

## I CONVENIO COLECTIVO DE ADIF

---

### MESA TÉCNICA DE ACTUALIZACIÓN DE FUNCIONES Y DESARROLLO PROFESIONAL

---

#### SUBMESA DE ESTACIONES DE VIAJEROS

En Madrid, a las 9:30 horas del día 16 de enero de 2008, se reúnen en la sala de Reuniones del edificio comercial de Madrid Chamartín (andén 1), las personas que se indican a continuación en su calidad de miembros de la Dirección de la Empresa y de la Representación de los Trabajadores en la Submesa de Estaciones de Viajeros que se acordó en la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo, celebrada el pasado 31 de Octubre del 2007.

#### Por la Dirección de la Empresa

Juan Silva Joya	Director de Recursos Humanos
José Luis Lamas Chousal	Jefe de Gabinete de Negociación Colectiva
Javier Mazón Ibáñez	Jefe de Gabinete de Planificación y Control
M <sup>o</sup> Teresa Jiménez Martín	Jefa de RR. LL. y Com. Interna
Fco. Javier Muñoz Garrote	Jefe de Admón. de Personal
Rafael Priego Relaño	Jefe de Formación y Organización

#### Por la Representación de los Trabajadores

Juan C. Cabello Cabello	CC.OO
M <sup>o</sup> Victoria García Mora	CC.OO
Arturo Costa Samaniego	U.G.T.
Emilio Pascual Fernández	U.G.T.
Francisco J. Puertas Carreño	S.C.F.
José Dolz Cabo	C.G.T.
Alberto Díaz Urruchi	S.F.

En línea con lo indicado en la sesión precedente, las representaciones de CC.OO. y C.G.T. entregan la documentación correspondiente a sus respectivas propuestas sobre "quebranto de moneda", realizando una sucinta exposición de los aspectos más relevantes de las mismas, que se unen a este acta.

Seguidamente, la Dirección de la Empresa expone detalladamente los procedimientos operativos y sistemas específicos de abono que tienen implantados determinadas empresas de considerable volumen, para los trabajadores que manejan fondos en su desempeño laboral habitual, al tiempo que solicita a la representación de los trabajadores sus valoraciones sobre el documento directivo presentado en la reunión anterior.

En este sentido, se produce un amplio debate sobre las distintas posiciones de la representación de los trabajadores que, en síntesis siguen manteniendo la dualidad entre la compensación económica o fondo de garantía, junto con un sistema mixto de carácter indemnizatorio, todo ello en orden a dar virtualidad al desarrollo de los trabajos técnicos de esta materia.

Por último, ambas partes ponen de relieve la necesidad de estudiar detenidamente todos los documentos entregados en esta Submesa, a fin de que a la vista de las propuestas presentadas, se pueda elaborar el oportuno proyecto, a cuyo efecto se celebrará nueva reunión a las 9:30 horas del próximo día 23 del presente mes en esta misma sede.

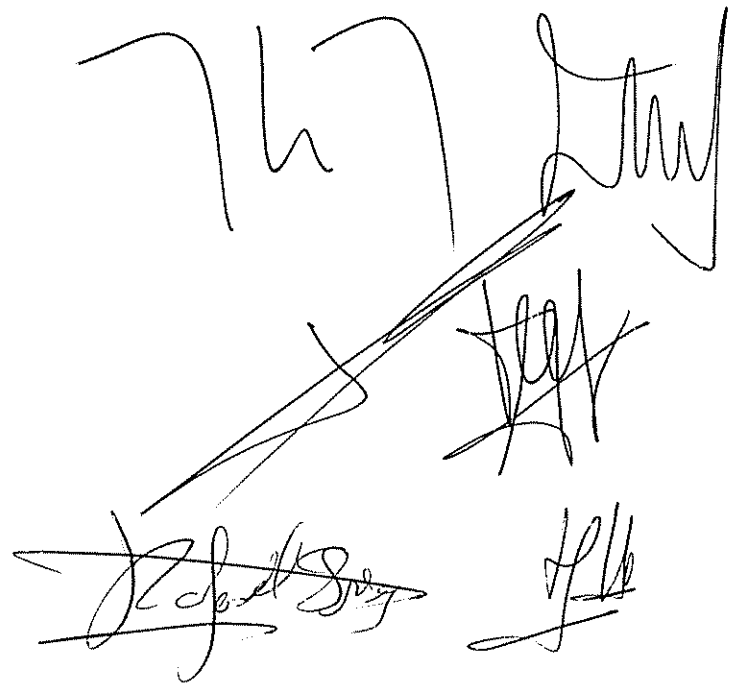
Sin más asuntos que tratar finaliza la reunión a las 11:45 horas.

POR LA REPRESENTACIÓN  
DE LOS TRABAJADORES

POR LA DIRECCIÓN  
LA EMPRESA



Handwritten signatures of worker representatives, including the following labels: UGT, COT, and S.F.



Handwritten signatures of company management.



## I CONVENIO COLECTIVO DE ADIF SUBMESA ESTACIONES DE VIAJEROS

### INTRODUCCIÓN

El punto 5.2 del preacuerdo del I Convenio Colectivo de Adif, en concreto en lo referente a la Mesa Específica de Estaciones de Viajeros, recoge como temas objeto de negociación:

- A.- Acordar la forma de hacer frente al **quebranto de moneda** que pudiera producirse en las operaciones de venta de billetes.
- B.- Garantía del **futuro profesional** del personal comercial y de atención al cliente con el compromiso de adaptación de la **organización funcional y operativa** del personal perteneciente a esta área.

### A.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Con respecto a este tema y para la opción a acordar antes del 20 de Enero de 2008, CC.OO. propone:

- 1.- Establecer una compensación económica (Complemento o Plus de quebranto de moneda).
- 2.- El personal afectado debería ser todo el que maneje fondos.
- 3.- Como premisa inicial del Complemento o Plus de Quebranto, debería estar referenciado en su valor de garantía mínima a la actual Clasificación de Estaciones (3 tipos A; B y C), sin descartar que además del valor de garantía mínima actuase un % por operaciones y por recaudación.
- 4.- Debe recogerse también un tratamiento especial para el caso excepcionales o grandes pérdidas de dinero, de forma que en estas situaciones no tenga que ser repuesto por el trabajador (Billetes falsos y carencia de medios en el puesto de trabajo para detectarlos; u otras causas que podrían y deberían considerarse).

### B.- GARANTÍA DE FUTURO PROFESIONAL, ORGANIZACIÓN FUNCIONAL Y OPERATIVA DEL PERSONAL

Con respecto a este apartado CC.OO. plantea:

- 1.- Establecer compromisos ciertos de dicha garantía y futuro profesional.
- 2 - Acometer una nueva organización y actualización funcional en línea con la realidad actual, y que debe llevar aparejado el correspondiente incentivo y retribución económica, para todos/as los trabajadores/as que deseen acceder a dicha funcionalidad.

**Madrid a 16 de Enero de 2008**



## **PROPUESTA**

### **SOBRE QUEBRANTO DE MONEDA DEL SFF-CGT**

El SFF-CGT, tal como expresó en la pasada reunión de la Sub-mesa de Estaciones de fecha 9 de enero de 2008, presenta propuesta sobre quebranto de moneda en sus distintas modalidades (compensación económica y fondo de compensación). Así mismo, incluimos una propuesta sobre sistema mixto (plus económico y fondo).

El SFF-CGT prioriza la compensación económica sobre otras posibilidades, no obstante, aportamos propuestas sobre el resto de posibilidades, dado que no se ha establecido de una forma concreta, la negociación de un sistema específico de quebranto.

#### **1.- CONSIDERACIONES GENERALES.**

**1.A) Concepto.-** El quebranto de moneda debe de articularse como un procedimiento que cubra todas aquellas contingencias ajenas a la voluntad del/la trabajador/a que puedan suponer faltas de efectivo en el desarrollo de una prestación de servicio que implique el manejo de fondos. De forma específica, deberá cubrir todas estas circunstancias:

- Desarrollo de venta de títulos de transportes y parking.
- Manejo y arqueo de máquinas auto-ventas y consignas.
- Entrega de recaudación diaria y diferencias contables con empresas que se hagan cargo de la recaudación.
- Errores de los sistemas de venta en la contabilización de efectivo.

**1.B) Aplicación.-** Se aplicará a todos los/as trabajadores/as cuya prestación de servicio implique el manejo de fondos, independientemente de su categoría profesional.

**1.C) Comunicación.-** Se habilitará un modelo a rellenar por el agente afectado y corroborado por el relevo si lo tuviera y en todo caso *visado* por el supervisor o factor encargado de la estación donde se especifique la cantidad faltante y su causa, si se conoce de forma fehaciente.

Este sistema de comunicación se utilizará en los casos de aplicación de un fondo de compensación o de un sistema mixto para la compensación del quebranto. En este último caso, se activaría cuando la cantidad faltante exceda de la compensación económica mensual.

**1.C) Compromiso.-** La firma de un acuerdo de aplicación de quebranto de moneda, debe suponer, por parte de la empresa, el desistimiento del recurso planteado contra sentencia de la Audiencia Nacional nº 71/2007.

## 2.- PLUS ECONÓMICO

Esta organización sindical prioriza articular un plus económico, que debería consistir en lo siguiente:

- a) Una cantidad fija contabilizada en 100 euros mensuales, contabilizada en 1200 euros anuales.
- b) Una cantidad variable, que se aplicará en detrimento del fijo si resultara más beneficiosa para el trabajador, y que estaría basado en dos parámetros: recaudación y número de operaciones. Dado que un mayor nº de operaciones aumenta el riesgo de posibles errores, debe prevalecer sobre el parámetro de recaudación. No obstante, se aplicará la más beneficiosa para el trabajador.

Respecto al número de operaciones:

- 0,50 euros entre 1 a 50 operaciones.
- 1,00 euros entre 51 a 100 operaciones.
- 1,50 euros entre 101 a 150 operaciones.
- 2,00 euros entre 151 a 200 operaciones.
- 2,50 euros entre 201 a 250 operaciones.
- 3,00 euros entre 251 a 300 operaciones, con un aumento de 0,75 euros por cada 50 operaciones a partir de este ratio. Se aplicaría por día trabajado.

Respecto a la recaudación: un 1 por mil de la recaudación diaria del/la trabajador/a por día trabajado. A aquellos trabajadores que no recauden de forma directa, pero manejen fondos, se les aplicará la media de la dependencia.

El plus económico, tendrá por tanto tres posibles valoraciones, fijo, variable por operaciones o variable por recaudación, aplicándose la más favorable para el/la trabajador/a en cada caso.

## 3.- FONDO DE COMPENSACIÓN.

En el caso de que se optara por este sistema proponemos lo siguiente:

Un fondo económico a nivel red estipulado en un mínimo de 75.000 euros.

Se establecerá una comisión de seguimiento formada por la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, que de forma trimestral analizará la situación del mismo y asegurará en todo caso que la cantidad que la forme no baje del mínimo establecido, con el fin de cubrir todas las contingencias que se pudieran producir. Esta comisión tomará las decisiones por consenso.

Este fondo cubrirá todo tipo de cantidades faltantes. Operará para ello la comunicación de los faltantes, tal como establecemos en las consideraciones generales.

El ámbito temporal del fondo será anual, reuniéndose la comisión de seguimiento a primeros de año para establecer la cantidad mínima necesaria que lo conforme

El fondo se nutrirá, además, de los ingresos de sobrantes en cuentas sin aplicación.

En el caso de disolución del fondo, la cantidad que lo forme en su momento se repartirá de forma lineal entre todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el mismo.

#### 4.- SISTEMA MIXTO.

Operaría el fondo de compensación en los casos de faltantes a partir de 100 euros, no acumulativos en un periodo mensual, refiriéndonos a faltantes que por su cantidad y naturaleza de su causa precisen un tratamiento especial.

Prevalecerá el plus económico como modo prioritario de compensación por quebranto en caso de cantidades inferiores.

Se comunicará el faltante y la posible causa, tal como se establece en las consideraciones generales.

Al tratarse de un fondo de seguridad, que se activa en condiciones especiales, el mínimo que lo conforme será de 50.000 euros.

El ámbito geográfico, temporal y demás condiciones serán las mismas que las establecidas en el fondo de compensación.



**José Dolz Cabo**  
**Representante SFF-GGT en la Sub-mesa de Estaciones.**  
**I Convenio Colectivo de ADIF.**