



Plataforma reivindicativa de CGT en ADIF PERSONAL DE OFICINAS

PERSONAL OPERATIVO

1) Salario mínimo de convenio

Garantizar que el personal operativo de oficinas y del resto de colectivos tienen un salario digno. Esto podría garantizarse mediante un salario mínimo de convenio.

Salario base

Oficial administrativo de entrada: 26.000 €/año.

Oficial administrativo: 31.000 €/año.

Jefe de negociado: 38.000 €/año.

Complementos

Complemento de administración y gestión: 300 €/mes.

Antigüedad: Clave 003. La real de cada trabajador desde su ingreso en la empresa.

Pagas Extraordinarias

Además, todas las personas trabajadoras percibirán dos pagas extraordinarias, que se abonarán junto con la nómina ordinaria de junio y diciembre, por el importe siguiente en cada paga:

Oficial administrativo de entrada: 2.000 €

Oficial administrativo: 2.500 €

Jefe de negociado: 3.000 €

2) Reconocimiento profesional de los puestos de personal operativo.

En la mayoría de los casos, el personal con categoría de oficial administrativo realiza tareas con suficiente autonomía para corresponder a la categoría de Cuadro Técnico / Mando Intermedio y por tanto que se convoquen las plazas de CT/MI correspondientes.

3) Eliminar la jornada partida sin merma salarial

Considerando que los puestos con jornada partida son aquellos con salarios más bajos, eliminar la obligatoriedad de partir la jornada, sin merma salarial.



CONCILIACIÓN (Medidas generales para toda la plantilla)

4) Permiso retribuido para cuidar a familiares dependientes

Tiempo necesario para cuidado de familiares dependientes enfermos o para acompañarles al médico.

5) Excedencias para cuidado de menores de 12 años

Reconocimiento expreso del derecho a la excedencia con reserva de puesto de trabajo para cuidado de menores de 12 años.

6) Adaptación de jornada por conciliación

Reconocimiento expreso del derecho a la adaptación de jornada por conciliación incluyendo concreción horaria en cualquier turno y en los puestos de oficina, opción de teletrabajo a tiempo completo o parcial, a elección de la persona trabajadora.

MANDOS INTERMEDIOS Y CUADROS TÉCNICOS

REGULACIÓN DE GUARDIAS/DISPONIBILIDADES PARA CUADROS TÉCNICOS Y TÉCNICOS (Medidas generales para toda la plantilla)

7) Regulación de las guardias/disponibilidades

Actualmente las guardias/disponibilidades fuera del centro de trabajo son voluntarias por regla general, a menos que se requieran para realizar las funciones del puesto. Queremos que sigan siendo voluntarias y que se compensen con descansos.

Descanso por cada 12 horas de disponibilidad: 4 horas de reducción de jornada en la semana en curso o la siguiente el día que elija el trabajador.

Ejemplos: Si tenemos el móvil disponible un día entre semana desde las 17h que salimos de la oficina hasta las 7h que entramos al día siguiente, son 14 horas, por tanto, 4 horas de reducción de jornada un día de la semana en curso o el día que elija la persona trabajadora.

Si tenemos el móvil disponible todo el fin de semana, desde el viernes a las 17h hasta el lunes a las 7h, son 62 horas, por tanto 20 horas de reducción de jornada en la semana siguiente.

REGULACIÓN DE DESCANSOS COMPENSATORIOS EN VIAJES PARA CUADROS TÉCNICOS Y TÉCNICOS (Medidas generales para toda la plantilla)

8) Cuatro horas de descanso por cada descanso nocturno fuera de la residencia

Actualmente los viajes que no permiten volver a la residencia dentro de la jornada son voluntarios, a menos que se requieran para realizar las funciones del puesto. Queremos que sigan siendo voluntarias y que se compensen con descansos.

Por cada noche pernoctada fuera de la residencia, 1/2 día libre. Descanso acumulable para el caso de trabajar de noche fuera de la residencia.



REGULACIÓN DE TRABAJO FUERA DE HORARIO DE OFICINA PARA CUADROS TÉCNICOS Y TÉCNICOS (Medidas generales para toda la plantilla)

9) Un día descanso adicional por cada noche trabajada

Actualmente el trabajo nocturno para el personal no sujeto a gráficos es voluntario, a menos que se requieran para realizar las funciones del puesto. Queremos que siga siendo voluntario, pero que se regulen los descansos compensatorios.

Por cada noche o fracción trabajada (sin viaje) 1 día de descanso además de las 12 horas de descanso obligatorias. Es decir, si se trabaja la noche del lunes, el lunes por la mañana no se trabaja, el martes es el descanso ordinario y el miércoles es el día de descanso adicional. Se vuelve a la oficina el jueves.

REGULACIÓN DE FUNCIONES

7) Regulación de funciones de Mandos Intermedios, Cuadros Técnicos y Técnicos

Para evitar que los/as Mandos Intermedios, Cuadros Técnicos realicen tareas de Técnicos y para evitar que los/as Técnicos realicen tareas de Jefes, es necesario regular las funciones de estas categorías, con unos criterios generales aplicables a todas las especialidades y en algunos casos también con criterios específicos en las especialidades con atribuciones reguladas por colegios profesionales.

SALARIOS BASADOS EN CRITERIOS OBJETIVOS Y SIN DISCRIMINACIONES (Medidas generales para toda la plantilla)

8) Eliminación de las bandas del salario fijo, eliminación del salario variable e incorporación del mismo al salario fijo.

La banda del salario fijo se establece por la dirección sin criterios públicos y objetivos y es fuente de discriminaciones y malas prácticas.

El salario variable en función de objetivos no tiene razón de ser ni justificación organizativa ninguna y es fuente de arbitrariedades y abusos.

Para acabar con estas malas prácticas de la dirección de ADIF, proponemos recuperar la estructura salarial basada en salario fijo más complementos y pagas extraordinarias.

El sistema de objetivos se puede mantener si la empresa lo considera necesario, pero desvinculado del salario.

9) Salarios de Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos

Salario base: 44.000 euros

Antigüedad: Clave 003. La real de cada trabajador desde su ingreso en la empresa.



Además, percibirán dos pagas extraordinarias que se abonarán junto con la nómina ordinaria de junio y diciembre, por el importe siguiente en cada paga: 3.500 €.

Complementos:

Guardias/disponibilidad

Trabajo fuera de horario de oficina (noches, fines de semana)

Puestos de especial responsabilidad

10) Salarios de Técnicos

Dado que el nivel de Técnico especialista es asignado por la dirección de la Empresa sin criterios públicos y objetivos y sin una diferenciación clara de las funciones respecto al nivel de técnico, reclamamos la consideración de todos los técnicos como técnicos especialistas.

Salario base: 50.000 euros

Antigüedad: Clave 003. La real de cada trabajador desde su ingreso en la empresa.

Además, percibirán dos pagas extraordinarias que se abonarán junto con la nómina ordinaria de junio y diciembre, por el importe siguiente en cada paga: 4.000 €.

Complementos:

Guardias/disponibilidad

Trabajo fuera de horario de oficina (noches, fines de semana)

Puestos de especial responsabilidad

TELETRABAJO EN BUENAS CONDICIONES Y SIN DISCRIMINACIONES

11) Derecho al teletrabajo voluntario y parcial, con criterios objetivos y sin limitaciones

Reconocimiento con carácter general del derecho al teletrabajo en todos los puestos de oficinas. Las excepciones deberán ser acordadas con la Representación de las Personas Trabajadoras.

Eliminar el requisito de un año de antigüedad en el puesto para optar al teletrabajo.

Eliminar el requisito de presencia en el centro de trabajo del 50% de la plantilla con derecho a teletrabajo.

Derecho a elegir los días de teletrabajo. Las excepciones deberán ser acordadas con la Representación de las Personas Trabajadoras.



12) Compensación de gastos de teletrabajo

Especialmente y con carácter prioritario para el personal operativo por ser el personal con salarios más bajos.

SISTEMA DE PROMOCIÓN JUSTO (Medidas generales para toda la plantilla)

13) Eliminar la prueba sicotécnica en las movilidades y en las ofertas públicas de empleo.

Es una prueba arbitraria, que no evalúa nada, que ya no se utiliza en las pruebas selectivas de la Administración General del Estado, que supone un gasto innecesario y que supone una pérdida de tiempo para quien participa en la convocatoria y para la empresa.

14) ELIMINAR LA ENTREVISTA en Ofertas de Empleo y en movilidades de Técnico

La entrevista personal no se basa en criterios objetivos y se utiliza para elegir a dedo. Es una práctica inaceptable en una empresa pública, y que no se utiliza en las pruebas selectivas de la Administración General del Estado para puestos equivalentes a Técnico (grupo A1 y A2).

15) Eliminación de los niveles salariales dentro de las categorías de MI/CT y de Técnico.

Actualmente la promoción de nivel salarial dentro de la categoría se realiza a dedo, sin criterios públicos, en secreto. Actualmente, esta es la forma de promocionar a los niveles 2 y 3 dentro de las categorías de MI/CT y es la forma de promocionar al nivel de técnico especialista dentro de la categoría de Técnico.

Para acabar con estas malas prácticas de la dirección de ADIF, reclamamos la eliminación de los niveles, reconociendo a cuadros técnicos y técnicos los salarios del nivel máximo de cada categoría.

16) Sistema público y objetivo para promocionar a jefe/a y a jefe/a de área. (Medidas generales para toda la plantilla)

Actualmente la promoción a las categorías de jefe/a y jefe/a de área, fuera de convenio, se hace a dedo, sin criterios públicos, en secreto.

Reclamamos un sistema de promoción a jefe/a y jefe/a de área basado en criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad.

SALUD LABORAL (Medidas generales para toda la plantilla)

17) Servicio de asistencia psicológica

Derecho a la asistencia psicológica especializada y presencial para situaciones derivadas del ámbito laboral.

18) Evaluación específica de riesgos psicosociales en equipos de trabajo



Derecho a evaluación específica de riesgos psicosociales en equipos de trabajo a solicitud de cualquier persona trabajadora de la empresa, para analizar factores referidos al diseño de tareas y organización del trabajo.

19) Garantías de desconexión digital

Para hacer efectivo el derecho a la desconexión digital, se requieren medidas como el bloqueo del envío de mensajes de teams, correos y llamadas, más allá de las 18h y durante todo el fin de semana, salvo el personal con acuerdo de disponibilidad/guardia o emergencia. En caso de emergencia, deberá ser posteriormente comunicada a la Representación de las Personas Trabajadoras para evitar abusos.

20) Medidas de protección de la salud mental y de prevención del estrés laboral

Incluir como parte del reconocimiento médico periódico la evaluación psicológica del empleado realizada por un profesional cualificado.

Proporcionar al trabajador que lo solicite programas específicos y personalizados de ayuda psicológica para mejorar su salud mental.

21) Garantizar niveles de CO2 adecuados

Instalar medidores de CO2 en las oficinas y resto de dependencias donde se trabaje toda la jornada (como puestos de mando de circulación).

La medición de CO2 es el indicador más adecuado para comprobar que la ventilación es suficiente y de esta manera, prevenir contagios de enfermedades y proteger la salud en general.

MOVILIDAD DENTRO DE LA RESIDENCIA

22) Establecer un procedimiento público y objetivo de movilidad interna dentro de la misma categoría y residencia.

El derecho a la movilidad para cambiar de residencia deber garantizarse mediante convocatorias anuales de movilidad de carácter estatal. Esa es la movilidad prioritaria. Además, sin perjudicar este derecho a la movilidad prioritario con cambio de residencia, es necesario también regular el derecho a la movilidad dentro de la residencia, por ejemplo, mediante permutas. Actualmente las permutas se hacen de forma desregulada, a dedo, a voluntad de la dirección, que pueden cambiar a las personas trabajadoras de equipo dentro de la residencia.

Reivindicamos un sistema de movilidad sin cambiar de residencia ni de categoría que no perjudique la movilidad general, pero que permita a las personas trabajadoras cambiar de equipo dentro de la residencia y la categoría, tanto de forma temporal como de forma definitiva. Así se evitarían las situaciones lamentables en las que algunos compañeros se quedan sin trabajo efectivo o con poco trabajo efectivo durante una temporada, mientras que en otros equipos no dan abasto.



REGULACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA (Medidas generales para toda la plantilla)

23) Procedimiento regulado de superación del periodo de prueba y reducción del mismo

Procedimiento con criterios objetivos, públicos y participación de la Representación de las Personas Trabajadoras

Reducción de la duración del periodo de prueba a 1 mes para todas las categorías.

INCORPORACIÓN AL CONVENIO DE JEFES/AS Y JEFES/AS DE ÁREA

24) Incorporación al convenio colectivo de las categorías de jefe/a y jefe/a de área

Incorporación al convenio con tabla salarial, sistema de promoción y resto de derechos

MEJORAS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

25) Derecho a no asistir a reuniones de trabajo en las que no se haya enviado previamente la documentación necesaria con tiempo suficiente para su análisis.

La finalidad es acabar con las reuniones mal organizadas por la persona convocante, en las que se pretende analizar un problema partiendo de cero, sin trabajo previo. Las reuniones deben ser para poner en común un trabajo previamente realizado.

26) Medidas para fomentar la autonomía de las personas trabajadoras en el desarrollo de sus funciones

Derecho a que en los equipos de trabajo las tareas se organicen de forma que se estimule la autonomía de las personas en la realización de sus funciones. Esta es la mejor forma de fomentar la mejora continua y la innovación.

Derecho a conocer los objetivos de las tareas y a realizar tareas que contribuyan a un mejor servicio público ferroviario y no a los intereses profesionales o incluso personales de los superiores.

FORMACIÓN

27) Derecho a la formación específica del puesto

Al entrar en la empresa o al cambiar de puesto, la persona trabajadora tendrá derecho a una formación específica del puesto, que incluirá, al menos las herramientas informáticas necesarias para su trabajo, los procedimientos, los criterios de trabajo y los protocolos de comunicación con el resto de equipos, especialmente los de áreas diferentes.

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL Y PSÍQUICA

28) Contratación de trabajadores/as sociales de plantilla de ADIF para la atención a los nuevos/as compañeros/as con diversidad funcional intelectual o psíquica

En las últimas Ofertas de Empleo Público se han incorporado nuevos/as compañeros/as con diversidad funcional intelectual o psíquica, en su mayoría en puestos de oficinas. Para garantizar su integración en la empresa y garantizar sus derechos, es necesario contar con trabajadores/as sociales especializados que les ayuden a integrarse en el entorno laboral.

