Desarrollo Profesional en ADIF

Propuesta Sindicato Ferroviario UGT

Con esta propuesta queremos establecer y modernizar las distintas regulaciones que hasta ahora conviven dispersas en la Normativa laboral de ADIF, adaptándolas a los tiempos actuales y dotándolas de mayor flexibilidad con el propósito de incrementar los niveles de productividad. Con ello, se contribuirá a la viabilidad y futuro de la empresa y, por ende, de su plantilla.

Noviembre de 2017

PREÁMBULO

La entrada en vigor de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario estableció un nuevo marco reglamentario en el ámbito del sector, y definió la separación orgánica y funcional entre los servicios de transporte y la infraestructura conforme a la normativa comunitaria.

En aquel contexto nació el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF), con una clara vocación de servicio público y una serie de funciones encomendadas por el Estado, tales como la construcción y mantenimiento de la infraestructura ferroviaria de la Red Ferroviaria de Interés General (RFIG), la gestión de la circulación sobre la red de su titularidad o la administración de su patrimonio. No obstante, el transcurso de los años, con la transformación del mercado laboral, la incorporación de nuevos avances tecnológicos y la prestación de nuevos servicios, se han traducido en que las necesidades productivas actuales exijan la realización de funciones no contempladas en la Normativa laboral, y cuya compensación económica en muchos casos ha derivado en la creación de conceptos retributivos específicos.

Es por ello que se hace precisa una actualización de las categorías profesionales existentes, y una homogeneización de criterios en los complementos que, como consecuencia de las necesidades en cada caso, se han ido generando en este tiempo.

Como muestra, la empresa cuenta con más de 130 categorías, encuadradas en 28 grupos profesionales. Este exceso de categorías y grupos profesionales, en muchas ocasiones, ha limitado la capacidad de promoción y movilidad profesional. Además, la retribución económica –con un total de 185 claves salariales- está demasiado basada en complementos salariales específicos que apenas fomentan el desarrollo profesional.

Con esta propuesta de Desarrollo Profesional, en UGT queremos establecer y modernizar las distintas regulaciones que hasta ahora conviven dispersas en la Normativa laboral de ADIF, adaptándolas a los tiempos actuales y dotándolas de mayor flexibilidad con el propósito de incrementar los niveles de productividad. Con ello, se contribuirá a la viabilidad y futuro de la empresa y, por ende, de su plantilla.

El Desarrollo Profesional incluye a todo el personal bajo la aplicación de convenio: Estructura de Apoyo, Mandos Intermedios y Cuadros, y Personal Operativo. Con las propuestas realizadas se optimizarán los recursos humanos, se fomentará la conciliación de la vida laboral y familiar en las distintas categorías, quedará regulada la jornada laboral con el objetivo de la reducción de las horas extraordinarias, y se permitirá la generación de empleo y el necesario relevo generacional. Destacar, en este sentido, que la media de edad de la empresa es de 55 años, con aproximadamente una cuarta parte de la plantilla superando los 60 años.

Por otra parte, el futuro Desarrollo Profesional que se acuerde debe estar ligado a una partida presupuestaria suficiente para acometer los cambios necesarios en su implantación, que comprenda una financiación específica para la retribución de las nuevas funcionalidades y la productividad.

Igualmente, la nueva clasificación deberá llevar aparejado un plan actualizado de formación, con la participación del Consejo Asesor de Formación.

Como consecuencia del establecimiento del Desarrollo Profesional no se generará ninguna situación de trabajadores no necesarios dentro de los distintitos grupos profesionales, ni acciones de movilidad forzosa.

GRUPOS PROFESIONALES

1. Estructura de apoyo

Técnico

Criterios generales

Integran este colectivo los agentes que en posesión o no de título académico, han adquirido un adecuado nivel de desarrollo de conocimientos profesionales o teóricos aplicables a las diferentes especialidades que componen la actividad ferroviaria.

Igualmente, pertenecen a este grupo profesional las trabajadores/as que desarrollen y gestionen una actividad con nivel de cualificación elevado, caracterizándose por el análisis e interpretación de la información, participando en la solución de los problemas que surgen en su ámbito de competencia, constituyendo así el primer nivel de responsabilidad operativa, en dependencia directa de las Direcciones y/o Cuadros Superiores.

Sus funciones serán aquellas que guarden relación con la dirección, planificación, coordinación y control de la actividad, así como la supervisión técnica de los procesos de su ámbito y especialidad de competencia. Igualmente, podrán asumir responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

1.1. Técnico Titulado

Integran esta categoría los agentes en posesión del título académico que el puesto concreto requiera, y que se determine en convocatoria al efecto.

1.2. Técnico Profesional

Integran esta categoría aquellos agentes que sin estar en posesión de título académico, cuenten con la experiencia profesional requerida, así como haber superado la formación interna necesaria.

Acceso natural: *por ascenso desde Mando Intermedio y Cuadro Técnico, y subsidiariamente desde el resto de grupos profesionales, mediante convocatoria al efecto que comprenderá las pruebas de selección que en cada caso se determinen.*

Salida natural: *por ascenso a Estructura de Dirección mediante la valoración de méritos objetivables con respecto de la igualdad de oportunidades.*

Pase: *se contemplará el pase dentro del mismo grupo profesional, siempre que se cumplan los requisitos establecidos.*

ACTIVIDADES			
ESPECÍFICAS			
ÁREA FUNCIONAL	INFRAESTRUCTURA FERROVIARIA	CIRCULACIÓN	SERVICIOS AL CLIENTE
ESTRUCTURA DE APOYO	Plataforma y obra civil	Planificación y Gestión de capacidad	Servicios en estaciones de viajeros
	Mantenimiento y renovación:	Regulación	Servicios logísticos
	de Infraestructura y Vía	Operaciones de línea	Gestión de Bienes e Inmuebles.
	Electrificación/Subestaciones y Telemandos		
	de Señalización		
	de Telecomunicaciones		
	Vehículos y Maquinaria de Vía		

COMUNES		
ÁREA FUNCIONAL	SERVICIOS GENERALES	
ESTRUCTURA DE APOYO	Gestión y administración	Seguridad privada y protección
	Sistemas de información	Seguridad en la circulación
	Jurídico	Prevención de riesgos laborales
	Edificios e instalaciones	Psicología del trabajo
	Comunicación	

2. Mando Intermedio y Cuadro Técnico

Criterios generales

La presente regulación establece y desarrolla el marco específico de relaciones laborales del Grupo de Mando Intermedio y Cuadro Técnico, dando carta de naturaleza a este grupo profesional, verdadero elemento vertebrador del sistema productivo de la empresa.

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores/as con amplia formación que realizan tareas de análisis, diagnóstico, informes y toma de decisiones en situaciones amplias y complejas desarrollando conocimientos profundos aprovechables para la organización (valor añadido), planteando acciones de mejora que afecten al material, las instalaciones, el servicio, los procedimientos y circuitos de trabajo.

Este grupo profesional se divide en dos subgrupos profesionales: Supervisores y Cuadros Técnicos, conforme a los siguientes criterios:

2.1. Supervisores

- *Supervisar, dirigir, organizar y coordinar la actividad técnico-funcional de grupos de trabajo para la consecución de resultados.*
- *Controlar y supervisar la calidad de los servicios prestados en su ámbito de gestión, proponiendo las medidas necesarias para su mejora.*
- *Organizar, mantener, desarrollar y actualizar los procedimientos, métodos y procesos necesarios para la ejecución del trabajo, así como proporcionar asesoramiento técnico especializado en materias propias de su contenido profesional.*
- *Formar y desarrollar equipos de trabajo.*
- *Elaborar, desarrollar y manejar las herramientas necesarias como informes, manuales, estudios, procedimientos y propuestas de carácter técnico, que sirvan de base para la toma de decisiones, así como realizar las actividades para las que le faculta su titulación y/o la formación exigible para el desempeño de su ocupación, de acuerdo con las pautas recibidas del responsable de su ámbito.*
- *Aplicar y vigilar el cumplimiento de las normas y procedimientos de prevención de riesgos laborales, seguridad integral, gestión medioambiental y sistemas de calidad.*
- *Impartir formación*

2.2. Cuadro Técnico

- *Tienen como característica básica común un nivel de competencias técnicas de titulación específica y/o experiencia profesional. No es necesario la concurrencia de los requisitos de supervisión, organización, ni coordinación de equipos a su cargo.*
- *Organizar, mantener, desarrollar y actualizar los procedimientos, métodos y procesos necesarios para la ejecución del trabajo, así como proporcionar asesoramiento técnico especializado en materias propias de su contenido profesional.*

- *Impartir formación.*
- *Elaborar, desarrollar y manejar las herramientas necesarias como informes, manuales, estudios, procedimientos y propuestas de carácter técnico, que sirvan de base para la toma de decisiones, así como realizar las actividades para las que le faculta su titulación y/o la formación exigible para el desempeño de su ocupación, de acuerdo con las pautas recibidas del responsable de su ámbito.*

2.2.1. Cuadro Técnico Titulado

Integran esta categoría los agentes en posesión del título académico que el puesto concreto requiera, y que se determine en convocatoria al efecto.

2.2.2. Cuadro Técnico Profesional

Integran esta categoría aquellos agentes que sin estar en posesión de título académico, cuenten con la experiencia profesional requerida, así como haber superado la formación interna necesaria.

ACTIVIDADES			
ESPECÍFICAS			
ÁREA FUNCIONAL	INFRAESTRUCTURA FERROVIARIA	CIRCULACIÓN	SERVICIOS AL CLIENTE
MM.II. Y CUADROS	Plataforma y obra civil	Planificación y Gestión de capacidad	Servicios en estaciones de viajeros
	Mantenimiento y renovación:	Regulación	Servicios logísticos
	de Infraestructura y Vía	Operaciones de línea	Gestión de Bienes e Inmuebles.
	Electrificación/Subestaciones y Telemando		
	de Señalización		
	de Telecomunicaciones		
	Vehículos y Maquinaria de Vía		

COMUNES		
ÁREA FUNCIONAL	SERVICIOS GENERALES	
MM.II. Y CUADROS	Gestión y administración	Seguridad privada y protección
	Sistemas de información	Seguridad en la circulación
	Jurídico	Prevención de riesgos laborales
	Edificios e instalaciones	Psicología del trabajo
	Comunicación	

Acceso natural: *por ascenso desde Operador Especializado N1, y subsidiariamente del resto de grupos profesionales, mediante convocatoria al efecto que comprenderá las pruebas y requisitos de selección que en cada caso se determinen.*

Salida natural: *por ascenso a Estructura de Apoyo, mediante convocatoria al efecto que comprenderá las pruebas de selección que en cada caso se determinen.*

Pase: *se contemplará el pase dentro del mismo grupo profesional, siempre que se cumplan los requisitos establecidos.*

3. Operador Especializado

Criterios generales

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores/as que posean una amplia formación, con un alto grado de conocimiento y experiencia en un área funcional, estando capacitados para desarrollar trabajos complejos y especializados. Con un nivel de autonomía mayor, en los puestos que así se decida y tras la superación de los conocimientos requeridos, podrá ejercer funciones de coordinación de otros trabajadores de su mismo grupo profesional.

Se establecen dos niveles dentro del Grupo Profesional de Operador Especializado:

3.1. Operador Especializado N1

Acceso natural: *por ascenso desde Operador Especializado N2 y subsidiariamente del resto de grupos profesionales mediante convocatoria al efecto que comprenderá las pruebas y requisitos de selección que en cada caso se determinen.*

Salida natural: *por ascenso a Mando Intermedio o Cuadro Técnico, mediante convocatoria al efecto que comprenderá las pruebas de selección que en cada caso se determinen.*

Pase: *se contemplará el pase dentro del mismo Nivel, siempre que se cumplan los requisitos establecidos.*

3.2. Operador Especializado N2

Acceso natural: *por ascenso desde el grupo profesional de Operador N1 y subsidiariamente del resto de grupos profesionales mediante convocatoria al efecto que comprenderá las pruebas y requisitos de selección que en cada caso se determinen.*

Salida natural: *por ascenso a Operador Especializado N1.*

Pase: *se contemplará el pase dentro del mismo Nivel, siempre que se cumplan los requisitos establecidos.*

4. Operador

Criterios generales

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores/as que poseen una amplia formación en un área funcional, estando capacitados para desarrollar trabajos especializados, con un nivel de autonomía medio.

Se establecen dos niveles dentro del Grupo Profesional de Operador:

4.1. Operador N1

Acceso natural: *por ascenso desde Operador N2 o, en su caso, categoría de entrada y subsidiariamente del resto de grupos profesionales mediante convocatoria al efecto que comprenderá las pruebas y requisitos de selección que en cada caso se determinen.*

Salida natural: *por ascenso a Operador Especializado N2.*

Pase: *se contemplará el pase dentro del mismo Nivel, siempre que se cumplan los requisitos establecidos.*

4.2. Operador N2

Acceso natural: *Nivel de entrada.*

Salida natural: *por ascenso a Operador N1.*

Pase: *se contemplará el pase dentro del mismo Nivel, siempre que se cumplan los requisitos establecidos.*

5. Auxiliar de Operaciones (posible convenio de sector).

Pertenecen a este Grupo Profesional los trabajadores y trabajadoras que desarrollan tareas sencillas y rudimentarias recibiendo instrucciones concretas y detalladas, con alto grado de dependencia y nivel elemental de formación.

Acceso natural: *Grupo profesional de entrada.*

Salida natural: *por ascenso a Operador N2.*

Pase: *se contemplará el pase dentro del mismo Nivel, siempre que se cumplan los requisitos establecidos.*

SISTEMA RETRIBUTIVO

1. Retribución fija

1.1 Estructura de Apoyo

A todos los trabajadores/as del grupo profesional de Estructura de Apoyo se les asignará el valor dentro de la banda salarial de referencia, estableciéndose una progresión salarial consolidable en función de la formación adquirida, el desarrollo de las actividades competenciales y la permanencia en las mismas. Su abono se realizará mensualmente en 12 pagas a lo largo del año.

Se creará el complemento de antigüedad para todos aquellos trabajadores/as que pertenezcan a este grupo profesional y en la actualidad no lo devenguen.

1.2 Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos

A todos los trabajadores/as del grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro se les asignará el valor dentro de la banda salarial de referencia, estableciéndose una progresión salarial consolidable en función de la formación adquirida, el desarrollo de las actividades competenciales y la permanencia en las mismas. Su abono se realizará mensualmente en 12 pagas a lo largo del año.

Se creará el complemento de antigüedad para todos aquellos trabajadores/as que pertenezcan a este grupo profesional y en la actualidad no lo devenguen.

1.3 Personal Operativo

La retribución fija es la remuneración asignada al trabajador/a dependiendo del grupo profesional al que pertenece. Este concepto tiene carácter consolidable y su abono se realiza mensualmente en 12 pagas a lo largo del año. Igualmente, los trabajadores/as percibirán dos pagas extraordinarias conforme al importe establecido en las tablas salariales.

Se mantiene el complemento de antigüedad para todos aquellos trabajadores/as que pertenezcan a este grupo profesional.

2. Variable

Se establece un valor determinado en las tablas salariales. La percepción de este concepto estará ligada a la productividad medida en la consecución de objetivos, garantizándose el valor mínimo del 75% en cualquier caso. Los valores económicos de este complemento estarán entre el 5% y el 10% del salario fijo.

Los parámetros de los objetivos ligados al componente variable no garantizado serán distribuidos entre un 75% de carácter personal, un 15% de la dependencia y un 10% a la

Dirección. En cualquier caso, dichos parámetros serán identificables, medibles y objetivables, debiendo tener relación directa con la actividad que se desarrolla.

3. Complemento de puesto y/o actividad

Se trata de conceptos retributivos no consolidables cuya percepción se basa en el desempeño efectivo del puesto al que está asignado. Por lo tanto, se abonarán mientras concurra la causa que los genera o la prestación específica que se realice.

Estos complementos se abonarán con una periodicidad mensual, incluyendo el periodo vacacional donde se abonará la media de los últimos tres meses trabajados.

Dentro de la adaptación de los complementos de puesto al tejido productivo de la empresa ADIF y a la realidad actual en el campo laboral y social, es necesario tener en cuenta, entre otros, los siguientes complementos de puesto:

- ✓ *Jornada partida.*
- ✓ *Disponibilidad.*
- ✓ *Turnicidad.*
- ✓ *Trabajos en sábados, domingos y/o festivos.*
- ✓ *Trabajo en día de descanso.*
- ✓ *Conducción.*
- ✓ *Entrega y recepción de servicios.*
- ✓ *Bandas de mantenimiento.*
- ✓ *Nocturnidad.*
- ✓ *Complemento de Mando.*
- ✓ *Formación.*
- ✓ *Complemento de especialidad/actividad*

3.1. Jornada Partida

Con carácter general, se mantiene la regulación contenida en la Normativa laboral, salvo aquellas especificaciones que se acuerden a fin de promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

Con este fin, se promoverán acuerdos que regulen los horarios de entrada, comida y finalización de jornada, dando preferencia a aquellos que permitan concluir la jornada laboral antes de las 18:00 horas.

En cualquier caso, se revisarán las indemnizaciones contenidas en las tablas salariales por dicho concepto, para adecuarlas a los valores actuales de mercado.

3.2. Disponibilidad

Se entenderá por Disponibilidad el tiempo de descanso que el trabajador, y por la naturaleza de las tareas de su cargo, deba estar disponible para la empresa con el fin de dar cobertura a posibles incidencias, percances o emergencias, o cuando las circunstancias de trabajo así lo exijan.

Se tendrá en cuenta, en el ánimo de conciliar la vida familiar y laboral, la voluntariedad y la rotatividad en la situación de disponibilidad, donde como mínimo se tendrá garantizado que el 50% de sus días de descanso mensuales se encontrarán en situación de no disponibilidad, en aras de corregir situaciones de desequilibrio.

El tiempo de permanencia en situación de disponibilidad por adscripción voluntaria será por periodos de seis meses, pudiéndose renovar en periodos de igual duración. La renuncia a esta situación deberá comunicarse con una antelación mínima de un mes.

En caso de obligatoriedad, será rotativa y por periodos no superiores a tres meses a computar en periodos de doce meses.

La cuantía económica mensual correspondiente a este complemento irá en función del número de horas de actuación, creándose para ello una progresión económica:

- *Tipo A: sin actuación*
- *Tipo B: hasta 15 horas de actuación.*
- *Tipo C: entre 16 y 30 horas de actuación.*
- *Tipo D: más de 30 horas de actuación.*

En cualquier caso, las horas de actuación deberán ser compensadas en jornadas completas de descanso a disfrutar en un plazo máximo de 60 días, debiéndose regular el disfrute de las mismas.

No obstante, entre la atención a una incidencia fuera de la jornada laboral grafiada, y la incorporación al turno grafiado, el trabajador deberá contar con un descanso entre jornadas de al menos 10 horas, retrasando el horario de su incorporación al gráfico si fuera necesario, y computándose como jornada efectiva la totalidad del tiempo grafiado, incluyendo el tiempo de retraso.

3.3. Turnicidad

Se establecen dos modalidades en función del puesto de trabajo: de dos turnos (mañana y tarde, mañana y noche o tarde y noche) y de tres turnos (mañana, tarde y noche).

3.4. Trabajos en sábados, domingos y/o festivos.

Se creará un complemento que compense económicamente el trabajo durante los fines de semana o festivos anuales. Dicho complemento es compatible con la percepción del complemento de trabajo en día de descanso, cuando ambas circunstancias concurran.

3.5. Trabajo en día de descanso.

En caso de ser necesario que un trabajador/a deba prestar trabajo efectivo durante el disfrute de uno de sus descansos, la retirada del mismo deberá ser de aceptación voluntaria por parte del trabajador y compensada económicamente mediante al abono del complemento destinado a tal efecto, además de disfrutar del descanso retirado en una fecha diferente, siempre dentro de los 20 días siguientes a dicha retirada. En caso de que el trabajador no acepte la retirada voluntaria del descanso, dicha negativa no podrá derivar en sanción alguna por parte de la empresa.

En cualquier caso, este complemento es compatible con la percepción del complemento de trabajo en sábados, domingos o festivos, cuando ambas circunstancias concurran.

3.6. Conducción.

Se establecerá un valor mensual para el personal que realice funciones de conducción, en los siguientes supuestos:

- *Vehículos por carretera, manejo de grúas puente, pórtico o autopropulsadas.*
- *Conducción de vehículos ferroviarios, estableciéndose tres tipos:*
    - *Tipo A*
    - *Tipo B*
    - *Conducción restringida*

Igualmente, en el caso de conducción de vehículos de carretera se establecerá un límite máximo de 200 km por día y/o dos horas efectivas. En el caso de que excepcionalmente se superasen esos límites, la cuantía a abonar en este concepto será el doble por cada día que concurra dicha circunstancia.

3.7. Entrega y recepción de Servicio.

Se creará un complemento mensual por entrega y/o recepción de servicio para todos los puestos que requieran de la entrega del mismo. En este concepto se incluirá el actual

complemento por toma y deje de servicio, recepción y entrega de servicio o cualquier otro que en la actualidad guarde relación con la acción de entrega y recepción.

Igualmente, se establecerá una clasificación en función de los grupos profesionales, atendiendo a las particularidades de cada puesto, que se agruparán en los tipos A, B y C.

3.8. Bandas de Mantenimiento.

Se establecerá un valor diario para compensar aquellos trabajos de las bandas de mantenimiento realizados en horas nocturnas.

3.9. Nocturnidad.

En términos generales, se mantiene la regulación contenida en la Normativa Laboral. No obstante, se actualizará el importe de la hora nocturna hasta valores que permitan reconocer adecuadamente los trabajos realizados durante las horas nocturnas.

3.10. Complemento de Mando.

Se creará complemento de mando destinado a retribuir a aquellos trabajadores/as que cuenten con un equipo y/u otros trabajadores/as a su cargo.

3.11. Formación.

Se creará un complemento de formación que contará con dos modelos diferenciados:

- *Complemento de formación A: destinado a retribuir a aquellos trabajadores/as que impartan formación en el seno de la empresa.*
- *Complemento de formación B: tendrá en cuenta la formación orientada a adquirir y ampliar conocimientos en relación con su ámbito laboral, y que vaya adquiriendo de manera individualizada cada trabajador/a. Para estas situaciones, se buscará una compensación basada en el NOL que sea asimilada a la retribución fija.*

3.12. Complemento de especialidad/actividad.

Se creará un complemento de actividad destinado a retribuir a aquellos trabajadores/as que por el desarrollo de su actividad necesiten una formación específica y/o adicional para el desarrollo de sus funciones:

- ✓ *Habilitaciones.*
- ✓ *Conocimiento de herramientas informáticas de Administración y Gestión.*
- ✓ *Complemento de acuerdos específicos (RVT, pruebas de freno, etcétera).*

ÁREAS FUNCIONALES

Mantenimiento e Infraestructura

1. Principios generales

La presente regulación establece y desarrolla el marco específico de relaciones laborales del área de infraestructura ferroviaria, de aplicación en cualquier ámbito de la empresa en la que realice las funciones recogidas en el presente documento.

Cada definición de grupo recoge los rasgos fundamentales del mismo y/o del subgrupo que aborda, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que lo caracterizan.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios técnicos, herramientas informáticas o de cualquier otro tipo que sean precisos y que la empresa ponga a su disposición, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro subgrupo distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

Se establecen unas características comunes a la actividad a desarrollar, que serán complementadas por las características diferenciadoras que se definan por los puestos de trabajo.

Se procede a una racionalización y simplificación del sistema retributivo, basado en tres componentes: retribución fija, retribución variable y complementos.

2. Grupos Profesionales

El sistema de grupos profesionales queda modificado, desapareciendo las categorías profesionales existentes hasta la fecha, que pasan a integrarse según los cuadros de convergencias, de la siguiente manera:

2.1. Grupo Profesional Estructura de Apoyo

Se establecerán un máximo de 14 puestos tipo para el Grupo de Estructura de Apoyo, en los cuales serán encuadradas las actuales categorías, teniendo en cuenta las características descritas para los Técnicos Titulados y/o Técnicos Profesionales, conforme a la siguiente tabla de equivalencias.

ÁREAS	PUESTOS TIPO	TÉCNICO TITULADO	TÉCNICO PROFESIONAL
INFRAESTRUCTURA FERROVIARIA	PLATAFORMA Y OBRA CIVIL	*	*
	MANTENIMIENTO Y RENOVACIÓN	*	*
	DE INFRAESTRUCTURA Y VÍA	*	*
	ELECTRIFICACIÓN/SUBESTACIONES Y TELEMANDO	*	*
	DE SEÑALIZACIÓN	*	*
	DE TELECOMUNICACIONES	*	*
	VEHÍCULOS Y MAQUINARIA DE VÍA	*	*

** A definir durante la negociación*

Desde la firma del acuerdo de Desarrollo Profesional, todos los puestos de este Grupo Profesional que sean ofertados por la empresa, ya sea mediante convocatoria interna o a través de la Oferta Pública de Empleo, deberán ajustarse a las características de esos 14 puestos tipo. En cualquier caso, atendiendo al principio de igualdad y mérito, los requisitos solicitados en las convocatorias a un puesto determinado, deben ser idénticos a los solicitados en toda la Red para ese mismo puesto.

2.2. Grupo Profesional Mando Intermedio y Cuadro Técnico

Se establecerán un máximo de 21 puestos tipo para el Grupo de Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos, en los cuales serán encuadradas las actuales categorías pertenecientes a ese colectivo, teniendo en cuenta las características descritas para los Supervisores, Cuadros Técnicos Titulados y Cuadros Técnicos Profesionales, conforme a la siguiente tabla de equivalencias.

ÁREAS	PUESTOS TIPO	SUPERVISOR	CUADRO TÉCNICO TITULADO	CUADRO TÉCNICO PROFESIONAL
INFRAESTRUCTURA FERROVIARIA	PLATAFORMA Y OBRA CIVIL	*	*	*
	MANTENIMIENTO Y RENOVACIÓN	*	*	*
	DE INFRAESTRUCTURA Y VÍA	*	*	*
	ELECTRIFICACIÓN/SUBESTACIONES Y TELEMANDO	*	*	*
	DE SEÑALIZACIÓN	*	*	*
	DE TELECOMUNICACIONES	*	*	*
	VEHÍCULOS Y MAQUINARIA DE VÍA	*	*	*

** A definir durante la negociación*

Desde la firma del acuerdo de Desarrollo Profesional, todos los puestos de este Grupo Profesional que sean ofertados por la empresa, ya sea mediante convocatoria interna o a través de la Oferta Pública de Empleo, deberán ajustarse a las características de esos 21 puestos tipo. En cualquier caso, atendiendo al principio de igualdad y mérito, los requisitos solicitados en las convocatorias a un puesto determinado, deben ser idénticos a los solicitados en toda la Red para ese mismo puesto.

2.3. Grupo Profesional de Personal Operativo

- *Operador/a Especializado de Mantenimiento (con dos niveles)*
- *Operador/a de Mantenimiento (con dos niveles)*

MANTENIMIENTO INFRAESTRUCTURA						
GRUPOS PROFESIONALES		CONSERVACIÓN VIGILANCIA Y MAQUINARIA VÍA	ELECTRIFICACIÓN SUBESTACIONES TELEMANDO	INSTALACIONES DE SEGURIDAD	LABORATORIO	TELE COMUNICACIONES
OPERADOR DE MANTENIMIENTO ESPECIALIZADO	N1	JEFE DE DISTRITO	ENCARGADO LINEA ELECTRIFICADA.	ENCARGADO SECTOR INS.SEG. ELECTRICAS	PREPARADOR PRINCIPAL DE LABORATORIO	ENCARGADO TELECOMUNICACIONES
		SUBCONTRAMAESTRE	ENCARGADO SUB - ESTACIONES ELECTRICAS Y TELEMANDO	ENCARGADO SECTOR INST. SEGURIDAD MECANICAS		
		OPERADOR PRINCIPAL DE MAQUINA VIA				.
	N2	SUBJEFE DE DISTRITO	OFICIAL 1º DE SUBE.ELECT-TELEMANDO	MONTADOR INST SEGUR ELECTRICAS ESPECIALIZADO	PREPARADOR DE SEGUNDA DE LABORATORIO	OFICIAL DE TELECOMUNICACIONES ESPECIALIZADO
		OPERADOR MAQUINA VIA	CONDUCTOR VAGONETA	JEFE EQUIPO DE INSTALACIONES SEGURIDAD MECANICAS	PREPARADOR DE PRIMERA DE LABORATORIO	
		JEFE DE EQUIPO DE SOLDADURA	JEFE DE EQUIPO DE LINEA ELECTRIFICADA			
		CONDUCTOR VEHICULO CONSERVACION VIA				
		CAPATAZ VIAS Y OBRAS				
OPERADOR DE MANTENIMIENTO	N1	AYTE. MAQUINARIA VIA AUTORIZADO	OFICIAL CELADOR LINEA ELECTRIFICADA	MONTADOR INST SEG. ELECTRICAS		OFICIAL DE TELECOMUNICACIONES
		OFICIAL OF. SOLDADOR - *OBRERO 1º VIAS Y OBRAS	OFICIAL 2º SUBESTACIONES ELECTRICAS Y TELEMANDO	MONTADOR INST SEG. MECANICAS		
	N2	AYUDANTE MAQUINA VIA	OFICIAL ENTRADA SUBEST.ELECTRIC Y TELEMANDO	MONTADOR INST SEG MECANICAS ENTRADA	PREPARADOR DE ENTRADA LABORATORIO	OFICIAL DE TELECOMUNICACIONES DE ENTRADA
		AYUDANTE FERROVIARIO	OFICIAL CELADOR DE ENTRADA			

3. Entorno funcional

El entorno funcional aglutina las definiciones que recogen los rasgos fundamentales de los puestos de trabajo del área de Infraestructura ferroviaria que, sin agotar sus funciones, comprenden las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan.

Los trabajadores/as podrán realizar funciones de otro Subgrupo Profesional y Especialidad, que no exija conocimientos esencialmente distintos a los indicados; siempre que así lo requieran las circunstancias, cuando el índice de actividades del cometido a desempeñar en la jornada no haga precisa la existencia de otro trabajador o para complementar la actividad normal exigible.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticas o de cualquier otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro Grupo Profesional o especialidad distinta, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

Conocerá la normativa, especificaciones y fichas técnicas, planos e instrucciones para la ejecución de los tipos de trabajo propios de su Grupo Profesional y especialidad.

En materia de funciones y condiciones de trabajo, se mantienen en vigor, a excepción de lo que expresamente se modifica en este desarrollo profesional, la Normativa laboral, el acuerdo de Empleabilidad y de Adecuación del horario de la jornada laboral a la banda de mantenimiento de infraestructura, el Acuerdo de Mejoras de productividad de Mantenimiento de Infraestructura, incluyendo la Adecuación de la jornada laboral para trabajos en fines de semana y/o días festivos, así como Encargado de Trabajos y Pilotos de Seguridad y la superación de la moratoria del Reglamento General de Circulación de 1993 (maniobras).

3.1. Estructura de Apoyo

El personal Técnico de la Estructura de Apoyo, podrá desempeñar cualquiera de los puestos de trabajo de la Estructura de la Red, cuya fijación, determinación y funciones se establecerán por la Dirección General. Integran este colectivo los agentes que en posesión o no de título académico han adquirido un adecuado nivel de desarrollo de conocimientos profesionales o teóricos aplicables a las diferentes especialidades que componen la actividad ferroviaria

3.2. Grupo Profesional Mando Intermedio y Cuadro Técnico

Supervisar, ejecutar y resolver todas aquellas funciones complejas relativas a las actividades de construcción, renovación y mantenimiento de la infraestructura, tanto con medios propios como ajenos, conforme a las pautas recibidas, la normativa interna y externa y los procedimientos establecidos, para realizar los objetivos de seguridad, calidad, eficacia, eficiencia, productividad y coste exigidos.

Colaborar en la elaboración y, en su caso, con la titulación necesaria elaborará los proyectos de obras y de puesta en servicio de nuevas instalaciones y los planes y programas de

mantenimiento y mejora de las existentes, dirigiendo y controlando su ejecución, organizando la atención a las incidencias y averías y asistiendo a su reparación en cualquier momento si fuera necesario, así como utilizar y conservar adecuadamente para todo ello los útiles y medios puestos a su disposición.

Coordinar las actividades relativas a la infraestructura con los responsables de la circulación y de los operadores implicados, y en especial la concesión de intervalos, el seguimiento de trenes de trabajo y circulaciones especiales, y el control de vagones y de las limitaciones de velocidad, realizando la programación y control de los trabajos.

Activar los mecanismos de actuación sobre las instalaciones en caso de accidente o incidencia, para minimizar su repercusión sobre la circulación, analizando sus causas y adoptando medidas correctoras.

Impartir formación

3.3. Grupo Profesional de Personal Operativo

Las funciones serán las enmarcadas en cada especialidad reguladas en la Normativa laboral.

Las especialidades que conforman este grupo son las siguientes:

- *Conservación Vigilancia y Maquinaria Vía*
- *Electrificación Subestaciones Telemando:*
    - *Electrificación*
    - *Subestaciones y Telemando*
- *Instalaciones de Seguridad:*
    - *Eléctricas*
    - *Mecánicas*
- *Laboratorio*
- *Telecomunicaciones*

4. Entorno operacional

La Dirección de la empresa organizará la actividad de los trabajadores/as del área de Mantenimiento e Infraestructura ferroviaria de forma que se produzca una buena racionalización del servicio, el mejor aprovechamiento del personal, una mayor productividad y la ocupación efectiva, sin menoscabo de la Normativa laboral vigente.

5. Condiciones laborales

Todos los trabajadores/as de los grupos profesionales del área de Mantenimiento e Infraestructura realizarán sus funciones en el ámbito de influencia de la Base de Mantenimiento a la que estén adscritos.

6. Modelo retributivo

Conforme lo propuesto en el apartado Sistema retributivo (pág. 8).

Circulación

1. Principios generales

La presente regulación establece y desarrolla el marco específico de relaciones laborales del área de Circulación ferroviaria, de aplicación en cualquier ámbito de la empresa en el que realice las funciones recogidas en el presente documento.

Cada definición de grupo recoge los rasgos fundamentales del mismo y/o del subgrupo que aborda, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que lo caracterizan.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios técnicos, herramientas informáticas o de cualquier otro tipo que sean precisos y que la empresa ponga a su disposición, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro subgrupo distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

Se procede a una racionalización y simplificación del sistema retributivo, basado en tres componentes: retribución fija, retribución variable y complementos.

2. Grupos Profesionales

El sistema de grupos profesionales queda modificado, desapareciendo las categorías profesionales existentes hasta la fecha, que pasan a integrarse según los cuadros de convergencias, de la siguiente manera:

2.1. Grupo Profesional Estructura de Apoyo

Se establecerán un máximo de 6 puestos tipo para el Grupo de Estructura de Apoyo, en los cuales serán encuadradas las actuales categorías, teniendo en cuenta las características descritas para los Técnicos Titulados y/o Técnicos Profesionales, conforme a la siguiente tabla de equivalencias.

ÁREAS	PUESTOS TIPO	TÉCNICO TITULADO	TÉCNICO PROFESIONAL
CIRCULACIÓN	PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE CAPACIDAD	*	*
	REGULACIÓN	*	*
	OPERACIONES DE LÍNEA	*	*

** A definir durante la negociación*

Desde la firma del acuerdo de Desarrollo Profesional, todos los puestos de este Grupo Profesional que sean ofertados por la empresa, ya sea mediante convocatoria interna o a

través de la Oferta Pública de Empleo, deberán ajustarse a las características de esos 6 puestos tipo. En cualquier caso, atendiendo al principio de igualdad y mérito, los requisitos solicitados en las convocatorias a un puesto determinado, deben ser idénticos a los solicitados en toda la Red para ese mismo puesto.

2.2. Grupo Profesional Mando Intermedio y Cuadro Técnico

Se establecerán un máximo de 9 puestos tipo para el Grupo de Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos, en los cuales serán encuadradas las actuales categorías pertenecientes a ese colectivo, teniendo en cuenta las características descritas para los Supervisores, Cuadros Técnicos Titulados y Cuadros Técnicos Profesionales, conforme a la siguiente tabla de equivalencias.

ÁREAS	PUESTOS TIPO	SUPERVISOR	CUADRO TÉCNICO TITULADO	CUADRO TÉCNICO PROFESIONAL
CIRCULACIÓN	PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE CAPACIDAD	*	*	*
	REGULACIÓN	*	*	*
	OPERACIONES DE LÍNEA	*	*	*

** A definir durante la negociación*

Desde la firma del acuerdo de Desarrollo Profesional, todos los puestos de este Grupo Profesional que sean ofertados por la empresa, ya sea mediante convocatoria interna o a través de la Oferta Pública de Empleo, deberán ajustarse a las características de esos 9 puestos tipo. En cualquier caso, atendiendo al principio de igualdad y mérito, los requisitos solicitados en las convocatorias a un puesto determinado, deben ser idénticos a los solicitados en toda la Red para ese mismo puesto.

2.3. Grupo Profesional de Personal Operativo

- *Operador/a Especializado de circulación (con dos niveles)*
- *Operador/a de Circulación (con dos niveles)*

GRUPO PROFESIONAL		CIRCULACIÓN		
OPERADOR DE CIRCULACIÓN ESPECIALIZADO	N1	FACTOR DE CIRCULACION DE PRIMERA		
	N2	FACTOR DE CIRCULACION DE SEGUNDA		
OPERADOR DE CIRCULACIÓN	N1	FACTOR DE CIRCULACION DE ENTRADA		
	N2	CAPATAZ	GUARDAGUJAS	AYUDANTE FERROVIARIO

3. Entorno funcional

El entorno funcional aglutina las definiciones que recogen los rasgos fundamentales de los puestos de trabajo del área de Circulación ferroviaria que, sin agotar sus funciones, comprenden las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticas o de cualquier otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro Grupo Profesional o especialidad distinta, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

Conocerá la normativa y especificaciones para la ejecución de los tipos de trabajo propios de su Grupo Profesional y especialidad.

En materia de funciones y condiciones de trabajo, se mantienen en vigor, a excepción de lo que expresamente se modifica en este desarrollo profesional, la normativa laboral, el acuerdo de Servicio Itinerante de Circulación y Equipo Móvil.

3.1. Estructura de Apoyo

El personal Técnico de la Estructura de Apoyo, podrá desempeñar cualquiera de los puestos de trabajo de la Estructura de la Red, cuya fijación, determinación y funciones se establecerán por la Dirección General. Integran este colectivo los agentes que en posesión o no de título académico han adquirido un adecuado nivel de desarrollo de conocimientos profesionales o teóricos aplicables a las diferentes especialidades que componen la actividad ferroviaria.

3.2 Grupo Profesional Mando Intermedio y Cuadro Técnico

Tendrán como funciones supervisar, ejecutar y resolver todas aquellas funciones complejas relativas a las actividades de planificación y gestión de capacidad del tráfico ferroviario y de regulación y operación de la circulación en el Puesto de Mando, Línea, Estación, Instalación Técnica o Instalación Logística de mercancías, conforme a las pautas recibidas, la normativa interna y externa y los procedimientos establecidos, para alcanzar los objetivos de seguridad, calidad, eficacia, eficiencia, productividad y coste exigidos.

Organizar, supervisar y realizar todas las operaciones necesarias para la circulación de trenes y maniobras que le sean encomendadas en las normas que regulen la circulación y la seguridad de la misma.

Intervenir y colaborar en la resolución de los accidentes e incidencias y en los trabajos para restablecer la situación de normalidad, garantizando la seguridad en la circulación, participando en la investigación, en la elaboración de informes y en la determinación de sus causas, así como buscando acciones de mejora para reducir el impacto de aquéllos, participando además en los planes de autoprotección de su ámbito y formando parte del equipo de intervención en casos de emergencia.

Impartir formación

3.3 Grupo Profesional de Personal Operativo

Las funciones serán las enmarcadas en cada especialidad reguladas en la Normativa laboral.

Las especialidades que conforman este grupo son las siguientes: Operador de Circulación Especializado N1 y N2, y Operador de Circulación N1 y N2.

<u>Operador de Circulación Especializado N1 y N2 y Operador de Circulación N1</u>

Conforman esta categoría los agentes que pueden prestar todo servicio de circulación en cualquier estación de la Red.

- *Podrá estar al frente de apeaderos, apartaderos, apartaderos-cargaderos y cargaderos, siendo en este caso el Jefe nato de la dependencia, aunque existan otros agentes de su misma categoría.*

- *Podrá sustituir al Mando Intermedio cuando no haya agente de este cargo durante su turno, así como en las ausencias circunstanciales de los mismos, siguiendo las directrices que reciba.*

- *Podrá prestar servicio en un Puesto de Mando realizando las funciones de Operador, de Auxiliar de Gráfico en las Mesas de CTC o en las Secretarías de los mismos.*

Operador de Circulación N2

Forman esta categoría aquellos agentes que, en determinadas dependencias relacionadas directamente con la circulación de trenes, pueden realizar las siguientes tareas: servicio, engrase y limpieza de agujas, señales y otros aparatos; vigilancia de dependencias y material; enganches, desenganches y acompañamiento de maniobras.

4. Entorno operacional

La Dirección de la empresa organizará la actividad de los trabajadores/as del área de Circulación ferroviaria en turnos de trabajo de forma que se produzca una buena racionalización del servicio, el mejor aprovechamiento del personal, una mayor productividad y la ocupación efectiva.

5. Condiciones laborales

Todos los trabajadores/as de los grupos profesionales del área de Circulación ferroviaria realizarán sus funciones en el ámbito de influencia del Puesto de Mando, CRC, Centros Logísticos o Estaciones a las que se estén adscritos.

6. Modelo retributivo

Conforme lo propuesto en el apartado Sistema retributivo (pág. 8).

Servicios a Clientes

1. Principios generales

La presente regulación establece y desarrolla el marco específico de relaciones laborales del área de servicios a clientes, de aplicación en cualquier ámbito de la empresa en la que realice las funciones recogidas en el presente documento. Cada definición de grupo recoge los rasgos fundamentales del mismo y/o del subgrupo que aborda, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que lo caracterizan.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios técnicos, herramientas informáticas o de cualquier otro tipo que sean precisos y que la empresa ponga a su disposición, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro subgrupo distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

Se establecen unas características comunes a la actividad a desarrollar, que serán complementadas por las características diferenciadoras que se definan por los puestos de trabajo.

Se procede a una racionalización y simplificación del sistema retributivo, basado en tres componentes: retribución fija, retribución variable y complementos.

2. Grupos Profesionales

El sistema de grupos profesionales queda modificado, desapareciendo las categorías profesionales existentes hasta la fecha, que pasan a integrarse según los cuadros de convergencias, de la siguiente manera:

2.1. Grupo Profesional Estructura de Apoyo

Se establecerán un máximo de 6 puestos tipo para el Grupo de Estructura de Apoyo, en los cuales serán encuadradas las actuales categorías, teniendo en cuenta las características descritas para los Técnicos Titulados y/o Técnicos Profesionales, conforme a la siguiente tabla de equivalencias.

ÁREAS	PUESTOS TIPO	TÉCNICO TITULADO	TÉCNICO PROFESIONAL
SERVICIOS AL CLIENTE	SERVICIOS EN ESTACIONES DE VIAJEROS	*	*
	SERVICIOS LOGÍSTICOS	*	*
	GESTION DE BIENES E INMUEBLES	*	*

** A definir durante la negociación*

Desde la firma del acuerdo de Desarrollo Profesional, todos los puestos de este Grupo Profesional que sean ofertados por la empresa, ya sea mediante convocatoria interna o a través de la Oferta Pública de Empleo, deberán ajustarse a las características de esos 6 puestos tipo. En cualquier caso, atendiendo al principio de igualdad y mérito, los requisitos solicitados en las convocatorias a un puesto determinado, deben ser idénticos a los solicitados en toda la Red para ese mismo puesto.

2.2. Grupo Profesional Mando Intermedio y Cuadro Técnico

Se establecerán un máximo de 9 puestos tipo para el Grupo de Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos, en los cuales serán encuadradas las actuales categorías pertenecientes a ese colectivo, teniendo en cuenta las características descritas para los Supervisores, Cuadros Técnicos Titulados y Cuadros Técnicos Profesionales, conforme a la siguiente tabla de equivalencias.

ÁREAS	PUESTOS TIPO	SUPERVISOR	CUADRO TÉCNICO TITULADO	CUADRO TÉCNICO PROFESIONAL
SERVICIOS AL CLIENTE	SERVICIOS EN ESTACIONES DE VIAJEROS	*	*	*
	SERVICIOS LOGÍSTICOS	*	*	*
	GESTION DE BIENES E INMUEBLES.	*	*	*

** A definir durante la negociación*

Desde la firma del acuerdo de Desarrollo Profesional, todos los puestos de este Grupo Profesional que sean ofertados por la empresa, ya sea mediante convocatoria interna o a través de la Oferta Pública de Empleo, deberán ajustarse a las características de esos 9 puestos tipo. En cualquier caso, atendiendo al principio de igualdad y mérito, los requisitos solicitados en las convocatorias a un puesto determinado, deben ser idénticos a los solicitados en toda la Red para ese mismo puesto.

2.3. Grupo Profesional de Personal Operativo

- *Operador/a de Servicios a Clientes Especializado (con dos niveles)*
- *Operador/a de Servicios a Clientes (con dos niveles)*

GRUPO PROFESIONAL		SERVICIOS AL CLIENTE		
OPERADOR ESPECIALIZADO	N1	FACTOR DE CIRCULACIÓN DE PRIMERA	MAQUINISTA PRINCIPAL	
	N2	INFORMADOR ENCARGADO	FACTOR ENCARGADO	FACTOR DE CIRCULACIÓN DE SEGUNDA
OPERADOR	N1	FACTOR	INFORMADOR	FACTOR DE CIRCULACIÓN DE ENTRADA
	N2	CAPATAZ DE MANIOBRAS	FACTOR DE ENTRADA	AYUDANTE FERROVIARIO

3. Entorno funcional

El entorno funcional aglutina las definiciones que recogen los rasgos fundamentales de los puestos de trabajo del área de Servicios a Clientes que, sin agotar sus funciones, comprenden las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticas o de cualquier otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro Grupo Profesional o especialidad distinta, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

Conocerá la normativa y especificaciones para la ejecución de los tipos de trabajo propios de su Grupo Profesional y especialidad.

En materia de funciones y condiciones de trabajo, se mantienen en vigor, a excepción de lo que expresamente se modifica en este desarrollo profesional, la normativa laboral y el acuerdo de Regulación de Conducción Restringida así como el Acuerdo de la Revisión Visual del Tren (RVT), el Acuerdo sobre Pruebas de Frenado y el Acuerdo de Estaciones de Viajeros (EE.VV.).

3.1. Estructura de Apoyo

El personal Técnico de la Estructura de Apoyo, podrá desempeñar cualquiera de los puestos de trabajo de la Estructura de la Red, cuya fijación, determinación y funciones se establecerán por la Dirección General. Integran este colectivo los agentes que en posesión o no de título académico han adquirido un adecuado nivel de desarrollo de conocimientos profesionales o teóricos aplicables a las diferentes especialidades que componen la actividad ferroviaria

3.2 Grupo Profesional Mando Intermedio y Cuadro Técnico

Tendrán como funciones supervisar, ejecutar y resolver todas aquellas funciones complejas relativas a las actividades de las estaciones de viajeros, de instalaciones y centros logísticos de mercancías, instalaciones técnicas y de suministro de combustible, incluidos los servicios complementarios y auxiliares al transporte ferroviario, tanto con medios propios como ajenos, conforme a las pautas recibidas, la normativa interna y externa y los procedimientos establecidos, para alcanzar los objetivos de seguridad, calidad, eficacia, eficiencia, productividad y coste exigidos.

Controlar y coordinar todos los servicios prestados tanto en estación de viajeros como en centro o instalación logística de mercancías, supervisando la actividad de las empresas que presten servicios o realicen actividades en aquéllas.

Colaborar en el desarrollo e implantación de las políticas comerciales y de relación con los clientes y supervisar todas las operaciones que se realicen como consecuencia de la actividad de las estaciones de viajeros o de los centros e instalaciones logísticas de mercancías, incluidas las de mantenimiento y entretenimiento de dependencias, instalaciones, medios y material, garantizando su buen uso y adoptando las medidas correctoras necesarias.

Intervenir y colaborar en la investigación y resolución de los accidentes e incidencias, buscando acciones de mejora para reducir el impacto de estos, así como participar en los planes de autoprotección de su ámbito, formando parte del equipo de intervención en casos de emergencia.

Impartir formación

3.3 Grupo Profesional de Personal Operativo

Las funciones serán las enmarcadas en cada especialidad reguladas en la Normativa laboral.

4. Entorno operacional

La Dirección de la empresa organizará la actividad de los trabajadores/as del área de Servicios a clientes en turnos de trabajo de forma que se produzca una buena racionalización del servicio, el mejor aprovechamiento del personal, una mayor productividad y la ocupación efectiva.

5. Condiciones laborales

Todos los trabajadores/as de los grupos profesionales del área de Servicios a Clientes realizarán sus funciones en el ámbito de influencia de las Estaciones y Centros Logísticos a los que se estén adscritos.

6. Modelo retributivo

Conforme lo propuesto en el apartado Sistema retributivo (pág. 8).

Servicios Generales

1. Principios generales

La presente regulación establece y desarrolla el marco específico de relaciones laborales del área de servicios generales, de aplicación en cualquier ámbito de la Empresa en la que realice las funciones recogidas en el presente documento.

Cada definición de grupo recoge los rasgos fundamentales del mismo y/o del subgrupo que aborda, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que lo caracterizan.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios técnicos, herramientas informáticas o de cualquier otro tipo que sean precisos y que la empresa ponga a su disposición, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro subgrupo distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

Se establecen unas características comunes a la actividad a desarrollar, que serán complementadas por las características diferenciadoras que se definan por los puestos de trabajo.

Se procede a una racionalización y simplificación del sistema retributivo, basado en tres componentes: retribución fija, retribución variable y complementos.

2. Grupos Profesionales

El sistema de grupos profesionales queda modificado, desapareciendo las categorías profesionales existentes hasta la fecha, que pasan a integrarse según los cuadros de convergencias, de la siguiente manera:

2.1 Grupo Profesional Estructura de Apoyo

Se establecerán un máximo de 18 puestos tipo para el Grupo de Estructura de Apoyo, en los cuales serán encuadradas las actuales categorías, teniendo en cuenta las características descritas para los Técnicos Titulados y/o Técnicos Profesionales, conforme a la siguiente tabla de equivalencias.

ÁREAS	PUESTOS TIPO	TÉCNICO TITULADO	TÉCNICO PROFESIONAL
SERVICIOS GENERALES	GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	*	*
	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	*	*
	JURÍDICO	*	*
	EDIFICIOS E INSTALACIONES	*	*
	COMUNICACIÓN	*	*
	SEGURIDAD PRIVADA Y PROTECCIÓN	*	*
	SEGURIDAD EN LA CIRCULACIÓN	*	*
	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	*	*
	PSICOLOGÍA DEL TRABAJO	*	*

** A definir durante la negociación*

Desde la firma del acuerdo de Desarrollo Profesional, todos los puestos de este Grupo Profesional que sean ofertados por la empresa, ya sea mediante convocatoria interna o a través de la Oferta Pública de Empleo, deberán ajustarse a las características de esos 18 puestos tipo. En cualquier caso, atendiendo al principio de igualdad y mérito, los requisitos solicitados en las convocatorias a un puesto determinado, deben ser idénticos a los solicitados en toda la Red para ese mismo puesto.

2.2 Grupo Profesional Mando Intermedio y Cuadro Técnico

Se establecerán un máximo de 27 puestos tipo para el Grupo de Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos, en los cuales serán encuadradas las actuales categorías pertenecientes a ese colectivo, teniendo en cuenta las características descritas para los Supervisores, Cuadros Técnicos Titulados y Cuadros Técnicos Profesionales, conforme a la siguiente tabla de equivalencias.

ÁREAS	PUESTOS TIPO	SUPERVISOR	CUADRO TÉCNICO TITULADO	CUADRO TÉCNICO PROFESIONAL
SERVICIOS GENERALES	GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	*	*	*
	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	*	*	*
	JURÍDICO	*	*	*
	EDIFICIOS E INSTALACIONES	*	*	*
	COMUNICACIÓN	*	*	*
	SEGURIDAD PRIVADA Y PROTECCIÓN	*	*	*
	SEGURIDAD EN LA CIRCULACIÓN	*	*	*
	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	*	*	*
	PSICOLOGÍA DEL TRABAJO	*	*	*

** A definir durante la negociación*

Desde la firma del acuerdo de Desarrollo Profesional, todos los puestos de este Grupo Profesional que sean ofertados por la empresa, ya sea mediante convocatoria interna o a través de la Oferta Pública de Empleo, deberán ajustarse a las características de esos 27 puestos tipo. En cualquier caso, atendiendo al principio de igualdad y mérito, los requisitos solicitados en las convocatorias a un puesto determinado, deben ser idénticos a los solicitados en toda la Red para ese mismo puesto.

2.3 Grupo Profesional de Personal Operativo

- *Operador/a de Servicios Generales Especializado (con dos niveles)*
- *Operador/a de Servicios Generales (con dos niveles)*

GRUPO PROFESIONAL		SERVICIOS GENERALES
OPERADOR ESPECIALIZADO	N1	JEFE DE RECAUDACIÓN
		JEFE DE NEGOCIADO
		JEFE DE SEGUNDA DE SUMINISTROS
		TÉCNICO DE 1ª DE ORGANIZACIÓN
		CONTABLE AUXILIAR
		DELINEANTE PRINCIPAL
	N2	GRABADOR/PERFORADOR /VERIFICADOR DE 1ª
		TÉCNICO DE 2ª ORGANIZACIÓN
		OF. TESORERÍA CONTABILIDAD DE 1ª
		OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª
		ENCARGADO DE SUMINISTROS
		CONSERJE
		INSPECTOR DE CONTROL
		DELINEANTE DE 1ª
OPERADOR	N1	GRABADOR-PERFORADOR-VERIFICADOR DE 2ª
		AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN
		OF. TESORERÍA Y CONTABILIDAD DE 2ª
		OFICIAL ADMINISTRACIÓN DE 2ª
		OFICIAL DE SUMINISTROS
		ORDENANZA PRINCIPAL
		CONTROLADOR
		DELINEANTE DE 2ª
	N2	OFICIAL ADMINISTRACIÓN DE ENTRADA
		GRABADOR-PERFORADOR-VERIFICADOR DE ENTRADA
		AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN DE ENTRADA
		OFICIAL DE TESORERÍA Y CONTABILIDAD DE ENTRADA
		AYUDANTE FERROVIARIO
		ORDENANZA PORTERO
		DELINEANTE DE ENTRADA
		OFICIAL DE SUMINISTROS DE ENTRADA

3. Entorno funcional

El entorno funcional aglutina las definiciones que recogen los rasgos fundamentales de los puestos de trabajo del área de Servicios Generales que, sin agotar sus funciones, comprenden las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticas o de cualquier otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro Grupo Profesional o especialidad distinta, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

Conocerá la normativa y especificaciones para la ejecución de los tipos de trabajo propios de su Grupo Profesional y especialidad.

En materia de funciones y condiciones de trabajo, se mantienen en vigor la Normativa laboral, a excepción de lo que expresamente se modifica en este desarrollo profesional, así como el Acuerdo específico del Personal de Administración y Gestión.

3.1 Estructura de Apoyo

El personal Técnico de la Estructura de Apoyo, podrá desempeñar cualquiera de los puestos de trabajo de la Estructura de la Red, cuya fijación, determinación y funciones se establecerán por la Dirección General. Integran este colectivo los agentes que en posesión o no de título académico han adquirido un adecuado nivel de desarrollo de conocimientos profesionales o teóricos aplicables a las diferentes especialidades que componen la actividad ferroviaria

3.2 Grupo Profesional Mando Intermedio y Cuadro Técnico

Supervisar, organizar, implantar y desarrollar las actividades administrativas y de gestión de los recursos humanos, económicos o materiales de la empresa, y de control de calidad, conforme a las pautas recibidas, la normativa interna y externa y los procedimientos establecidos, para alcanzar los objetivos de seguridad, calidad, eficacia, eficiencia, productividad y coste exigidos.

Impartir formación

3.3 Grupo Profesional de Personal Operativo

Las funciones serán las enmarcadas en cada especialidad reguladas en la Normativa laboral.

4. Entorno operacional

La Dirección de la empresa organizará la actividad de los trabajadores/as del área de Servicios Generales en turnos de trabajo de forma que se produzca una buena racionalización del servicio, el mejor aprovechamiento del personal, una mayor productividad y la ocupación efectiva.

5. Condiciones laborales

Todos los trabajadores/as de los grupos profesionales del área de Servicios Generales realizarán sus funciones en el ámbito de influencia de las Oficinas Centrales y Territoriales a las que se estén adscritos.

6. Modelo retributivo

Conforme lo propuesto en el apartado Sistema retributivo (pág. 8).

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Con el fin de que ningún trabajador sufra merma económica, en caso de observar diferencia negativa en salario tras realizarse la correspondiente adecuación salarial al nuevo modelo retributivo, se les creará un complemento ad personam cuya cuantía supondrá la diferencia en cómputo anual entre su salario bruto actual y el resultante de esta adecuación. Este complemento tendrá naturaleza y tratamiento salarial, y su percepción se tendrá en cuenta para las garantías previstas en convenio colectivo.

Su abono se realizará de manera mensual en 12 pagas anuales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Con el fin de que ningún trabajador sufra perjuicio en sus condiciones laborales con ocasión de la puesta en marcha de este Desarrollo Profesional, aquellas categorías que en la actualidad tienen reconocida la penosidad, mantendrán la misma nomenclatura para evitar que dicha penosidad sea cuestionada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Los trabajadores/as procedentes de la extinta FEVE, y que en la actualidad ostenten la categoría de Técnicos Ferroviarios Superiores (TFS) y Titulado Superior de Entrada, serán integrados en el subgrupo profesional de Técnicos, sin que ello suponga perjuicio laboral ni económico alguno.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las categorías que en la actualidad cuentan con ascenso automático por permanencia reguladas en la Normativa laboral, mantendrán dicha condición con el fin de no ver truncada su progresión profesional.

Igualmente, se analizarán otras situaciones que puedan ser susceptibles de aplicar el ascenso por permanencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Para todos los trabajadores/as de ADIF les será de aplicación la regulación contenida en la Normativa Laboral, salvo en aquellos contenidos expresamente modificados por el presente acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Aquellos/as trabajadores/as que cuenten con la categoría de Jefes de Estación serán encuadrados en el Grupo Profesional de Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos, en el subgrupo de Supervisores dentro del Área de Circulación, conservando sus condiciones de residencia y resto de condiciones laborales, que ostenten en la actualidad.

Del mismo modo, aquellos/as trabajadores/as que cuenten con categorías profesionales de Conductor de Segunda, Conductor o Conductor de Primera, serán encuadrados/as como Operador N2, Operador N1 u Operador Especializado N2, respectivamente, en su área correspondiente.

En cualquier caso, aquellos/as trabajadores/as que cuenten con una categoría no recogida en el presente documento, serán encuadrados en el grupo profesional y nivel acorde con su actual categoría y nivel salarial.