajadoras y, en su caso, la rotación en diferentes tareas, reduciendo la demanda y aumentando su posibilidad de control sobre su trabajo. Todo ello destinado a disminuir los ambientes de crispación y stress que con frecuencia originan las situaciones de acoso moral.

Puesta en práctica de medios de ayuda y atención a la persona agredida valiéndose de especialistas en la materia.

Establecer medidas de prevención general en cuanto a los modos de conducta en los centros de trabajo para que este tipo de situaciones no se reproduzcan en lo sucesivo.

Inclusión de medidas disciplinarias disuasorias que actúen sobre el agresor o agresores, priorizándolas ante cualquier acción respecto a la víctima.

Debe establecerse un Protocolo de actuación para las denuncias que efectúen los trabajadores y trabajadoras sobre acoso laboral o mobbing.

Para realizar el seguimiento de los supuestos casos de acoso se solicitará la intervención y mediación de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo quienes investigarán el caso y presentarán un informe al Comité General de Seguridad y Salud.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial y deberá resolverse en un periodo breve de tiempo.

13.13. DERECHO DE PROPUESTA.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a efectuar propuestas a las empresas, directamente o por medio de los Delegados de Prevención, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa.

13.14. PREVENCIÓN DE AGRESIONES Y PROTECCIÓN AL TRABAJADOR/A.

Será obligación por parte de la Empresa proteger a los trabajadores y trabajadoras de las agresiones físicas o verbales que éstos pudieran llegar a sufrir. Facilitará los mecanismos necesarios que garanticen el control de la situación lo antes posible, minimizando al máximo las posibles consecuencias derivadas de tales agresiones. Así mismo, se pondrán en marcha políticas destinadas a erradicar este tipo de actos.

Desde SF-Intersindical proponemos las siguientes medidas:

- A. Medidas de Prevención
- B. Protocolo de Actuación
- C. Evaluación de daños
- D. Reposición de daños y asistencia jurídica

A) MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

Formación preventiva.

- En los últimos años, los colectivos que más en contacto están con el público han cambiado -en algunos casos de forma radical- su método de trabajo, así como la naturaleza del mismo.
- Es indispensable que estos agentes cuenten con el grado de formación adecuada en materia de Seguridad Preventiva para poder determinar las medidas a adoptar que sean más eficaces desde el primer momento. Durante una incidencia el tiempo de reacción es un factor decisivo, así como la información específica de las causas del problema.

Normas de actuación.

- Un agente que disponga de la formación adecuada sabrá o podrá valorar de forma efectiva el peligro de agresión al que se expone en cada momento; sin embargo, tendrá que acogerse a unas normas de actuación que pongan a su disposición los mecanismos de Protección de una forma rápida, eficaz y segura.

B) PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

Interrelación con el personal de seguridad.

- La Empresa deberá de establecer y definir la interrelación entre sus trabajadores y los Agentes o Vigilantes de Seguridad a través de un Protocolo de Seguridad para evitar discrepancias entre ambos colectivos que puedan entorpecer la solución de la incidencia, o incluso agravar el problema.



Protocolo de actuación con las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado.

- Para los casos en que deba hacerse uso de la presencia de éstas fuerzas, se establecerá un protocolo para que cuando sean requeridas sus funciones, se muestre en todo momento coherencia entre su actuación y la de los agentes ferroviarios, que el ADIF deberá reconocer, de acuerdo con RENFE-Operadora, como Agentes de la Autoridad en el ejercicio de sus funciones, en virtud de lo establecido en el artículo 86 de la Ley del Sector Ferroviario.

Protección de datos de identificación personal.

- El número profesional de matrícula a de ser suficiente, ante el requerimiento de la Policía, para identificar a los trabajadores y trabajadoras de la Empresa en el uso de sus funciones.

C) EVALUACIÓN DE DAÑOS POR AGRESIONES.

Atención primaria al trabajador o trabajadora.

- Establecimiento del Parte Facultativo de Accidente en el Servicio de Urgencias Médicas correspondiente contemplando un modelo específico para los casos de agresión.

Seguimiento del estado emocional de la víctima.

- Algunas agresiones pueden afectar emocionalmente al Agente, incapacitándolo para realizar su trabajo y en algunos casos, para llevar una vida normal. Es preciso, con el seguimiento oportuno, evaluar el estado emocional del Agente mediante los profesionales en la materia.

D) REPOSICIÓN DE DAÑOS Y ASISTENCIA JURÍDICA.

Reposición material y compensación económica.

- En el plazo máximo de un mes desde que sufrió la pérdida, se resarcirá al trabajador o trabajadora de los bienes materiales y/o económicos que hubiera podido perder como consecuencia de una agresión, así como de las indemnizaciones económicas correspondientes si hubiera lugar.

Asistencia Jurídica.

- En los casos necesarios se garantizará asistencia jurídica a cargo de la Empresa.

13.15. TRABAJADORES/AS SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.

En los centros donde trabajan varios agentes y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada realicen trabajos compatibles y adecuados a su situación.

13.16. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Dotación de Medios.

- A los Delegados de Prevención se les dotará de los medios materiales y de consulta que sean necesarios para desarrollar su labor con garantías.

Formación de los Delegados de Prevención y Sección Sindical.

- La empresa dará a los Delegados de Prevención y a los Delegados de Sección Sindical asistentes a los Comités de Seguridad y Salud un curso básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Los Delegados de Prevención y los Delegados de Sección Sindical asistentes a los Comités de Seguridad y Salud de las empresas han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos Delegados contarán con un crédito de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos Jornadas Técnicas anuales.
- La Empresa extenderá acreditación de la formación recibida.

Elección de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud Provinciales serán designados por los Representantes del Personal, garantizándose un Delegado como mínimo por cada Central Sindical representada en el Comité Provincial.

13.17. CONSOLIDACIÓN Y AMPLIACIÓN DE LOS DERECHOS DE CONSULTA, PARTICIPACIÓN E INFORMACIÓN.

Nuevas tecnologías y organización del trabajo.

El Comité de Salud y Seguridad deberá ser consultado sobre todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental de los trabajadores y las trabajadoras.

Cuando se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores/as modificación sustancial de condiciones de trabajo o períodos de formación o adaptación técnica superiores a un mes, se deberán previamente comunicar las mismas a los Representantes de los Trabajadores y con un plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con el empleo, la salud laboral, la formación y la organización del trabajo. Asimismo, la empresa deberá facilitar a los trabajadores y trabajadoras afectadas la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

La empresa informará a los Delegados de Prevención, o en su defecto a los Representantes del Personal, de la instalación de nueva maquinaria o modificación notable de la existente, con carácter previo a la puesta en práctica de las mismas.

Elección de Mutuas y control de la Incapacidad Transitoria.

Existirá participación de los Representantes de los Trabajadores sobre la elección de la Mutua y sobre el control de la Incapacidad Transitoria.

Capítulo 14

MEDIO AMBIENTE

Todos los trabajadores y trabajadoras deberán recibir cursos específicos en materia medioambiental.

Además de cumplir la legislación vigente, se profundizará en todo lo referente a la Seguridad y el Medioambiente. Cada uno de los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrá de 8 horas mensuales retribuidas para dedicarlas a estas funciones.

Se realizarán auditorias ambientales con la participación sindical.

Se pondrán en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

La formación continua de las personas trabajadoras en materia medioambiental debe ser uno de los objetivos permanentes de la empresa a través del área de Medio Ambiente. Se informará al Grupo de Trabajo de Medio Ambiente de todos aquellos cursos que se impartan.



Se formará e informará a aquellos colectivos de trabajadores y trabajadoras que por las características de su actividad y de los productos que manipulan puedan incidir negativamente en el medio ambiente.

Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada centro de trabajo donde se realice el almacenamiento de residuos y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.

Capítulo 15

MOVILIDAD

15.1. SISTEMAS DE CONTROL.

Es necesario romper con el actual abuso y mal uso que la Empresa hace de la Norma Marco de Movilidad y establecer sistemas de control por parte del Comité General de Empresa, que garanticen transparencia e igualdad de condiciones en todas las convocatorias.

15.2. PLANTILLAS.

La Empresa deberá entregar a la Representación Legal de los Trabajadores, con carácter urgente, las Plantillas del Personal (tanto plantilla real como plantilla objetivo), con indicación de todos los agentes que en la actualidad desempeñen funciones diferentes a las de su categoría profesional.

Una vez aclarada esta situación, la Empresa identificará y comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, dentro del primer trimestre de cada año la relación de vacantes existentes, ofreciéndolas en concursos de movilidad geográfica y funcional (traslados y ascensos).

15.3. LOS REEMPLAZOS GENERAN VACANTES.

Las plazas que estén cubiertas durante seis meses en régimen de reemplazo, se consideraran vacantes a todos los efectos y deberán ser necesariamente ofertadas en el siguiente concurso de movilidad, posibilitando así la Promoción Profesional del personal ferroviario.

15.4. CONCURSOS DE MOVILIDAD ANUALES.

Se realizarán concursos de movilidad anuales, estableciéndose en ellos listas de espera con vigencia hasta el concurso del año siguiente.

15.5. ANTIGÜEDAD PARA PARTICIPAR EN LOS PROCESOS DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA O FUNCIONAL.

Podrán participar en cualquier proceso de Movilidad en régimen subsidiario todos los trabajadores y trabajadoras con menos de dos años de antigüedad en su categoría.



15.6. COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES PARA LAS PRUEBAS DE INGRESO.

Se modificará la actual composición de los Tribunales, incrementando el número de vocales por la Representación Sindical, de forma que se garantice uno por cada Sindicato presente en el Comité General de ADIF o RENFE-Operadora, o en el correspondiente Órgano Unitario de Representación de cada empresa.

15.7. COBERTURA DE PUESTOS CON CARÁCTER DEFINITIVO A TRAVÉS DE CONCURSO. TOMA DE POSESIÓN.

Ante la interpretación sesgada que la empresa hace de la normativa de movilidad, debe regularse de manera distinta el punto 1.5 de la Movilidad para la cobertura de puestos con carácter definitivo a través de concurso de la actual Normativa (XII CC), "Toma de Posesión", estableciendo el siguiente redactado:

"Toma de posesión.

En el plazo máximo de 10 días desde la fecha de la Resolución Definitiva del Concurso (que no podrá ser posterior a dos meses después del cierre del plazo de admisión de solicitudes), el trabajador/a deberá tomar posesión de la plaza asignada.

A partir de los 10 días, los trabajadores/as percibirán la cantidad de 25 €/día natural en concepto de indemnización por incumplimiento de traslado y/o ascenso".

15.8. ACOPLAMIENTO POR MOVILIDAD FORZOSA.

Modificación de la Norma Marco de Movilidad, estableciendo la correspondiente indemnización por los acoplamientos que se realicen en un entorno de hasta 10 kilómetros respecto de la residencia anterior.

Incremento de las indemnizaciones por movilidad forzosa en las demás situaciones: entre 10 y 80 kilómetros y superiores a 80 kilómetros.

En los traslados forzosos de carácter colectivo, temporales o definitivos, la Empresa estará obligada a facilitar transporte colectivo hasta el nuevo destino a todos los trabajadores y trabajadoras afectados.

En los casos en que un trabajador o trabajadora sea objeto de movilidad forzosa a otro puesto de trabajo, por cese o pérdida de actividad, la empresa le garantizará el mantenimiento de las retribuciones que venía percibiendo hasta ese momento en su puesto de origen, si estas son superiores a las del nuevo destino.