

# CCOONNECTAMOS

Boletín del Sector Ferroviario Estatal de CCOO

Nº 102 Enero de 2020

## CCOO denuncia el cierre de la venta de billetes en 350 estaciones

**Ante el cierre injustificado e imprevisto de la venta y la información presencial en cientos de estaciones las denuncias y las protestas de CCOO se han sucedido en todo territorio por el abandono de la red convencional frente a la alta velocidad y la implicación para la ciudadanía.**

**Plasencia, Zafra o Villanueva de la Serena, Cuenca , Elda- Petrer, Alcoy, Benicàssim, Oropesa, Ortigueira, Burela, San Roque- La Línea, Jaca, Puebla de Sanabria, La Roda, Socuellamos... hasta 350 estaciones afectadas en su mayoría pertenecientes a la España Vacía.**

El pasado 1 de enero más de 350 estaciones de todo el territorio, principalmente pertenecientes a la denominada España Vacía, se han visto afectadas por la suspensión del servicio venta de billetes y la información presencial en sus taquillas perjudicando a varios millones de usuarios y usuarias que utilizan este servicio. Desde primera hora



CCOO nos hemos movilizadopor que entendemos que es el primer paso hacia el cierre total de las estaciones.

Nos opusimos frontalmente a esta medida, también por la manera en que Adif y Renfe han procedido sin informar a

**"Conserva celosamente tu derecho a reflexionar, porque incluso el hecho de pensar erróneamente es mejor que no pensar en absoluto". ( Hipatia de Alejandría)**

Estación de Jerez de la Frontera



las y los usuarios con antelación, ni a las y los trabajadores a pesar de la implicación que tiene para el personal de circulación de Adif, que aún permaneciendo en muchas de estas estaciones se han visto obligados a abandonar estas funciones que tenían asignadas, sin que se hubiese comunicado esta medida a los comités de empresa, a pesar de estar en plena negociación de los gráficos del personal de circulación, en la que se están planteando múltiples recortes de puestos de trabajo.

---

*Miguel Fuentes, responsable del Sector Ferroviario de CCOO de Extremadura, expone en los*

*medios de comunicación en referencia a este tipo de medidas :” Es imposible hablar de que el ferrocarril en Extremadura mejora y que se intenta revertir la tendencia de descenso en el número de viajeros que utilizan este medio de transporte”.*

Desde CCOO nuestra postura es firme:

- **La venta e información presencial en las estaciones se debe mantener porque así lo demandan las y los ciudadanos** que quieren utilizar este servicio público y no puede ser sustituido ni por las máquinas de autoventa -que son poco

operativas, sufren múltiples averías, no cuentan con el adecuado mantenimiento y no admiten todas las tarifas -, ni por la venta *online*, que no es adecuada para el tipo de personas que utilizan estos servicios.

- **Rechazamos cualquier medida que avance en la dirección potenciar el AVE y abandonar las líneas de ferrocarril convencionales**, con escasas inversiones para su modernización y mejora, con falta de mantenimiento de la infraestructura, con trenes obsoletos y mal mantenidos, y con pocos y malos

servicios y peores horarios.

- **La falta de personal en las empresas ferroviarias es alarmante.** Se han reducido las plantillas en los últimos 30 años en dos tercios, lo que está afectando al mantenimiento de la infraestructura ferroviaria y de los vehículos, a la regulación del tráfico ferroviario, así como a la información y venta presencial de billetes. La falta de interventores hace que cada año estén circulando más del 10% de los servicios ferroviarios en toda España sin personal a bordo y la falta de maquinistas hace que diariamente muchos trenes se estén suprimiendo y sustituyendo por traslados en autobús. Es una situación caótica que podría afectar negativamente a la seguridad ferroviaria, si es que no lo está haciendo ya. Es necesario el aumento y rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas ferroviarias Adif y Renfe mediante Ofertas Públicas de Empleo con tasas de reposi-

ción muy por encima del 100%.

**Fernando García Mora, coordinador del Sector Ferroviario de CCOO-FSC CLM. Indicó respecto a la reapertura de estaciones: “Esperamos que en el plazo de seis meses establecido en el mencionado acuerdo, el Gobierno y todos los interlocutores y agentes implicados lleguen a la conclusión de que el ferrocarril debe ser considerado un servicio público encargado de garantizar la movilidad de todas las personas”.**

Por todo ello, nos hemos movilizado en los territorios afectados haciendo llegar nuestras quejas junto a la de las personas afectadas en cientos de municipios reivindicando el ferrocarril como servicio público que garantice el ejercicio de su derecho a la movilidad logrando la restauración de la venta en algunas estaciones.

Igualmente en la reunión que mantuvimos el pasado 15 de enero con presidente del Grupo Renfe, pusimos sobre la mesa esta

cuestión sobre la que se nos informó que una vez que Adif, el 31 de marzo, deje la venta de billetes de las estaciones que han tenido que volver a abrir (que no son todas las que cerraron), se instalarán unas máquinas autoventa, tal y como se ha empezado a hacer, y en aquellas donde haya una afluencia de 60 o más viajeros pondrán una persona, temporalmente, para que asesore a los viajeros en el manejo de las citadas máquinas. Una vez conseguido esto, la máquina autoventa se quedará sola en la estación.

Seguiremos defendiendo **que desde las distintas administraciones públicas debe apostarse por el ferrocarril convencional**, que debe ser considerado un servicio público para garantizar la movilidad de las personas, destacando su rentabilidad social como elemento vertebrador del territorio por su accesibilidad, su baja siniestralidad y sus ventajas ecológicas evidentes y ampliamente reconocidas.

## EL TRIBUNAL SUPREMO HOLANDÉS OBLIGA AL ESTADO A REDUCIR LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO EN UN 20% A PARTIR DE 2020

La ONG Urgenda, inició ante el Tribunal de Distrito de La Haya, un pleito contra el Estado Holandés pretendiendo la reducción de los gases de efecto invernadero con el resultado de que Tribunal les otorgase la razón en 2015. Posteriormente, en 2018, esta sentencia fue confirmada por el Tribunal de Apelación de La Haya y el pasado 20 de diciembre de 2019 ha sido ratificada por el Tribunal Supremo holandés.

Destacamos la especial relevancia de esta sentencia porque, además de la firma de los posibles acuerdos internacionales que pueda conllevar, es una sentencia que podemos considerar histórica, por varios motivos:

- **Afirma la existencia de un cambio climático peligros.**
- **Reconoce la obligación jurídica del Estado holandés de proteger con el debido cuidado y la debida diligencia propios de un buen gobierno y una buena administración los derechos de sus ciudadanos.**
- **Establece la inexistencia de una libertad de elección absoluta e indiferente para el Derecho en el ejercicio de la**

**discrecionalidad existente en la toma de decisiones contra el cambio climático.**

**Condenando, por todo ello, al Estado holandés a tomar las medidas que considere adecuadas para reducir la emisión de gases de efecto invernadero en el país en un 20% a partir de 2020.**

Para el caso de España, también podemos extraer de esta sentencia del Tribunal Supremo Holandés conclusiones al basarse los razonamientos del tribunal holandés en el Convenio Europeo de Derechos humanos y en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), así como en conceptos generales (discrecionalidad, buena administración, debido cuidado o debida diligencia) compartidos por los países de la UE.

Igualmente puede tener relevancia para nuestro país porque que los arts. 2 y 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) y su interpretación por parte del TEDH es exactamente aplicable para el caso español, y refuerza ese deber de debida diligencia o debido cuidado respecto a la protección de los derechos.

En cuanto a la **jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos**

**Humanos** (por ejemplo, Önerlydiz c. Turquía, 2004, y Budayeva c. Rusia, 2008), señalamos que el Tribunal ha declarado que el derecho a la vida y el derecho a la propiedad en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) lo cual implica la obligación positiva (de las autoridades públicas nacionales) de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger ambos derechos, previniendo el riesgo de desastres.

Por último, destacar que en nuestro sistema jurídico existe un deber de diligencia o debido cuidado derivado del derecho a una buena administración, implícito en nuestra Constitución, reconocido por diversos Estatutos de Autonomía y diversa legislación y afirmado por la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo y nuestros tribunales superiores de Justicia.

Dicho deber de diligencia debida o debido cuidado establece un estándar jurídico de comportamiento que debe ser especialmente diligente o cuidadoso cuando se relaciona con la no violación, la protección y la efectividad de los derechos constitucionales, como es el caso del art. 45 CE y el medio ambiente.

## Saludamos la subida salarial de 2020 en las empresas públicas ferroviarias

El Sector Ferroviario de CCOO celebra el incremento retributivo del 2% más el 0,3% para fondos adicionales acordado en Consejo de Ministros y Ministras el pasado 21 de enero, de aplicación al personal al servicio del sector público, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2020 por la mejora que supone en las condiciones salariales de las y los trabajadores del Grupo Renfe y de Adif- Adif AV.

Además, valoramos positivamente el reconocimiento explícito del actual gobierno de esta subida salarial que deriva del II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo que suscribió CCOO como sindicato mayoritario en las Administraciones Públicas en marzo de 2018.

Un acuerdo firmado que puso en valor por una parte el compromiso de CCOO con los servicios públicos que consideramos esenciales para garantizar el acceso en igualdad de condiciones al conjunto de la ciudadanía y por otra la recuperación del diálogo social en la mesa general de negociación de las Administraciones Públicas para recuperar la negociación colectiva,



el poder adquisitivo, el empleo y mejorar las condiciones de trabajo.

Desde el Sector Ferroviario seguiremos exigiendo el cumplimiento de la totalidad de incrementos recogidos en el mismo, hasta lograr **la recuperación de los derechos laborales arrebatados durante la crisis económica y el fortalecimiento de los servicios públicos convirtiendo en nuestra prioridad el impulso de las ofertas de empleo público para recuperar el empleo perdido y acometer las medidas necesarias para abordar el rejuvenecimiento y la feminización de las plantillas y velar por el cumplimiento de los convenios colectivos.**

Igualmente, con motivo de continuar recuperando los derechos arrebatados, desde la FSC-CCOO se han iniciado una ronda

de reuniones a través de las secretarías de Internacional, Fátima Aguado, y de Políticas Públicas, Miriam Pinillos, con los grupos parlamentarios en el Parlamento Europeo en el que se han podido exponer políticas y medidas dirigidas a preservar el empleo público como garantía de igualdad de oportunidades que el gobierno debe procurar a la ciudadanía y mejorar las condiciones laborales de las y los empleados públicos, que requiere **preservar el empleo público, rebajar la alta tasa de temporalidad, acometer las medidas necesarias para recuperar los puestos de trabajo perdidos, revertir la privatización de servicios públicos, acometer las medidas ante el envejecimiento de las plantillas o atender los cambios necesarios con la puesta en marcha de digitalización de las administraciones públicas.**

## NUEVOS CASOS DE TRABAJADORES A LOS QUE SE LES RECONOCE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL POR AMIANTO EN METRO DE MADRID

Desde CCOO seguimos denunciando la grave situación a la que nos enfrentamos ante el goteo constante de nuevos casos de enfermedades respiratorias derivadas de la exposición y manipulación de amianto y las muertes de compañeros, cuatro hasta la fecha.



Los últimos casos de los que hemos tenido conocimiento se trata de dos compañeros jubilados que habían prestado servicio en Metro de Madrid, en mantenimiento de material rodante y como maquinista respectivamente. El Instituto de la Seguridad Social (INSS) reconoce en ambos casos que padecían una enfermedad profesional vinculada a este mortal elemento.

**Juan Carlos de la Cruz secretario general de la sección sindical de CCOO de Metro de Madrid, expone: “Es increíble que nuestra empresa no reconozca que deberíamos estar inscritos en el Registro de Empresas con Riesgo de Amianto (RERA)**

***hace muchos años porque actualmente aún existen posibilidades de que continuemos expuestos en algunos casos al amianto”. Es una constante la detección de nuevos elementos con amianto en los trenes.***

***Tenemos ya paralizados 114 trenes de la serie 2000, y 130 trenes de la serie 5000, con pintura bituminosa.***

En este momento estamos a la espera de la contestación del Ministerio de Trabajo sobre el reconocimiento de enfermedad profesional de otros dos trabajadores jubilados.

Además, hay otro trabajador, en este caso de una contrata de limpieza, que estuvo reali-

zando tareas de limpieza de trenes en Metro de Madrid, y a quien también se le ha reconocido la enfermedad profesional. La Inspección de Trabajo ha manifestado el posible recargo de prestaciones, en caso de reclamarlas, y al que podría tener derecho este trabajador, por la responsabilidad directa de la empresa Metro de Madrid S.A., al considerar que la enfermedad profesional es derivada de las labores que realizaba este trabajador, de soplado bajo bastidor de los trenes con componentes asbesto y que está originada por **la ausencia de medidas de**

seguridad, y por la falta de coordinación de actividades empresariales de la empresa Metro de Madrid.

Ante esta situación nuestra preocupación va en aumento ante los nuevos casos que han surgido en estas últimas semanas, en su mayoría compañeros que ya no prestan su servicio en Metro, porque el periodo de latencia, es decir, el que transcurre entre la exposición o manipulación, y el desarrollo de la enfermedad suele ser entre 10 y 20

años para la asbestosis, y entre 20 y 40 años para los cánceres por amianto, por eso, en muchas de las víctimas o afectados, el cáncer se manifiesta cuando los trabajadores están ya jubilados. Lo que nos hace prever que estas muertes a causa del amianto, desafortunadamente no serán las últimas.

El próximo día 6 de febrero llevaremos a cabo una concentración a partir de las 9 horas, en la puerta de los juzgados de Plaza de Castilla, don-

de se llevara a cabo la comparecencia de los compañeros afectados y sus familiares, en el marco de las Diligencias previas que se están llevando a cabo por el juzgado de instrucción nº 23 de Madrid, por procedimiento abierto tras la investigación de la Fiscalía de Madrid y donde el Ministerio Fiscal ha establecido en su escrito de denuncia que podría tratarse de un delito contra los derechos de los trabajadores.

## Legislación y normativa nacional

El [Real Decreto 396/2006](#), de 31 de marzo, “por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto” deroga la mayor parte de la legislación referida al amianto anterior a su entrada en vigor.

[ORDEN de 7 de diciembre de 2001 por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre](#), por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.

## CCOO Y UGT, PATRONAL Y GOBIERNO ACUERDAN UNA SUBIDA IMPORTANTE DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Con el actual acuerdo el (SMI) que fija un incremento para 2020 del 5,56% (pasa de 900 a 950 Euro /mes, en 14 pagas), y entrará en vigor con carácter retroactivo desde 1 de enero.

Subir los salarios mínimos y medios de nuestro país es necesario para repartir mejor la riqueza y para contribuir a la activación de la economía y hacer frente a la ralentización económica en la que nos encontramos.

CCOO consideramos positivo el consenso alcanzado entre los secretarios generales de los sindicatos CCOO, Unai Sordo, y UGT, Pepe Álvarez y organizaciones empresariales CEOE y CEPYME con la nueva ministra de Trabajo y Economía Social de incrementar el SMI de 900 a 950€ mensuales.

Unai Sordo ha destacado la importancia de esta medida argumentando que su valor se sustenta, por una parte, en el hecho en sí mismo que haber logrado un acuerdo vía negociación entre los agentes sociales y el gobierno a este respecto. Ha enfatizado, que partiendo de posturas muy

# SMI=950 euros/mes



diferentes respecto al análisis económico y social de las partes, el consenso alcanzado permite poner en valor el grado de autonomía, de responsabilidad y de madurez de los agentes sociales y al tiempo que lo ha definido como “Un

gran ejemplo de pedagogía para el país, especialmente en el actual momento de crisis política que vivimos”. Por otra parte, el propio contenido del acuerdo, lo ha considerado de vital importancia, puesto que responde a la

reivindicación de CCOO de lograr que el SMI alcance el 60% de la media salarial del país, tal y como recoge la Carta Social Europea, con el objetivo de recuperación salarial especialmente, de los salarios más bajos, y de impulsar la negociación colectiva, de manera que el salario mínimo de convenio se 14000 € se generalice.

El secretario general de CCOO destacó que “es un

acuerdo importante para la gente que peor lo está pasando, para los que más han sufrido por la crisis”, recordando que, no obstante, el objetivo es “que nadie en este país con convenio colectivo gane menos de 1000€”. Igualmente quiso destacar que la subida del SMI no va a destruir empleo, al contrario, va a permitir repartir la riqueza e incentivar la economía, el consumo y con ello el empleo declarando

que “No hay ninguna prueba empírica que demuestre que la subida del salario mínimo en España haya supuesto una pérdida de empleo”

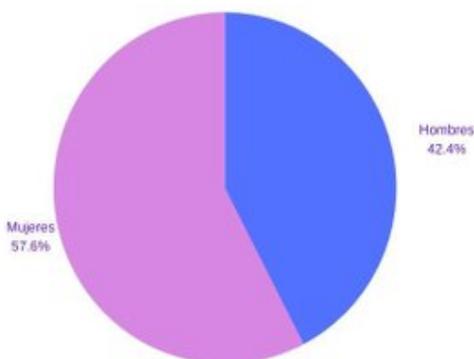
Para concluir, queremos destacar sobre la importancia de esta medida que **favorece al conjunto de las personas trabajadoras, y de manera especial a quienes trabajan a tiempo parcial (el 74% son mujeres). Es una medida de impacto de género muy fa-**

## El aumento del SMI en clave de género

### Aumento FMI a 950 €:

- Beneficia 2 M de trabajadorxs

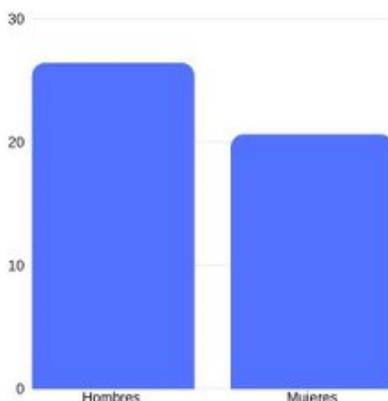
1,5 M trabajan a tiempo completo siendo ->



Mujeres: 57,6%  
Hombres: 42,4%

### Brecha Salarial en 2017:

Hombres: 26.391,84€  
Mujeres: 20.607,85€



INE: salario medio anual femenino representó el 78,1% del masculino

CCOO: ganancia anual media de las mujeres debe aumentar un 28% para equipararse



**Elena Blasco, secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO:**

"La menor retribución de las mujeres, tiene como resultado el empobrecimiento y la incidencia en la falta de autonomía personal.

Podemos afirmar que la pobreza laboral tiene rostro de mujer, y que ésta es una forma estructural de "violencia económica", tal y como recoge el convenio de Estambul. Por eso son tan necesarias medidas económicas, como la subida del SMI, que impactan favorablemente en las mujeres que más lo necesitan"

#EnClaveVioleta

**avorable ya que benéfica especialmente a las personas jóvenes, a las mujeres, a las empleadas de hogar, a quienes trabajan con contrato temporal y a quienes más sufren la rotación laboral.**

Además, son las mujeres quienes reciben los salarios más bajos. Según la Encuesta anual de Estructura Salarial (EES) del 2017, última publicada, el 18,8% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2017, frente al 7,8% de los

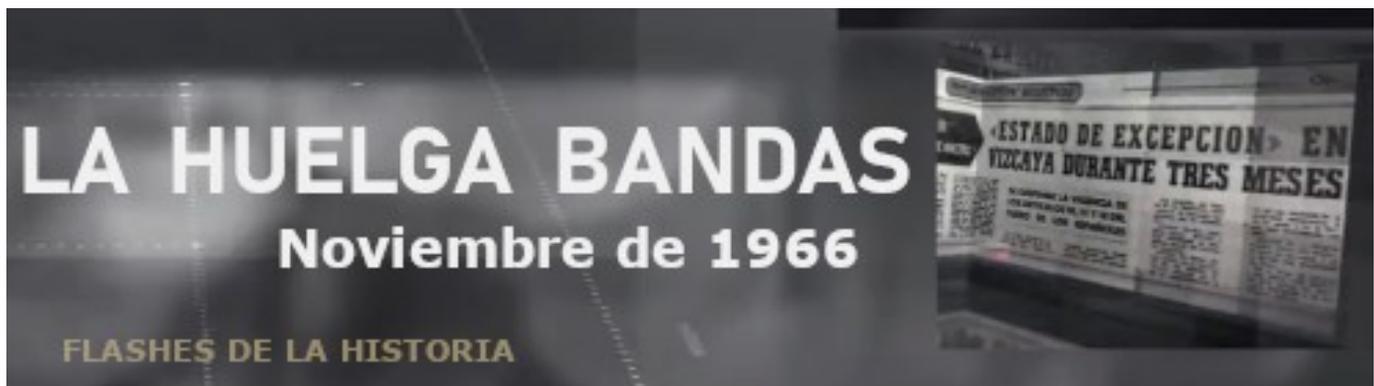
hombres. Ellas, tres veces más, dicho de otra manera, por cada 4 personas con ingresos iguales o menores del SMI, 3 son mujeres.

Elena Blasco, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad, señaló respecto a este acuerdo: "Es un paso importante por la repercusión en el día a día de miles de mujeres trabajadoras, en su capacidad económica, fundamentalmente entre quienes están en peor situación laboral y entre quienes han sido más afecta-

das por la crisis y la devaluación salarial consiguiente. Hoy nos alegramos especialmente por las trabajadoras con contrato parcial y temporal, por las empleadas de hogar, por las trabajadoras del sector servicios y por quienes con este aumento tienen más fuerza para lograr el aumento a 1000 euros establecido como Salario Mínimo de convenio acordado en el IV AENC".



Unai Sordo, secretario general de CCOO. comparecencia tras el acuerdo



**LA HUELGA DE BANDAS Noviembre 1966. 163 días de lucha obrera bajo la dictadura franquista.** 1963 (parroquia Aneja Uribarri): se crea la 1ª Comisión Obrera Provincial de Vizcaya una asamblea donde participaron representantes de numerosas empresas. La comisión fue integrada por militantes católicos y comunistas. En las elecciones sindicales de 1966 las CCOO consiguieron un gran triunfo y supone un gran golpe al sindicato vertical y al franquismo. 30 noviembre 1966: motivada por la reducción de primas a la producción comienza la huelga de Bandas de Etxebarri. Las CCOO, USO y organizaciones católicas JOC y HOAC son las más activas del conflicto. 564 obreros son despedidos. En 1ª instancia la Delegación de Trabajo reconoce ilegalidad en la reducción de primas. En asamblea, se decide continuar la huelga. 34 personas trabajadoras del grupo dirigente no fueron readmitidas, “todas o ninguna”. 12 marzo la Guardia Civil detiene a más de 200 representantes obreros en la Arboleda cuando debatían sobre la situación laboral. EL 14 marzo el Tribunal Supremo declara la ilegalidad de las CCOO, nunca fueron legales. 4 abril, 23 empresas van a la huelga convocadas por las CCOO. En Bilbao una manifestación es duramente reprimida por la policía, hay numerosos detenidos, entre ellos el escultor Agustín Ibarrola y su hermano Josu, fundador CCOO Vizcaya, Josu junto a los propulsores son procesados por el TOP. 12 abril: 100 sacerdotes se concentran ante el Gobierno Civil de Bilbao con la intención de entregar un escrito en solidaridad con el cura obrero David Armentia, trabajador de Bandas detenido. Durante la huelga, la solidaridad fue extraordinaria y se extendió a todo el País Vasco y otras zonas de España. Se hicieron colectas para ayudar económicamente a los huelguistas en Puertollano, Sagunto, Valencia, Alcoy... Las mujeres jugaron un papel importante en la movilización, contribuyendo a la socialización y extensión del conflicto a otros colectivos. 21 abril: el Gobierno de Franco decreta el Estado de Excepción en Vizcaya. Casi 200 personas trabajadoras son encarceladas y casi 40 deportadas a otros puntos de España, sin que se notifique su destierro a sus familias. 15 mayo: finalizó la huelga y el 20 de mayo los trabajadores y las trabajadoras de Bandas fueron volviendo a la fábrica. Algunos de los líderes de la huelga fueron readmitidos con la Amnistía Laboral. “HEMOS GANADO, SI, HEMOS GANADO” aunque tengamos que volver aparentemente vencidos.....” así comenzaba el comunicado final de la huelga. Bandas fue una escuela de sindicalistas comprometidos con la defensa de la clase trabajadora.

[VER VIDEO ESCUELA SINDICAL](#)

## ACTUALIDAD JURÍDICA

### **DESPIDO NULO, LIBERTAD DE EXPRESIÓN, DESPIDO DISCIPLINARIO POR CRITICAR LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE SU CENTRO DE TRABAJO SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (STC) 2019-11-25**

El Tribunal Constitucional ha declarado nulo el despido de un enfermero de un centro de día que se quejó ante el Ayuntamiento de deficiencias en su empresa (Clece), que gestionaba la residencia, al estimar que hubo una "injustificada limitación" de su derecho a la libertad de expresión. Asegura el Tribunal que la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, así como que la libertad de empresa (art. 38 CE) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas.

### **REDUCCIÓN JORNADA CUIDADO MENOR, ABONO COMPLETO PLUS TRANSPORTE Y VESTUARIO STSJ Canarias 2019-11-21**

Trabajador de seguridad privada a jornada completa y con reducción de jornada del 50% por cuidado de menor. El TSJ revoca la sentencia de instancia y condena a la empresa al abono completo de los pluses de transporte y vestuario por considerar que, a pesar de la regla de proporcionalidad introducida por el TS, no es de aplicación ya que el gasto por razón del trabajo es el mismo al tener que ir a trabajar los mismos días que en jornada completa. El TSJ cree que avala esta interpretación la sentencia del TJUE de 15.10.2019 reconociendo a fijos discontinuos el derecho a los trienios en función de su antigüedad sin descontar los períodos de inactividad.

### **DESPIDO DISCIPLINARIO POR NO REINCORPORARSE TRAS AGOTAR IT Y DENEGACIÓN DE LA IP STSJ CANTABRIA 2019-1210**

Despido procedente del trabajador que agotada la IT y denegada la IP, no se reincorpora a la empresa. La resolución de la gestora sobre el agotamiento de la IT pone fin a la suspensión de la relación laboral, aunque se impugne dicha resolución. No hay defecto de forma en la comunicación cuando la empresa intenta notificar por escrito en dos ocasiones el despido, vía burofax, en la dirección que consta en nómina y no hay constancia de que el trabajador hubiera cambiado de domicilio.

#### CONSEJO DE REDACCIÓN

Secretario General:  
*Manuel M<sup>o</sup> Nicolás Taguas*

Acción Sindical y Negociación:  
*Juan Manuel León Gallego*

Organización e Institucional:  
*Rafael García Martínez*

Actividad ADIF y ADIF A.V.:  
*Pedro Lara Lorente*

Comunicación:  
*Pepa Páez Parada*

Adjunta a Comunicación:  
*Patricia Moreno López*

 [www.ferroviario.fsc.ccoo.es](http://www.ferroviario.fsc.ccoo.es)

 [sgeneral-fe@fsc.ccoo.es](mailto:sgeneral-fe@fsc.ccoo.es)

 [FerroviariosCcooconectados](https://www.facebook.com/FerroviariosCcooconectados)

 [@CCOO\\_FER](https://twitter.com/CCOO_FER)

 [@ccooferroviario](https://www.telegram.com/@ccooferroviario)