



FeSMC
Ferroviario

Servicios,
Movilidad
y Consumo



ADIF

Comunicado 150

UGT firma el II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF A.V.

27 de diciembre de 2018.- A las 13:00 horas ha dado comienzo la reunión de la Comisión Negociadora que ha finalizado con el acuerdo del II Convenio Colectivo pluriempresarial de ADIF y ADIF Alta Velocidad suscrito por la mayoría social, formada por UGT, CCOO, CGT y SCF.

Desde UGT venimos advirtiendo de la situación de inestabilidad política y final incierto que atraviesa el país, lo que podría tener consecuencias nefastas y peligrosas para los intereses de los trabajadores. Esta situación nos llevó a dirigir una carta a la Presidencia con el fin de promover un acuerdo con carácter inmediato, en una clara apuesta por la negociación colectiva.

Hoy, las presiones ejercidas por UGT han dado sus frutos, consiguiendo un acuerdo de Convenio Colectivo que avanza en los derechos sociolaborales y económicos de los trabajadores, dando respuesta a los **principales objetivos** que nos habíamos fijado, y que demandábamos claramente en la mencionada carta (ver [Comunicado 142.18](#)).

- **Ámbito temporal.-** el Convenio tiene una vigencia de **5 años** con posibilidad de **dos años más de prórroga**. Además, una vez denunciado el Convenio, se establece un plazo de **23 de meses de ultractividad**, superando lo establecido actualmente en la legalidad vigente.
- **Incrementos económicos.-** sujetos a los Presupuestos Generales del Estado y a los acuerdos de la Mesa General de la Función Pública, se asegura un incremento mínimo del **4,8%** entre 2019 y 2020, pudiendo alcanzar el **6,6%** en caso de que el PIB supere el 2,5% en ambos años, y se cumpla el objetivo de estabilidad presupuestaria en 2020. Para el resto de vigencia del Convenio, así como para las posibles prórrogas, se establecerán los incrementos que regulen los PGE y la Mesa General de la Función Pública.
- **Empleo.-** La empresa presentará un **Plan plurianual de empleo** antes del 1 de junio de 2019, que recoja los **ingresos** necesarios a través de las OEP, incrementando las **tasas de reposición** por encima de las legalmente establecidas y apostando por la **formación** del personal propio y de nuevo ingreso. Con ello **hemos conseguido impulsar** el reclamado **relevo generacional**, además de sentar las bases para la minimización de las posibles externalizaciones y la **internalización** de las cargas perdidas durante los años de crisis.
- **Plan de desvinculaciones y jubilación parcial.-** se establece la negociación de un **Plan de Desvinculaciones** como herramienta complementaria a la **jubilación parcial 75/25**, que permanecerá vigente en el presente Convenio. Ambas opciones se completarán con los procesos necesarios de **movilidad** funcional y geográfica, que tendrán carácter voluntario y serán acordados con la Representación Legal de los Trabajadores.
- **Normativa laboral.-** se acuerda llevar a cabo los trabajos necesarios para refundir y reorganizar la Normativa laboral, antes del 31 de diciembre de 2019. No obstante, tendrá prioridad la

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

Página 1 de 4



@ugtferroviarios

www.ugtferroviarios.es

AHORA TE TOCA



TÚ ELIGES

FeSMC-UGT Informa



FeSMC
Ferroviario

■ Servicios,
Movilidad
y Consumo



Desde 1888,
tu Fuerza Sindical

ADIF

Comunicado 150

actualización del apartado de la **gratificación por título** debido a las nuevas colegiaciones, cuyos trabajos deberán finalizar en un plazo máximo de **2 meses**, siendo su entrada en vigor el 1 de abril de 2019.

- **Ordenación Profesional.-** desde UGT hemos reclamado la negociación de un Desarrollo Profesional como condición *sine qua non* para alcanzar un acuerdo de Convenio que debía ir aparejada a su correspondiente financiación específica. Con el acuerdo alcanzado hoy, entendemos que se da el paso definitivo para conseguir el Desarrollo Profesional que los trabajadores llevamos años demandando, en consonancia con el acordado en el Grupo RENFE y que tantos beneficios ha aportado a la plantilla y a la estabilidad de la empresa.

En este sentido, se creará la **Comisión Mixta de Ordenación Profesional** encargada de acometer los trabajos necesarios para dotar a la plantilla de ADIF y ADIF Alta Velocidad de un Desarrollo Profesional que actualice las relaciones laborales y asegure la **viabilidad** futura de la empresa y del empleo.

No obstante, el acuerdo establece unas **líneas básicas** que se asientan en la **PROPUESTA PRESENTADA POR UGT** en noviembre de 2017, desechando los kilos de documentación entregados por la empresa. Además, se dota a la negociación de la **FINANCIACIÓN ESPECÍFICA** que supondrá un incremento del **1,5%** de la masa salarial **por cada año de vigencia** del Convenio. Dicho incremento se realizará de manera progresiva en función de los acuerdos que se alcancen en la Comisión Mixta y su implementación. En caso de prórroga del Convenio, esos años contarán con el mismo incremento (1,5% por año) y la misma fórmula de aplicación, con lo que podríamos alcanzar el **10,5 %** de la masa salarial para la financiación específica.

- **Jornada laboral.-** se creará una mesa de trabajo que aborde la aplicación de la **jornada laboral de 37,5 horas**. No obstante, **hemos conseguido** fijar la jornada laboral máxima en **1642 horas anuales**, lo que supone una reducción de **10 días** al año.
- **Política social e igualdad.-** con el fin de definir mejor los contenidos y su tratamiento, la Comisión de Política Social e Igualdad se dividirá en dos: Comisión de Política Social y Comisión de Igualdad, tanto para ADIF como para ADIF A.V. Además, hemos conseguido una serie de **MEJORAS EN EL ÁMBITO SOCIAL** que suponen los **mayores avances en esta materia de los últimos años**:
 - **Prestaciones por defunción.-** estableciendo un pago único y global de **12.000 €** con independencia del grupo o subgrupo profesional al que se pertenezca.
 - **Ayuda por hijo/a discapacitado.-** con un incremento cercano al **52%**, se acuerda aumentar a **100 €** mensuales las ayudas por cada hijo o hija con una discapacidad psíquica reconocida por la Seguridad Social.

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



@ugtferroviarios

www.ugtferroviarios.es

Página 2 de 4

AHORA TE TOCA



TÚ ELIGES

FeSMC-UGT Informa



FeSMC
Ferroviario

Servicios,
Movilidad
y Consumo



ADIF

Comunicado 150

FeSMC-UGT Informa

- Excedencias por cuidado de dependientes.- hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad por un periodo máximo de 3 años con **RESERVA DE SU PUESTO DE TRABAJO** y cómputo de la antigüedad.
- Licencias y permisos.- reconocimiento de los permisos retribuidos por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica, nacimiento y complicaciones en el parto de familiares **HASTA SEGUNDO GRADO** de consanguinidad o afinidad, oscilando entre los 3 y 6 días, en función de si es dentro o fuera de la residencia.
- Bolsa de horas.- en cumplimiento del acuerdo suscrito por UGT en la Mesa General de la Función Pública, se abordará la negociación para implementar una **BOLSA DE HORAS DEL 5% DE LA JORNADA ANUAL**, con carácter recuperable, para el cuidado y atención de mayores, personas con discapacidad e hijos/as menores.
- Reproducción asistida.- licencia no retribuida de **6 días** consecutivos para aquellas trabajadoras que se sometan a técnicas de reproducción asistida y no se encuentren en situación de incapacidad laboral.
- Ayudas sociales.- las Comisiones de Política Social de ADIF y de ADIF Alta Velocidad podrán revisar, proponer y acordar cambios en los conceptos y normas para la concesión de ayudas. Asimismo, se elaborará un plan de actuación para incluir en el PACDA el tratamiento de otras adicciones como la ludopatía o las medicamentosas, además de extender la labor de los trabajadores sociales en apoyo personal y familiar en circunstancias excepcionales.
- **Movilidad.**- se acuerda la creación de una mesa de trabajo específica destinada a **mejorar** el actual Marco de Movilidad, cuyos trabajos deberán finalizar durante el primer semestre de 2019. No obstante, la empresa pondrá en marcha un **nuevo proceso de movilidad antes del 1 de mayo de 2019**, que complete las acciones llevadas a cabo durante el 2018, y cuyo objetivo será reducir el número de **cesiones** temporales y **reemplazos** existentes, dando preferencia a los más antiguos.
- **Conciliación laboral.**- se incorporará la normativa vigente en materia de conciliación laboral para cuidado de familiares. Los trabajos deberán finalizar durante el **primer semestre de 2019**.
- **Teletrabajo.**- creación de una comisión de trabajo que desarrollará, en un **plazo máximo de 6 meses**, la normativa necesaria para identificar e implantar el teletrabajo, dotándolo de la regulación para proteger derechos como la conciliación, la desconexión, horarios y garantías digitales.
- **Horarios laborales.**- se acuerda la creación de un **Grupo de Trabajo Mixto** que estudie la modificación de los límites horarios de la jornada, su flexibilidad y la implantación de la jornada intensiva en los centros donde sea posible. No obstante, se acuerda la implantación desde la firma del convenio de establecer el **final de la jornada laboral a las 18:00** horas para los

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

Página 3 de 4



@ugtferroviarios

www.ugtferroviarios.es

AHORA TE TOCA



TÚ ELIGES



FeSMC
Ferroviario

■ Servicios,
Movilidad
y Consumo



ADIF

Comunicado 150

centros con jornada partida sin relación con la explotación de los servicios ferroviarios, implantar un **horario flexible** de entrada entre las 7:00 y las 9:30 horas, con carácter voluntario, y la **jornada intensiva en los meses estivales** en los ámbitos donde el servicio lo permita.

- **Ordenación y codificación normativa.**- se abordará la ordenación normativa de los acuerdos alcanzados en ADIF por la negociación colectiva, además de incorporar las regulaciones sobre políticas de **igualdad, violencia de género**, protección laboral contra el **acoso** y medidas especiales en situaciones de **vulnerabilidad**.
- **Formación.**- en un **plazo de seis meses** desde la firma del Convenio, se procederá a reordenar y modificar el actual marco normativo sobre formación con el fin de mejorarlo adaptándolo a la actualidad, con el objetivo de convertir la formación en una herramienta que sirva para la **especialización** y **capacitación** de los trabajadores, lo que supondrá el impulso de la **carrera profesional demandada por UGT**.
- **Seguridad laboral y prevención.**- adecuación, en un **plazo de seis meses**, de las circunstancias actuales a los **reconocimientos médicos**, la protección de la **maternidad** y el Plan de Acción contra la Drogodependencia y el Alcoholismo, incluyendo los tiempos de descansos previos al reconocimiento médico y la **asistencia psicológica** al personal implicado en un accidente o incidente. Asimismo, junto al grupo para el tratamiento del amianto, se creará un grupo adicional para el tratamiento de otras sustancias tóxicas como el radón, el glifosato o el sílice, entre otros.
- **Penosidad.**- el CGE trasladará a la Administración los trabajos realizados por la Mesa de Penosidad del I Convenio Colectivo, con el fin de avanzar en esta materia.
- **Mesas técnicas de desarrollo.**- con objeto de desarrollar los aspectos contenidos en el Convenio Colectivo, crearán las Mesas de Empleo, Normativa, Ordenación Profesional, Jornada y horarios y la Mesa de Conciliación.

En definitiva, consideramos un logro haber conseguido un acuerdo que supone el **inicio de la recuperación económica**, además de avanzar notablemente en los **derechos sociolaborales** de los trabajadores. Todo ello, a pesar de la situación política que podría haber dificultado más la negociación, con el consecuente perjuicio para las plantillas, por lo que nos sorprende que sindicatos con legitimidad para la negociación, como LAB o CIG, incluso con representación como el CSIF, no acudan a las reuniones haciendo clara dejación de sus funciones.

No obstante, seguiremos trabajando en las Mesas de Desarrollo para concluir los temas pendientes de cerrar, con especial atención al **Desarrollo Profesional**, al **Plan de Desvinculaciones**, las medidas que impulsen el **relevo generacional** y aquellos aspectos que influyen en el futuro del empleo como la **formación** y la **internalización** de las cargas de trabajo.

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



@ugtferroviarios

www.ugtferroviarios.es

Página 4 de 4

AHORA TE TOCA



TÚ ELIGES

FeSMC-UGT Informa