

juego patológico (Ludopatía) dentro del Plan y como ya se aprobó en Convenio Colectivo. Reivindicamos, además, **incorporar personal suficiente** (trabajadores sociales y psicólogos) para mantener las campañas informativas y de seguimiento de los Planes de acción contra las drogodependencias y la ludopatía, con la atención y los medios acordes con la gravedad de los problemas que pretenden atender.

Establecer la **obligación de los instructores de expedientes de trasladar al equipo del Plan** de Drogodependencias, Alcoholismo y Ludopatía -siempre antes de concluir la instrucción del expediente- todos aquellos casos en que se detecte que detrás de las causas que originan la apertura de un expediente, existe un problema relacionado con estas enfermedades, o con otras problemáticas de índole social.

Establecer un **programa de prevención** de uso inadecuado de sustancias en el puesto de trabajo en las **empresas contratadas** en cuya actividad existan riesgos para la seguridad en la circulación o de los trabajadores.

Incluir la concesión de ayudas gratificables para los casos de **nacimiento de hijos, adopciones, inseminación artificial, ortopedia y causas penosas de carácter extraordinario**.

Aumento del límite para la concesión de **anticipos** hasta 4 mensualidades incluyendo todos los conceptos fijos (no sólo la clave 2 como hasta ahora), aumentando el periodo para la devolución del mismo.

Eliminación de la obligación de presentar facturas originales para la solicitud de ayudas gratificables, siendo suficiente la presentación –como se ha venido haciendo durante muchos años- de “copia compulsada del original” (la situación actual genera numerosas quejas, al no ser devueltas en muchos casos las facturas originales).

Creación de un servicio de **asesoramiento en problemáticas de índole psicosocial**, dotándole de un presupuesto específico e independiente del Fondo, para poder cubrir las diferentes necesidades que pudieran surgir entre los trabajadores, relacionado con problemáticas psicosociales (personales y familiares, minusvalías, tercera edad, problemas relacionados con hijos de ferroviarios, problemas relacionados con los riesgos laborales propios de nuestra empresa como la turnicidad, nocturnidad y el desarraigo...).

Este programa debería ser dotado de personal y encuadraría perfectamente **dentro de la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales** y de alguna forma se intentaría comenzar a **afrentar los riesgos psicosociales** recogidos en la Ley y que en nuestras empresas siguen sin atreverse siquiera a estudiarlos.

Capítulo 8

MEJORAS SOCIALES

8.1. TÍTULOS DE TRANSPORTE.

Dos billetes internacionales gratuitos anuales, ida y vuelta, en plaza sentada o cama (a escoger por el trabajador/a), para los agentes y sus beneficiarios.

Gratuidad para plazas sentadas en clase turista y preferente en todos los trenes nacionales sin restauración incluida en el precio del billete.

Descuento del 80% del billete en clase preferente y clase club en los trenes con restauración incluida en el precio del billete, incluidos trenes internacionales participados por RENFE-Operadora (Elipsos, etc.).

Descuento del 75% del precio del billete en los servicios de coche-cama.

Establecimiento de la compatibilidad del descuento con carnet ferroviario a los demás descuentos comerciales en la adquisición de títulos de transporte (Familia Numerosa, Niño, Tarjeta Dorada, etc.).

Reducción del 40% de todos los productos que se adquieran en los restaurantes y las cafeterías situadas dentro del recinto de las estaciones o a bordo de los trenes para el titular y sus beneficiarios (generalizándose para todos los ferroviarios/as lo que ya vienen disfrutando algunos colectivos en determinados trenes).

Títulos de transporte gratuitos para el titular y beneficiarios en los medios de transporte de todas las empresas ferroviarias.

Para el personal desarraigado de Maquinaria de Vía la empresa facilitará al trabajador, en sus viajes de servicio, billetes en clase preferente. Cuando estén agotados se proporcionará billete en clase diferente. Si también estuviesen agotados, billetes sin plaza (de pie).

Se establecerán los mecanismos necesarios para el reconocimiento de las matriculas de este personal (tanto Personal Operativo como Mandos Intermedios) en los diferentes canales de venta para la adquisición de los títulos de transporte en Viaje de Servicio para todos los trenes (AVE, Alaria, Alvia, etc.), incluidos coches cama.

8.2. PENOSIDAD.

Identificar y acordar las categorías aún no reconocidas como penosas y que deberían ser incluidas como tales, con objeto de efectuar todas las gestiones para su reconocimiento.

8.3. COMEDORES LABORALES.

Establecimiento de comedores laborales en los núcleos ferroviarios donde presta servicio un importante número de trabajadores y trabajadoras de las diferentes empresas ferroviarias, generalizándose así la situación ya existente en determinados núcleos.

8.4. PARKING EN ESTACIONES.

Derecho a aparcamiento gratuito en estaciones para el personal de servicio, garantizando a todos los ferroviarios y ferroviarias la situación ya existente en algunas estaciones.

8.5. GUARDERÍAS.

Establecimiento de guarderías laborales en los núcleos ferroviarios donde presta servicio un importante número de trabajadores y trabajadoras de las diferentes empresas ferroviarias, como viene ocurriendo en otras empresas y sectores de la producción.

8.6. RESTAURACIÓN DE SERVICIO.

Recuperar el derecho a desayunos, comidas y cenas de servicio, para el personal de servicio en trenes, tanto a bordo del tren como en los restaurantes y cafeterías de las estaciones.

8.7. UNIFORMES.

Dotación periódica y de calidad de las prendas de uniforme, con participación de la Representación de los Trabajadores en los criterios de diseño, calidad y seguridad.

Gastos de mantenimiento a cargo de la empresa.

Supresión del nombre y apellidos de las placas identificativas en aquellos servicios y dependencias donde se han implantado, sustituyéndolos por el número de matrícula, como ya se ha conseguido en algunas Dependencias.

8.8. ÚTILES DE TRABAJO.

Dotaciones periódicas de todos los útiles y herramientas de trabajo necesarias para la prestación de los diferentes servicios ferroviarios.

La dotación personal de herramientas, máquinas y útiles de trabajo, cumplirán escrupulosamente los requerimientos CE.



8.9. COBERTURA JURÍDICA Y DE DAÑOS.

La Empresa garantizará cobertura jurídica gratuita y abonará cualquier cantidad que se imponga a los trabajadores y trabajadoras en concepto de responsabilidad civil, así como cualquier otra cantidad que pudiera imponerse en cualquier jurisdicción, a causa de procedimientos surgidos como consecuencia del desempeño de su actividad laboral.

La Empresa garantizará la cobertura y reposición de los daños que sufran los agentes y sus efectos personales durante la prestación del servicio.

8.10. DÍAS ESPECIALES.

Garantizar su disfrute al mayor número posible de agentes de las siguientes fechas señaladas, y en caso contrario abono del Plus por Trabajo en Días Especiales:

- Noche del 24 de diciembre
- Noche del 31 de diciembre
- Noche del 5 de enero
- Día 25 de diciembre
- Día 1 de enero
- Día 6 de enero
- Día 1 de mayo

8.11. PREMIO DE PERMANENCIA. MES ADICIONAL DE VACACIONES.

Además del abono en efectivo del actual premio de permanencia, disfrute de un mes adicional de vacaciones, a elegir por el trabajador o trabajadora, al cumplir treinta años de antigüedad en la empresa (como ya se viene disfrutando en otras empresas y sectores de la producción).

Capítulo 9

IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La participación de las mujeres en el mundo laboral aumenta cada día, las trabajadoras que logran acceder al mismo lo hacen con intención de permanecer y aportan niveles educativos y experiencias comparables con las de los trabajadores.

El desaprovechamiento no solo de la mano de obra femenina sino también de la masculina se debe principalmente a los tradicionales roles de género asignados a mujeres y hombres. Estos roles han dado lugar a estereotipos y tratos desiguales que afectan a las personas trabajadoras y a la organización del trabajo en las empresas, ya que se asigna a mujeres habilidades distintas a las de los hombres, hay una fuerte división entre los roles de las mujeres y los de los hombres y estos se valoran de distinta manera.

Propiciar Equipos de Trabajo donde cada trabajador y cada trabajadora compartan sus conocimientos y sus experiencias, solo se garantiza en un ambiente de interacción que fomente la participación, la implicación personal, las buenas relaciones y la confianza.

