



## NUESTRAS METAS

- Creación neta de empleo
- rejuvenecimiento de las plantillas
- Incremento del poder adquisitivo
- Jubilaciones anticipadas
- Internalización de cargas de trabajo
- Evaluaciones de riesgos y medidas de prevención y protección adecuadas frente al amianto
- Implementar medidas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, conciliación de la vida familiar, personal y laboral

### ¿POR QUÉ APOYAR Y PARTICIPAR CON CCOO?

Estamos ante un nuevo proceso de elecciones sindicales que van a marcar el futuro de la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores de Metro de Madrid.

**CCOO** somos un sindicato de Clase, Democrático e independiente, con perspectiva sociopolítica. Siempre hemos demostrado que sabemos aunar los intereses de la totalidad de la plantilla con el compromiso de ayudar a construir la unidad, necesaria para alcanzar nuestras reivindicaciones y la defender todas las conquistas alcanzadas y consolidadas en nuestros convenios.

La negociación colectiva es el mayor baluarte que tenemos para ofrecer propuestas y soluciones a los problemas de todos los colectivos y la movilización la herramienta última para defender nuestros derechos.

**Defender lo Público es defender nuestro trabajo, es internalización de los trabajos, es contratación de personal, es aumento de la plantilla, es mejora de las condiciones laborales, y es dar un mejor servicio, un mejor Metro para Madrid.**

**LA DEFENSA DE NUESTROS INTERESES EMPIEZA POR TI**

**Es el Momento, ¡Elige CCOO!**

**ELECCIONES SINDICALES 2019**

**ELECCIONES SINDICALES 2019**



# ES EL MOMENTO!

## METRO DE MADRID

### Colegio de Técnicos y Administrativos

# ELIGE



**servicios a la ciudadanía  
ferroviario**



# ES EL MOMENTO!

## Del Colegio de Técnicos y Administrativos

**CCOO** siempre ha estado a la cabeza de cualquier reivindicación, con planteamientos y propuestas globales para **mejorar las condiciones sociales, laborales y económicas de todos los/as trabajadores/as** nuestras propuestas para **Metro de Madrid** son:

- **Negociación de la Estructura Salarial de todos los Colectivos** en nuevos o diferentes niveles salariales.
- Equiparación e integración progresiva para todos los Colectivos en los **incentivos salariales percibidos por reorganización y productividad**.
- Exigir el **abono de todos los conceptos salariales y extra salariales** recogidos en Convenio **para todos los Colectivos**.
- **Consolidación de pluses económicos al Salario Base**.
- Cumplimiento de la sentencia para el **cobro de los pluses económicos, en vacaciones**.
- **Acordar y regular el Complemento variable**, o fija una prima de eficacia fija para los colectivos que mayoritariamente lo decidan.

### DERECHOS Y CONDICIONES SOCIALES E IGUALDAD

- **Reducción de jornada en cómputo anual**.
- Continuidad de la **Jubilación Parcial**.
- Exigir los derechos legales sobre coeficientes reductores, y creación de un fondo de compensación para todos los Colectivos, por la **penosidad, toxicidad y peligrosidad en los distintos puestos de trabajo**.
- Modificación de la redacción del Convenio, para regular los **permisos retribuidos, utilizándolos en días laborables en lugar de naturales**.
- Revolución de PAPS y RJs en caso de AT o IT.
- Reactivación de la Póliza de Seguro de Vida y de IPT.
- **Negociación del control horario de la jornada**.
- **Cobertura de todas las plantillas**, negociando los coeficientes de cada una **eliminando el intrusismo profesional y la contratación de servicios externos**.
- **Regular y mejorar los descansos, sobre todo en fines de semana y festivos, y periodos vacacionales**, eliminando **mes de junio de vacaciones** de verano dejándolo de **carácter voluntario** para componer y tener una mejor conciliación laboral y familiar.
- Generalizar a todos los colectivos el **correturnos voluntario con descanso SDF**.
- **Permiso retribuido por asistencia a urgencias del agente**, así como por **acompañamiento a consultas médicas, de menores y dependientes**.

- Adaptación en la normativa **interna de turnos y horarios flexibles para cuidado de menores, familiares enfermos/as graves y dependientes**.
- Desarrollo efectivo de un nuevo **Plan de Igualdad y del Plan de Diversidad LGTBI** acompañado posteriormente de acciones de formación, información, difusión y sensibilización en relación a estos planes.

### FORMACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA

- Establecer un **número de horas anuales para formación que debe realizarse dentro del horario laboral**.
- **Promoción Profesional vertical y horizontal, transparente y en igualdad en todos los Colectivos**, regulando los requisitos formativos y experiencia laboral necesaria, abriendo el proceso a todo el personal que los cumpla.
- **Publicación de vacantes** en todos los ámbitos de la empresa.
- **Participación de la representación Social en los diferentes procesos de selección para garantizar la transparencia de los mismos**.
- Regulación de una **formación continua del puesto de trabajo**, incluyendo reciclaje y Nuevas Tecnologías, adaptándolas a las **homologaciones del mercado laboral**, impartida por personal de Formación.
- **Reconocimiento de títulos académicos para promociones internas**, antes de ser ofertadas al exterior.
- Negociación de la aplicación de las Nuevas Tecnologías en los puestos de trabajo.

### SALUD LABORAL

- **Estudios medioambientales y ergonómicos en todos los puestos de trabajo** para adoptar las medidas necesarias.
- Actualización de todas **las evaluaciones de Riesgos Psicosociales**.
- **Mejoras ergonómicas** en todos los puestos de trabajo.
- Ante el grave problema del **amianto**, señalamos las siguientes acciones pendientes de desarrollar:
  - Reconocimiento del riesgo de exposición a una sustancia cancerígena, **reconocimiento de la enfermedad profesional e indemnización adecuada** a las víctimas y familiares.
  - **Inventario de instalaciones y trenes con amianto** y aplicación adecuada de planes de retirada.
  - **Evaluaciones de riesgos y medidas de prevención y protección adecuadas. Protocolos de salud completos** para los trabajadores en activo y a los que estuvieron expuestos durante su vida laboral.

**Además de reivindicar las cuestiones transversales de afectación general** como medidas de conciliación, internalización de cargas de trabajo y eliminación del intrusismo, consolidación de pluses económico en el salario base... **para el Colegio de Técnicos y Administrativos** nuestras prioridades son:

- **Prima de Eficacia:** Para aquellos Colectivos que no perciben Complemento Variable, con importe similar al percibido en la Operativa. Haciendo mención especial a los Colectivos de Oficiales Administrativos y Auxiliares Técnicos.
- **Promoción interna a Auxiliar Técnico de la Rama Administrativa** desde todas y cada una de las Áreas respetando el escalafón general.

- **Promoción del Colectivo de Maestro/a** en Material Móvil.
- **Ascensos:** Establecer criterios únicos a la hora de proponer y ascender al Colectivo de TAE, en cuanto a periodicidad, necesidad, número máximo de candidatos/as por dirección, especialidad y previsiones de plantilla.
- **Unificación de Colectivos (Aux. Técnicos Nivel 7) y Reclasificación** de Colectivos mal ubicados en el nivel actual, dadas sus funciones y responsabilidades.
- **Grupos de Disponibilidad de Mandos y Técnicos:** Posibilidad de apuntarse e integrarse dónde los haya.
- **Complemento de Metro Ligero:** Abono cuando se preste servicio en él, no teniendo que estar in situ si no que funcionalmente incida en el desarrollo
- **Adecuación de los Complementos de Puesto:** Establecimiento de niveles de Complementos de Puesto asociados al desempeño funcional y no solo a la definición del mismo. Estableciendo dicho Complemento, si diera lugar, cuando un Colectivo desarrollase funciones propias de algún nivel.



# ELIGE



**servicios a la ciudadanía  
ferroviario**