

## Reunida la Mesa de Ordenación Profesional

Ayer se reunió la Mesa de Ordenación Profesional del III Convenio Colectivo de Adif, para analizar la última documentación facilitada por la empresa. **Nos entregaron una recopilación de toda la documentación** recibida hasta ahora, En la que **no se había recogido ninguna alegación presentada por UGT, más allá de temas semánticos**. Vamos a seguir insistiendo en nuestras alegaciones y compromisos con las personas trabajadoras de ADIF.

Seguimos y seguiremos insistiendo a la **transversalidad de todos los conceptos salariales**, en todas las áreas de la empresa, aun sabiendo de la dificultad que esto conlleva, además volver a insistir en la lentitud de la negociación y que sin financiación específica para desarrollar la ordenación profesional no tiene sentido el Convenio Colectivo.

También se nos entregó un borrador INDICE DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS en la que se describe como la empresa pretende llevar a cabo la parte retributiva del desarrollo profesional.

Sobre este nuevo les dijimos que presentaríamos las alegaciones oportunas, pero aún así hicimos las siguientes consideraciones:

### COMPONENTE FIJO:

Según la empresa constaría de un **salario base** 14 mensualidades y de un **complemento de desarrollo profesional** con 12 mensualidades

Nosotros pretendemos que sea en 14 mensualidades, para toda la plantilla, es decir 12 mas 2 pagas extras. Con la posibilidad que si un trabajador quiere el modelo de 12 pagas se pudiera elegir, (Prorratar las pagas extras).

### COMPLEMENTOS PERSONALES:

El documento de la empresa aplica sobre los **cuatrienios** que se mantendría en el sistema del grupo profesional de operaciones (personal operativo). **Nuestra reivindicación pasa por que sea transversal** a todos los grupos profesionales.

Con los **veinte años en el mismo nivel salarial** la empresa apuesta por incluirlo en el componente fijo. Nuestra postura es que si la cantidad pasa al fijo que se mantenga la clave por si luego hay algún trabajador o trabajadora que mantiene más de 20 años en el mismo nivel salarial.

En cuanto al **premio de permanencia** la empresa pone que lo mantendrá como has ahora.

### COMPONENTE VARIABLE:

El documento de la empresa comenta que habrá una **variable por objetivos**, un **incentivo de productividad** también que la prima mínima garantizada y la clave 401 (plan de objetivos de productividad) se incluirán en el componente fijo.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE  
PIDE, SINO POR LO QUE CONSIGUE**

Nuestra reivindicación pasa por qué **parte de ese componente variable e incentivo de productividad sea consolidable** y además y las valoraciones de esos componentes variables sean objetivas y no dependan de los mandos directos.

#### COMPONENTE DE PUESTO:

Según el documento de la empresa se adaptarán la redacción a la ordenación profesional de los pluses de penosidad y peligrosidad, de movimiento y estaciones, de instalaciones fijas y comunicaciones, de maniobras, de nocturnidad las gratificaciones por polivalencias, por idiomas, por título, por función docente y los complementos como el de encargados de trabajo, por maniobras por conducción de trenes trabajo por obras, por desempeño puestos sic o el de conducción restringida.

Desaparecerían los pluses de toxicidad, de almacén central de Villaverde. De talleres, las gratificaciones por mando o función, taquigrafía, por prestación en gabinete informática

En cuanto a la redacción para incluir los distintos pluses, gratificaciones o complementos a la nueva ordenación profesional, trabajaremos para que estas redacciones se adapten tanto a la nueva realidad de la empresa como a las necesidades de los trabajadores.

Las claves de pluses o gratificaciones que según la empresa dice que desaparecerían por que no hay perceptores en la actualidad, tenemos que verificarlo y algunos como el de mando o función reivindicamos que se mantenga o se actualice para poder dar esa transversalidad que queremos.

También el documento explica de manera breve los complementos por disponibilidad (en determinadas áreas) y por brigada de incidencias (en Mantenimiento e infraestructura). Por conducción de vehículos automóviles, por turnicidad y fines de semana.

**Nuestra reivindicación en cuanto a disponibilidad pasa por la transversalidad, por que sea económicamente atractiva y por que no estes en posición de disponibilidad todas las semanas del mes, que se pueda conciliar la vida familiar.**

Desde UGT, **seguiremos analizando toda la documentación** recibida, aportando las alegaciones correspondientes con el objetivo de lograr una O.P. justa en la que **se asegure la TRANSVERSALIDAD de todos los conceptos y complementos adicionales para todas las personas trabajadoras** de ADIF.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE  
PIDE, SINO POR LO QUE CONSIGUE**

2 / 2