

Reunión de la Mesa de Desarrollo Profesional de ADIF

ESCASOS AVANCES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL

- No dan respuesta a nuestras alegaciones y proponen un sistema retributivo injusto que puede generar agravios injustificables entre las personas. Nos informan de sus pretensiones sobre Jubilación Parcial. -

En el día de ayer se celebró una nueva reunión de la Mesa de Desarrollo Profesional de ADIF.

Antes de empezar la reunión, la empresa nos informa que van a realizar, a través del portal Inicia, una encuesta entre las trabajadoras y trabajadores del ADIF para conocer las inquietudes que tienen sobre la Jubilación Parcial. De igual modo, van a enviar un correo a las personas que reúnan las condiciones para acceder a la Jubilación Parcial, explicándoles sus propuestas en esa materia.

Una vez conocidos los resultados de la encuesta, reunirán al CGE para informarnos de su resultado y plantear una propuesta al respecto, si bien matizan que el 90% de las cuestiones relacionadas con la Jubilación no son negociables por cuanto vienen impuestas por Ley, pudiendo solamente negociar los criterios de ordenación del personal para acceder a la Jubilación Parcial.

Por otro lado, aún no asumen la modalidad de Jubilación Parcial del 75%, aunque afirman estar intentando solucionarlo, y en cuyo caso sería necesario hacer una Oferta de Empleo Público para cubrir las plazas de relevistas. Desde el **SF-Intersindical** seguimos defendiendo que lo que procede es recuperar los Planes de Prejubilaciones que disfrutamos durante 30 años, con tasas de reposición del 100%, y de implantarse el sistema de Jubilación Parcial debería ser con el 75% y que el 25% restante que se debería trabajar, pueda ser acumulado en su totalidad para que se produzca una salida total de la empresa y unos contratos del 100% de la jornada.

Con respecto al Desarrollo Profesional, la empresa nos reclama las alegaciones a los documentos entregados en otras reuniones, siendo el **SF-Intersindical** el único sindicato que las entrega, mientras el resto afirman que estudiarán el documento en su globalidad. En cualquier caso, la empresa no dio respuesta a nuestras alegaciones.

A continuación, entregaron un documento relativo al sistema retributivo, y donde vienen a plantear que existan 3 conceptos salariales: Fijo + Complemento de Puesto + Variable, y donde el componente fijo estaría compuesto por dos partes: Una parte fija igual para cada Grupo Profesional, y una parte fija para cada ocupación, pero con varios niveles, en función de la Experiencia, la evaluación del desempeño y el nivel de formación.

Desde el **SF-Intersindical** consideramos un desatino proponer formulas retributivas que no estén vinculadas a criterios objetivos, por eso no podemos compartir que una parte del componente fijo esté vinculada a la buena o mala que sea tu relación con quien tenga que "evaluar tu desempeño", o decidir si tienes la suficiente experiencia o formación, para que se incremente el valor de esa parte del fijo.

Con respecto a la Variable, plantean que su peso se situé entre el 10% y el 20% del total de las retribuciones. Nosotros consideramos que los sistemas variables o los sistemas de primas deben reconvertirse en sistemas de incentivos, de manera que partiendo de una cantidad preestablecida se vaya incrementando dicha cantidad en función de ir cubriendo determinados objetivos, que deberán ser medibles por el propio trabajador o trabajadora.

Desde el **SF-Intersindical** hemos manifestado que el Desarrollo Profesional debe servir como método de promoción salarial, laboral y social, y un reconocimiento profesional para el colectivo ferroviario, no desregulando sus condiciones de trabajo y aportando la financiación adicional necesaria, junto con compromisos y garantías de mantenimiento y estabilidad del empleo, sin generarse situaciones excedentarias. Cuestiones por las que velaremos durante todo el proceso de negociación.

NI CLAUDICACIÓN, NI RENUNCIAS. CONQUISTAR Y RECUPERAR DERECHOS

Afíliate a SF-Intersindical ... la fuerza de la dignidad