

Reunión del CGE con la Dirección de Adif

FALTA PASAR DE LAS PALABRAS A LOS HECHOS

- responden a la mayoría de reivindicaciones posponiéndolo todo para el mes de Septiembre -

Ayer se celebró una nueva reunión del Comité General de Empresa con la Dirección de Adif en la que se ha tratado lo siguiente: Procesos de movilidad interna, movimientos pendientes, bolsa de horas de RAM, incremento salarial, OEP para consolidación de empleo en RAM, ordenación profesional, abono de la media de vacaciones, jubilación parcial.

PROCESOS DE MOVILIDAD INTERNA

La Empresa dice que en Septiembre iniciarán un proceso de movilidad interna que estaría finalizado en el verano de 2018, del que entregarán copia previa al CGE, y lo iniciarán con 50 puestos de Técnico, continuando con MMII y Cuadros, finalizando con Personal Operativo de los niveles salariales 3 al 6.

SF-Intersindical hemos defendido que en el proceso de movilidad deben poder **participar todos los trabajadores y trabajadoras de todas las categorías y de todas las áreas de actividad** de la Empresa, y que no se paralicen los procesos de movilidad en las categorías operativas como ha venido ocurriendo en otras ocasiones. Habrá que estar atentos y ver la propuesta concreta de convocatorias que realiza la empresa, de no cumplir con lo que le hemos propuesto presentaremos las correspondientes alegaciones.

CUMPLIMIENTO DE MOVIMIENTOS PENDIENTES

Nos dicen que la Directora General de Gestión de Personas ya ha enviado la carta (comprometida en la reunión anterior) a todas las Direcciones para que se inicien los movimientos pendientes a partir del **1 de septiembre**. Hemos solicitado que **se fije una fecha de finalización del proceso** (y la Empresa la ha fijado en **enero de 2018**), y que **se realicen ya los movimientos que se pueden hacer** y no se sigan demorando injustificadamente. También hemos propuesto que la **fecha de antigüedad** a efectos de concurso de quienes han participado sea la fecha de la **Resolución Definitiva** del concurso en el que participaron y así ha quedado acordado con la Empresa.

BOLSA DE HORAS DE RAM

Tras el incumplimiento de lo establecido en el Convenio (a fecha 01/07/2017 debían haberse compensado las horas extraordinarias acumuladas), todos los sindicatos hemos coincidido en que las horas pendientes **deben ser abonadas** ya que la escasez de personal no garantiza su compensación en tiempo de descanso. No obstante, desde **SF-Intersindical** hemos defendido que a **quienes no quieran que se les abone se les compense con los descansos correspondientes**. Este tema ha quedado pendiente de alcanzar acuerdo en la próxima reunión de la Comisión Paritaria, que será el 26 de julio.

INCREMENTO SALARIAL

La Empresa manifiesta que la subida salarial establecida en los Presupuestos Generales del Estado es del 1%. La decisión sobre ese incremento ha quedado también pendiente para la próxima reunión de la Comisión Paritaria.

Desde **SF-Intersindical** defendemos que **tenemos derecho a una mayor subida salarial**, y les recordamos que la propia Ministra de Empleo y Seguridad Social dijo el pasado 4 de julio que ya *"es el momento de que la subida de salarios en España se acompase al ritmo de crecimiento del empleo, que avanza en torno al 3% anual"*. Por su parte, los denominados "líderes sindicales" dijeron defender un *"incremento salarial para este año del 3% ante las previsiones de cerrar el año con un aumento del 2,2% en el IPC"*.

De aceptar ese 1% que proponen, y según sus propias cuentas (*"aumento del IPC en el 2,2% para 2017"*), estarían aceptando una pérdida del poder adquisitivo de nuestros salarios del 1,2%, a la que hay que sumar la pérdida acumulada de años anteriores.

A este respecto, **no podemos olvidar que el año 2016 tan sólo se incrementó el 1%, y los cinco anteriores sufrimos congelación salarial (es decir incremento cero) y en el caso de RAM -más grave aún- en la antigua FEVE nos redujeron el salario un 5% desde 2010; con todo eso el poder adquisitivo de nuestros salarios no se ha recuperado en lo más mínimo.**

Además, desde el **Sindicato Ferroviario** defendemos que la subida salarial debe **aplicarse al fijo** y con **distribución lineal (no a Tablas)**, única forma de ir reduciendo la brecha salarial entre colectivos.

OFERTA DE EMPLEO PUBLICO PARA CONSOLIDACION DE EMPLEO EN RAM

A pesar de que hemos reclamado que se realice ya una Oferta de Empleo Público, la Empresa responde que "preparará las bases para una próxima publicación" pero **no ha concretado fechas** al respecto.

ORDENACION PROFESIONAL

La Empresa manifiesta que en Septiembre entregará un calendario de reuniones con los puntos a tratar hasta final de año, y que su intención es tratar de llegar a un acuerdo lo más tarde en los primeros meses de 2018.

Desde **SF-Intersindical** seguimos pensando que **lo más útil sería tener una Plataforma Sindical Unitaria** de Ordenación Profesional para negociarla junto a la que proponga la Empresa, y **no ceñirnos a negociar exclusivamente sobre los planteamiento empresariales**. Además, la Empresa sigue sin dar a conocer la **financiación adicional** con la que pretende concretar la ordenación profesional, a lo que hay que sumar la falta de **valoración de los puestos** de trabajo y **los criterios** para llevar a cabo dicha ordenación profesional.

ABONO DE LA MEDIA DE VACACIONES

Tras la sentencia del Tribunal Supremo sobre abono de determinados conceptos durante el periodo de vacaciones, desde **SF-Intersindical** hemos propuesto que se contemplen como "habituales" todos los conceptos que establece la sentencia, independiente del número de meses que estos conceptos se han percibido a lo largo del último año. Por lo que respecta a la media, consideramos que no deberían computar para el cálculo de la media los periodos por IT o los periodos de licencia por maternidad o paternidad, que restarían en gran medida la cantidad a percibir.

Finalmente, **se ha establecido lo siguiente:**

- Se abonará **la media** de lo percibido en los 12 meses anteriores al momento del inicio de las vacaciones, teniendo en cuenta sólo los periodos efectivos de trabajo, y se procederá a su regularización con carácter retroactivo como recoge la sentencia (es decir, desde agosto de 2014).

- **Los conceptos** fijados en la sentencia, que serán abonados según la media anterior son, para personal de Adif: Clave 055 (reemplazo cargo superior), clave 113 (gratificación actividad docente prácticas), clave 153 (descanso refrigerio trabajado), clave 342 (gratificación conducción IIFF), clave 347 (gratificación conducción V y O), clave 367 (polivalencias); para personal procedente de FEVE: clave R08 (guardia Vía y Obras), clave R09 (guardia servicio eléctrico), clave R10 (guardia Inspector Pral. Movimiento), clave U97 (complemento por incidencias).

JUBILACION PARCIAL

La empresa entrega un documento para que lo estudiemos y le demos nuestra opinión en la próxima reunión.

Desde el Sindicato Ferroviario seguimos defendiendo que dado que LA JUBILACIÓN PARCIAL NO ES INCOMPATIBLE CON LOS PLANES DE PREJUBILACIONES que hemos venido disfrutando durante más de 30 años, las jubilaciones parciales no deben ser la excusa para dilapidarlos definitivamente. Por ello, seguimos defendiendo **que se repongan dichos Planes de Prejubilación.**

Respecto a la Jubilación Parcial DEFENDEMOS:

- Reducción de jornada del 75% (con el 50% están introduciendo contratos temporales en puestos básicos como Circulación o Infraestructura).
- Cómputo de reducción de jornada por el total de años que falten para la jubilación ordinaria.
- Ordenación de las solicitudes por antigüedad, y no por orden de llegada.
- La jubilación debe ser universal, para todo el personal de la empresa, sin exclusiones.
- La empresa no deniege la petición a la persona trabajadora que cumpla los requisitos.
- Los ofrecimientos máximos de jubilación anticipada para 2017 son totalmente insuficientes.
- Que en determinados puestos, como administrativos, puedan optar por reducción de la jornada diaria en cuatro horas en caso de que la reducción sea del 50%.
- Exigimos garantías de continuidad en los puestos de trabajo para las personas relevistas.

Como veis por el contenido de la reunión y los temas tratados en la misma, a los que habría que añadir otros - como los problemas surgidos con el implantación de **la huella digital** - hay materia suficiente e importante para que se reúna de una vez por todas el Comité General de Empresa y proponga las medidas sindicales para resolverlos y **actuar de forma unitaria**. Continuar como en la actualidad, **que cada sindicato lleve su "guerra" particular, no nos parece la mejor manera de presionar a la empresa para conseguir soluciones.**

NI CLAUDICACIÓN, NI RENUNCIAS. CONQUISTAR Y RECUPERAR DERECHOS

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