

ASÍ NO

Hoy se ha celebrado una nueva reunión de las **mesas de Ordenación Profesional y Sistemas de Organización del Trabajo**. Desde UGT hemos trasladado nuestra **disconformidad** con la forma en la que se está desarrollando el proceso de negociación.

Los documentos objeto de análisis fueron remitidos a la RLPT anoche, a escasas horas de la reunión. Desde esta organización entendemos que, a la altura de negociación en la que nos encontramos, estas no son formas adecuadas de trabajar. Consideramos que no es serio ni respetuoso con la representación de las personas trabajadoras y, especialmente, con una plantilla que permanece expectante ante el resultado de una negociación de tanta importancia.

Hemos dejado claro que necesitamos analizar en profundidad la documentación recibida, ya que no consideramos razonable abordar cuestiones de esta trascendencia sin disponer del tiempo necesario para valorar adecuadamente sus implicaciones.

Asimismo, tal y como **UGT viene manifestando** desde el inicio de la negociación, el anterior documento presentado, especialmente en lo relativo a la parte económica del convenio, ya se nos quedaba insuficiente. No podemos perder de vista la relevancia de una ordenación que supone un cambio integral para la empresa y para el conjunto de la plantilla, por lo que, desde nuestra organización, entendemos que debe traducirse en un avance sustancial también para las personas trabajadoras.

Sin embargo, a medida que avanza la negociación, la sensación que trasladamos es que el planteamiento que se está poniendo encima de la mesa parece responder, en buena medida, a necesidades y déficits organizativos de la propia empresa, tratando de darles solución a través de esta nueva ordenación.

Desde UGT entendemos que una reorganización de estas características no puede plantearse sólo desde las necesidades empresariales sino a través de una negociación para conseguir un cambio integral que debe contemplar mejoras reales, concretas y sustanciales para la plantilla.

Por otro lado, queremos recordar que desde esta organización, como viene haciendo desde el inicio de esta negociación, ha dejado claras cuáles son sus propuestas y cuáles son las líneas que no estamos dispuestos a traspasar. Hemos trasladado nuestras alegaciones y planteamientos con claridad, defendiendo en todo momento los intereses del conjunto de la plantilla mediante una **transversalidad real**.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE
CONSIGUE**

Nuestra posición sigue siendo clara: hasta que dichas alegaciones sean valoradas y tenidas en cuenta en la negociación, no estaremos en disposición de avanzar en los términos que pretende la empresa.

Además queremos trasladaros un mensaje claro que hemos ido repitiendo en todo este tiempo a toda la plantilla: **vamos a mirar por todos los colectivos, sin excepción. Que nadie lo dude.** En una negociación de estas características, nuestro compromiso es que ningún colectivo quede atrás y que los cambios que se planteen se traduzcan en mejoras y garantías para el conjunto de las personas trabajadoras.

ALEGACIONES AL III CONVENIO COLECTIVO DE ADIF

Negociar no es presentar un documento y darlo por aceptado. La negociación del III Convenio Colectivo de ADIF está siendo, cuando menos, atípica.

Desde UGT lo decimos claramente: un documento de la empresa no es un convenio y **una propuesta empresarial no puede convertirse en un acuerdo por el simple hecho de ser presentada.** La negociación colectiva consiste en presentar propuestas, discutir las, modificarlas y buscar acuerdos. Y precisamente eso es lo que UGT ha venido haciendo durante todo este proceso.

Hay algo que no podemos dejar pasar por alto. Después de más de un año de negociación, resulta cuando menos sorprendente que haya organizaciones que afirman haber trabajado intensamente durante todo este tiempo y que, sin embargo, hayan esperado a la última reunión para presentar por primera vez sus alegaciones al documento.

Por eso **queremos trasladar a toda la plantilla las alegaciones que hemos presentado al documento de la empresa:**

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE
CONSIGUE**

Estas son parte de nuestras alegaciones presentadas:

PERMISOS, LICENCIAS Y CONCILIACIÓN

Permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica:

Rechazamos que la empresa pueda denegar alguno de los periodos de fraccionamiento por necesidades del servicio. Solicitamos eliminar esta posibilidad.

Permiso de lactancia:

Solicitamos eliminar la limitación que establece que la acumulación del permiso únicamente pueda disfrutarse después del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica.

Asuntos propios:

Para los colectivos de gráficos y turnos, solicitamos que el límite del 10 % de peticiones semanales pueda incrementarse hasta el 20 % cuando exista una demanda superior.

BOLSA DE HORAS RECUPERABLES

UGT plantea:

- Aumentar la bolsa de horas recuperables hasta 77 horas anuales.
- Eliminar la obligación de haber agotado previamente todos los días de asuntos propios y la reducción de jornada.
- Permitir comunicar las fechas de recuperación en un plazo máximo de 15 días desde el disfrute.
- Permitir la recuperación mediante trabajo presencial o trabajo a distancia, según hubiera correspondido.
- Garantizar los periodos mínimos de descanso diario y semanal.
- Eliminar la posibilidad de denegar la solicitud por falta de acuerdo sobre las fechas, manteniendo únicamente una denegación motivada por razones organizativas, productivas o de servicio.
- Permitir recuperar durante los tres primeros meses del año siguiente aquellas horas que no hubieran podido ser recuperadas durante el ejercicio.

PERMISO PARA MÉDICO ESPECIALISTA

UGT reclama un permiso retribuido de hasta 15 horas anuales retribuidas para consultas de especialistas y pruebas diagnósticas del Servicio Público de Salud, con las correspondientes garantías de aviso, justificación y coincidencia horaria.

INCAPACIDAD PERMANENTE

Solicitamos incorporar íntegramente el contenido del artículo 49.1.n del Estatuto de los Trabajadores, tal y como hemos planteado durante la negociación.

MESAS DE TRABAJO

UGT propone que, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del convenio, se constituyan mesas específicas de:

Formación; Prevención de Riesgos Laborales; centros desregulados en funciones y retribución, como CSI, CTA o Telemando;

INCORPORACIÓN DE UN NUEVO ARTÍCULO

Que hable de la cultura justa conforme a la legislación europea; y movilidad sostenible.

TRABAJO A DISTANCIA

Solicitamos incorporar expresamente las modificaciones realizadas en los puntos 4 y 19 del acuerdo de trabajo a distancia recogidas en las actas 9 y 3 de la Comisión de Seguimiento. Además de modificar la excepción del 50% de presencialidad.

ORDENACIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO

Los itinerarios formativos deben establecerse previo acuerdo con la RLPT.

Si una persona no puede acceder a la formación por causas imputables a la empresa durante el periodo de permanencia exigido, dicha formación debe darse por superada.

El desempeño debe evaluarse mediante un sistema determinado por acuerdo entre la empresa y la RLPT.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE
CONSIGUE**

Además, solicitamos que los gastos de obtención o mantenimiento de requisitos administrativos y de colegios profesionales sean asumidos por la empresa.

FUNCIONES Y GRUPOS PROFESIONALES

UGT reclama un contenido funcional específico para cada Grupo/subgrupo Profesional y en aquellas ramas donde existan diferentes especialidades exigimos una verdadera diferenciación funcional de las especialidades.

Rechazamos que desaparezca el personal de Instalaciones de Seguridad Mecánicas ya que entendemos que siguen teniendo las suficientes cargas de trabajo.

NO PUEDE HABER PÉRDIDAS ECONÓMICAS

Especialmente preocupante es la situación planteada para el personal de Operaciones. UGT ha solicitado excluir la clave 401, correspondiente al Plan de Objetivos de Productividad, del componente fijo, ya que puede provocar una merma económica para las personas trabajadoras con reducción de jornada.

Así mismo, solicitamos que no se incluyan las pagas extraordinarias al componente fijo, ya que, esto conllevaría también pérdidas económicas a las personas trabajadoras en periodos de baja.

No podemos aceptar que una nueva ordenación profesional termine suponiendo que haya trabajadores y trabajadoras que pierdan dinero respecto de las condiciones económicas que actualmente tienen.

Y tampoco podemos aceptar que, en los reemplazos a los grupos profesionales de MMII, Cuadro o Técnico de Estructura de Apoyo, se pierdan cuatrienios, primas, incentivos u otros conceptos económicos intentando así modificar la normativa laboral.

ENCUADRAMIENTOS: LAS CUANTÍAS SON INSUFICIENTES

En los encuadramientos a los distintos grupos profesionales no puede haber ninguna persona que tenga merma económica.

Solicitamos que las personas trabajadoras que tengan más de 10 años en la empresa se les encuadre en un nivel superior al que le pertenecería según su encuadre.

Además, no puede ser que una persona que quiera hacer una reconversión el

planteamiento por parte de la empresa es que pase al N1 (al más bajo) el planteamiento de UGT es que cuando haya una reconversión el trabajador pasa al nivel salarial en el que estaba.

VARIABLE, PRIMAS E INCENTIVOS: NO PUEDEN QUEDAR FUERA

Desde UGT queremos ser especialmente claros con una cuestión:

Dejar la parte de la formación de una variable para el personal de operaciones con las primas actuales fuera de la negociación del convenio no es de recibo, cualquier negociación económica debe abordarse dentro del propio proceso de negociación del convenio.

No es aceptable cerrar un convenio dejando para después precisamente una parte esencial de las retribuciones de la plantilla.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA TEMPORAL Y REEMPLAZOS

Solicitamos eliminar el criterio de “idoneidad” en la elección empresarial cuando existan varios candidatos, con el objetivo de evitar situaciones de discrecionalidad.

También reclamamos eliminar el párrafo que implica la pérdida de cuatrienios, primas de producción, incentivos y otros conceptos económicos durante determinados reemplazos.

COMPLEMENTOS Y RETRIBUCIONES

UGT reclama que todos los complementos sean transversales para todos los grupos profesionales

CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS

UGT reclama que la adscripción a la conducción de vehículos de carretera sea voluntaria. También rechazamos que este complemento quede vinculado a la Brigada de Incidencias.

El plazo de permanencia y renuncia debe ser equivalente para la persona trabajadora y para la empresa.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE
CONSIGUE**

SIC

UGT no comparte que, en caso de necesidad, el personal adscrito al SIC tenga que cubrir incidencias de personal en gráficos de estaciones ni de PM de su ámbito.

Tampoco que formen parte de sus funciones la limpieza y engrase de agujas ni la limpieza del gabinete tipo de Circulación, salvo las actuaciones urgentes que puedan corresponder. Entendemos que tienen que ser trabajadores adscritos al sistema de disponibilidad.

ENCARGADO DE TRABAJOS

La propuesta económica presentada por la empresa en este aspecto es insuficiente y tiene que ser para todos aquellos trabajadores que tengan la habilitación

DISPONIBILIDAD

La Disponibilidad debe ser voluntaria, con plazos equivalentes a los establecidos para conducción de vehículos y Brigada, y sin que estos complementos queden ligados entre sí.

Un descanso de una semana al mes sin disponibilidad y un mínimo de 12 horas entre la intervención y la jornada ordinaria de trabajo.

Una compensación económica adecuada y que no represente pérdida alguna por el hecho de tener semanas sin disponibilidad.

Una compensación económica por llamada para una intervención mayor a las actuales.

PLUS DE MANIOBRAS

UGT plantea que el complemento sea percibido por las personas trabajadoras que puedan realizar efectivamente las funciones de maniobras, tanto dentro de la jornada ordinaria como en intervenciones fuera de ella, siempre con las correspondientes habilitaciones y requisitos exigibles.

En resumen, son cuestiones especialmente importantes que no pueden quedar relegadas: las cuantías de los encuadramientos, la garantía de que nadie pierda salario, la situación del personal de Operaciones, unas condiciones mejores para MMII, Cuadros y Técnicos y, por supuesto, la negociación de la parte variable, primas e incentivos.

No puede haber una nueva clasificación profesional que genere pérdidas económicas. No puede haber un convenio que deje fuera una parte esencial de la retribución para negociarla posteriormente. Y no es mejora aquello que para una parte de la plantilla supone perder derechos o dinero.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE
CONSIGUE**