Distribuye
SF-Intersindical
Sindicato S.F. Ferroviario
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

PLAN DE EMPLEABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Empleabilidad de Recursos Humanos, se configura como un plan global mediante el desarrollo de un conjunto de acciones encaminadas a llevar a cabo una asignación eficiente del personal, que permitan el incremento de la productividad que posibilite **la disminución del gasto corriente** por la **internalización de cargas de trabajo** realizadas por empresas externas, así como la racionalización de las retribuciones.

Estas acciones se llevarán a cabo a través de dos actuaciones complementarias que permitan garantizar la estabilidad en el empleo:

- Racionalización de la plantilla que permita la reubicación del personal de acuerdo con las necesidades actuales y futuras de la empresa.
- Internalización de Servicios

El Plan de Empleabilidad de Recursos Humanos se articula en tres líneas de actuación:

- Medidas específicas de áreas de actividad
- Medidas trasversales
- Medidas complementarias

1. MEDIDAS ESPECÍFICAS

A continuación se resumen brevemente las principales actuaciones y detección de necesidades en el ámbito de Recursos Humanos derivadas de los diferentes planes de viabilidad y mejora identificadas en las áreas de actividad.

MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA

Se plantea una reorganización de las Bases de Mantenimiento de Red Convencional, concentrando los recursos en un menor número de Bases. Para cada tipo de Base se ha identificado el número teórico de recursos humanos y materiales necesarios para

la internalización de actividades susceptibles de producirse, y la disminución de gastos, mejorando la eficiencia.

La concentración de Bases conlleva, entre otros efectos, la creación de equipos de trabajo con un número mayor de personas, lo que posibilita la internalización de actividades realizadas en la actualidad por empresas externas.

La configuración de equipos de trabajo con más personal posibilita la ampliación del número de turnos de trabajo cubiertos.

SERVICIOS LOGÍSTICOS

Las Instalaciones de mercancías administradas por Adif forman parte de la Red Ferroviaria de Interés General y sus zonas de servicio ferroviario. El régimen de prestación de servicios adicionales, complementarios y auxiliares se realiza conforme se establece en el Art. 40 de la Ley 39/2003, modificado por el Art. 24 de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre (Ley Ómnibus) y la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de economía sostenible.

Desde la puesta en marcha del nuevo modelo de negocio, se ha venido produciendo una racionalización progresiva de las instalaciones de mercancías y una evolución de los recursos humanos que ha tenido una tendencia claramente descendente, pero en todo este tiempo no se ha llegado a abordar un Plan de medidas orientadas a los recursos humanos con la profundidad y necesidad que la situación del área de Servicios Logísticos requiere.

Las medidas que se plantean están orientadas a tener una organización más eficiente, haciendo un gran esfuerzo de austeridad y racionalización del gasto, desarrollando una red de Instalaciones Logísticas ajustada a necesidades y con nuevos modelos de explotación, donde se presten unos servicios orientados al cliente, rentables y competitivos, que garanticen el futuro de las instalaciones y el empleo de sus trabajadores.

El objetivo final es la sostenibilidad económica del área de negocio, y por ello las medidas propuestas están basadas en la racionalización del número de instalaciones,

en la internalización de cargas de trabajo por concentración de recursos y en profundizar en la implantación de los diferentes modelos de gestión.

De acuerdo con el modelo de gestión para cada Instalación, según se trate de Operaciones del tren o Manipulación de Utis, se han analizado los recursos humanos de Adif necesarios para afrontar la gestión directa en estos.

CANAL DE VENTA

Pendiente de la decisión a tomar sobre la asignación definitiva del Canal de Venta en Adif o Renfe Operadora y del posible trasvase de los recursos humanos asociados a dichas funciones, es necesario llevar a cabo actuaciones para el correcto dimensionamiento del servicio prestado.

Durante los últimos años Renfe Operadora está acometiendo una serie de actuaciones en el canal de venta con la finalidad de su optimización. Esta serie de actuaciones han dado como resultado un decremento de actividad en los puestos de venta presencial de las estaciones, motivo por el cual es imprescindible realizar un dimensionamiento de los Recursos Humanos necesarios para atender la explotación, que den como resultado lo siguiente:

- Internalizar cargas de trabajo teniendo en cuenta la vigencia de los contratos de venta de billetes, información y atención al cliente.

- Concentración de recursos con objeto de conseguir el equilibrio interno de los recursos humanos en cada uno de sus centros de trabajo.

- Analizar las posibilidades de acoplamiento de los recursos no necesarios en Estaciones de Viajeros en otras Áreas de Actividad de Adif.

CIRCULACIÓN

Se plantearán las necesidades reales operativas para la correcta asignación de los recursos y para el equilibrado de existencias en determinados puestos y territorios.

También se abordará la asignación de los responsables de circulación de Servicios Logísticos con dedicación exclusiva a dicha actividad.

SEGURIDAD EN LA CIRCULACIÓN

Dimensionamiento de las necesidades de recursos en todo el ámbito territorial, para la realización de funciones de inspección, homologación y auditorías de instalaciones de seguridad, así como la internalización de cargas trabajo.

PATRIMONIO Y URBANISMO

En el área de Patrimonio y Urbanismo existen actualmente tareas desempeñadas por personal externo cuya cobertura podría realizarse con personal excedente de otras áreas, llevando a cabo las correspondientes actuaciones de adaptación y/o acciones formativas orientadas a estos puestos de trabajo.

PROTECCIÓN Y SEGURIDAD

Detección de necesidades para la realización con recursos propios las actividades de: control de acceso, responsable de seguridad, elaboración de planes de actuación ante Emergencia y planes de autoprotección y seguridad.

FORMACIÓN

Potenciación del área de formación con trabajadores para ejercer como formadores en las distintas áreas de actividad, que permita dotar de Recursos a esta actividad para internalizar cargas de trabajo que están siendo desempeñadas por personal externo.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Detección de necesidades de recursos en el ámbito territorial para el soporte de redes periféricas, cuyas funciones serían analizar y diagnosticar incidencias, instalar y configurar equipamiento informático a nivel software, hardware y resolver a primer nivel las incidencias que se produzcan.

Tal como se expone, se han identificado diferentes áreas que tienen implantación territorial y que podrían asumir personal con independencia de que en alguno de los casos sea necesario llevar a cabo actuaciones de adaptación y/o acciones formativas orientadas al nuevo puesto de trabajo.

Será prioritario derivar personal a las áreas deficitarias que puedan internalizar servicios externalizados con este refuerzo de personal, posteriormente se irán acoplando el resto de trabajadores. En este caso, aunque no suponga una reducción directa de costes externos sí redundaría en un aprovechamiento más eficiente de los recursos.

Para posibilitar esta reasignación de recursos será necesario llevar a cabo las correspondientes acciones de movilidad geográfica y funcional, así como las actuaciones formativas que posibiliten la realización de las nuevas funciones encomendadas.

2. MEDIDAS TRASVERSALES

Las acciones planteadas, basadas en una planificación y gestión eficiente de los recursos, se han agrupado en dos apartados. Por un lado las que responden a la facultad de organización de la empresa, de acuerdo con el marco normativo vigente, y por otro, aquellas que requieren cambios de la Normativa Laboral, objeto de la negociación colectiva.

Las primeras son de aplicación en el corto y medio plazo, mientras que las que exigen una revisión del marco normativo podrán serlo en el medio y largo plazo, previa negociación y acuerdo con la representación de los trabajadores:

A DESARROLLAR EN EL CORTO Y MEDIO PLAZO

- ✓ **Internalización de servicios actualmente externalizados.**

Esta medida es uno de los soportes básicos del Plan de Empleo que exige un seguimiento exhaustivo conforme se vayan definiendo las necesidades de las áreas y requiere actuaciones concretas orientadas a cada actividad.

- **Supresión de contratos externos.**

  Durante la vigencia del Plan se irá incorporando personal de la empresa al desempeño de las funciones realizadas por personal contratado externo conforme los contratos actuales terminen su vigencia.

- **Movilidad geográfica y funcional.**

  La realización de un proceso de movilidad geográfica y funcional es imprescindible para la reubicación de efectivos y para el proceso de internalización de servicios.

  Se iniciará un proceso negociador para poner en marcha un sistema de movilidad que consiga el objetivo pretendido, y se utilizarán las fórmulas que, sin renunciar al objetivo, nos permitan realizarlo al menor coste social y económico.

  En algunos supuestos la movilidad se llevará a efecto dentro del área de actividad del trabajador y en otros será necesario un traslado a otras áreas.

  Estos procesos llevarán aparejado el plan de formación y adaptación al nuevo puesto que resulte necesario.

✓ **Racionalización de los Gastos de Personal**

El análisis de la organización de las distintas áreas de actividad conlleva una revisión exhaustiva de los conceptos retributivos que pueden ser racionalizados a través de una asignación eficiente de los recursos.

- **Racionalización de Excesos de Jornada**

  Se limitarían a las que resulten por causa de fuerza mayor y aquellas que excepcionalmente sean necesarias para el mantenimiento de los servicios.
  En todos los casos en que sea posible se tenderá a la compensación de los excesos de jornada con tiempo de descanso.

- **Racionalización de Jornadas Partidas**

  La jornada partida compensa la realización de horario flexible, estableciéndose como horario cerrado de 9 a 14 horas y como periodo abierto el comprendido entre las 8 y 9 horas y entre 14 y 18 horas.

  La distribución de la jornada laboral es excesivamente larga ya que la partición entre la jornada de mañana y tarde, que puede ser de 2 a 3 horas, es muy elevada. Esto conlleva unos sobrecostes tanto en materia de gastos de personal como de gastos corrientes de mantenimiento de edificios, como también recoge el Plan de Eficiencia.

  Por tanto, se puede llevar a cabo una reducción de gastos de personal por estas partidas, racionalizando el horario trabajo y en coherencia a la medida de Racionalización de Horarios de Oficinas contemplada en el Plan de Eficiencia y Mejora.

- **Racionalización de los devengos actuales de gastos fluctuante, incentivos y complementos.**

  Tendrán como objetivo analizar las situaciones que originan la percepción de estos emolumentos, derivadas de las acciones de asignación de recursos y la implantación de soluciones alternativas de carácter técnico y organizativo.

- **Reducción de los Gastos de Explotación Asociados**

  La revisión de las áreas de actividad añadirá un ahorro en los gastos de explotación de mantenimiento, energía, vigilancia, limpieza... como consecuencia del cierre de instalaciones o con medidas de racionalización de las jornadas de trabajo.

A DESARROLLAR A MEDIO Y LARGO PLAZO

✓ **Relativas a las organización de trabajo:**

- **Ordenación Profesional**

  Se negociará una nueva ordenación profesional de los trabajadores de ADIF que se fundamentará en Grupos Profesionales.

  Grupo Profesional es la agrupación única de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y que incluye distintas tareas, funciones, competencias, especialidades profesionales y responsabilidades asignadas al trabajador.

  Con el fin de desarrollar la cláusula del Convenio que recoge este mandato y a su vez cumplir con lo establecido en el R.D.L. 3/2012, se partirá para la negociación, de los avances alcanzados en esta materia en etapas precedentes.

- **Distribución De Jornadas**

  Se propone:

- Una nueva regulación de la jornada partida, modificando el límite máximo de interrupción.
- Análisis de las posibilidades de aplicación del R.D.L. 3/2012, en materia de jornada para la gestión de los horarios y turnos de trabajo de Adif.

- **Revisión de complementos.**

Los avances tecnológicos y una eficiente organización del trabajo permiten revisar estos emolumentos, tanto de las condiciones exigidas para su devengo, como en sus cuantías.

Por otro lado, la reubicación del personal obliga a revisar los conceptos fluctuantes para no generar mayores costes salariales en los supuestos de movilidad.

- **Sustitución de los Excesos de Jornada mediante Descansos Compensatorios.**

  El objetivo es reducir los gastos fluctuantes y optimizar las necesidades de recursos humanos y dotarnos de una norma que permita compensar los excesos de jornada con descansos complementarios con la suficiente flexibilidad para no entorpecer el sistema productivo de la empresa.

- **Revisión del Complemento de Toma y Deje.**

  Este concepto requiere de una revisión en sentido amplio, por haberse quedado obsoleta su aplicación debido a la evolución tecnológica y organizativa.

- **Distribución irregular de la jornada.**
  Es preciso explorar las posibilidades que ofrece este mecanismo de regulación, para conseguir una mayor eficiencia en el gasto.

- **Transición del actual sistema de Residencias al concepto de Residencia Amplia.**

  El puesto asignado a cada trabajador conlleva la fijación de una residencia fija, lo que impide la flexibilidad organizativa necesaria.

  Al objeto de favorecer el sistema productivo y organizativo en la empresa, se propone la transición del actual concepto de residencia,

de índole local y restrictivo, a un concepto más amplio geográfica y funcionalmente, tal como: Núcleos Urbanos/Provincias o Líneas/Tramos.

- **Regulación de las Funciones de Encargado de Trabajos**

  La Normativa Laboral adjudica a esta figura (aparte de los regulado en la orden FOM 2872/2010, de 5 de noviembre) una serie de responsabilidades en materia de seguridad laboral para trabajos realizados con medios ajenos (Contratas) que está originando diversas resoluciones, tanto administrativas como penales, contrarias a los intereses de Adif, al adjudicarnos el rol de empresario principal, o sea, la obligación de vigilancia de los trabajos, ante la ocurrencia de accidentes de trabajo del personal perteneciente a las empresas contratistas.

  El objetivo es acotar las responsabilidades del Encargado de Trabajos de Adif a las previstas en materia de Seguridad en la Circulación.

  El cambio nos permitiría entrar a establecer mecanismos de control eficaces para que los ET cumplan las obligaciones que le corresponden permitiendo, de paso, una clarificación fundamental de los otros roles como el de coordinador de seguridad y salud, recurso preventivo, técnicos de prevención del contratista, etc.

- **Regulación del Personal de Telemandos de Energía.**

  El objetivo es homogeneizar la formación de los trabajadores que desempeñan estas funciones para su adaptación a los nuevos sistemas, ya que en la actualidad, derivado de la utilización de la línea de alimentación de señales como línea de alimentación a distintos servicios (enclavamientos, GSMR, calefactores de agujas, Tren-tierra, etc.), se hace necesario tener la disponibilidad de mando y control de los distintos aparatos de control y maniobra que existen a fin de obtener una mayor flexibilidad ante incidencias, pasando a denominarse estos telemandos como Telemandos de Energía.

- **Regulación del Servicio Itinerante de Circulación y otros Servicios Itinerantes.**

  Las actuales necesidades de producción aconsejan adaptar la actual normativa del Servicio Itinerante de Circulación (S.I.C.), con la finalidad de aprovechar los recursos de manera más eficiente, aumentando su operatividad y flexibilidad.

- **Conducción de Vehículos Automóviles.**

  La actividad consiste en el transporte de los trabajadores, desde su centro de trabajo al punto donde se encuentran prestando sus servicios y vuelta nuevamente al mencionado centro una vez acabada la jornada laboral.

  El objetivo es incluir estas retribuciones en la masa salarial de la ordenación profesional del colectivo afectado, introduciendo esta actividad en sus funciones.

- **Brigada de Incidencias.**

  En la actualidad la adscripción a la Brigada de Incidencias es solicitada voluntariamente por el trabajador cumplimentando el modelo establecido al efecto, con una antelación de quince días y por un periodo de tiempo no menor de tres meses.

  La principal actividad consiste en la reparación de averías, accidentes e incidencias, que se producen fuera de la jornada laboral del trabajador.

  En línea con las propuestas realizadas para la modificación de la operativa y métodos de trabajo, deberá analizarse la necesidad de las brigadas de incidencias actuales.

En todo caso deberá garantizarse la cobertura de los puesto de Brigada de Incidencias que se identifiquen, mediante los mecanismos que se establezcan.

- **Acoplamiento y Retribución del Personal No Apto.**

  El incremento en los últimos años de trabajadores declarados no aptos, junto a la falta de vacantes en puestos adecuados para su acoplamiento, hace necesaria una nueva regulación de acoplamiento.

  Se propone dotarnos de una norma reguladora que permita la reconversión profesional, previa la formación correspondiente, de los trabajadores afectados, asignando una nueva retribución económica acorde al puesto realmente desempeñado.

  Dicha norma incorporará un catálogo de puestos de trabajo para estas personas, teniendo en cuenta su capacitación y la formación adquirida, así como el procedimiento específico de acoplamiento.

✓ **Relativas a la movilidad:**

- **Revisión de la Movilidad Funcional y Geográfica.**

  La norma marco de movilidad funcional debe adaptarse a la estructura organizativa de Grupos Profesionales, descansando en tres pilares: titulación, experiencia y formación interna.

  En cuanto a la movilidad geográfica, se considera necesario:

  - Establecer nuevos ámbitos objeto de convocatoria.
  - Articular un proceso más eficaz y rápido de movilidad geográfica tanto voluntaria como forzosa.
  - Incentivar el traslado hacia residencias de difícil cobertura, pudiendo establecerse un complemento de destino u otorgando futura preferencia concursal.

- Ampliación del límite temporal en la movilidad temporal geográfica.
- Revisar los procesos de selección de las convocatorias de Mando Intermedio y Cuadro, incorporando mayor ponderación a los méritos y capacidad e introduciendo la entrevista personal en determinados puestos.

✓ **Relativas al sistema retributivo:**

- **Sistema de Incentivos.**

  Con carácter general, pendiente de un análisis de mayor detalle, se plantea la sustitución de los vigentes sistemas de prima por un nuevo modelo de incentivos para el personal operativo.

  Un Sistema de Incentivos que, como herramienta de gestión, impacte en los comportamientos de los miembros de la organización a los que se aplique. Así, en el diseño del sistema se contemplará:

  - Adoptar variables de resultado coherentes y equilibradas con los planes de negocios, con unas metas que no deberían ser exclusivamente económico-financieras (las más habituales y fáciles de cuantificar), sino también abarcar otras dimensiones de la gestión.

  - Definir con precisión las variables a utilizar y equilibrar variables locales y globales, tanto aquéllas en las que se manifiesta el impacto directo de la gestión de los involucrados, como las que expresan los resultados más generales del área.
  - Introducir criterios de medida: los logros personales y de la adecuación de los comportamientos a los valores del grupo y los corporativos.

  - Es aconsejable establecer y consensuar las metas al comienzo del período con los involucrados.

- Retribuir tanto la cantidad de producción obtenida como la calidad del trabajo desarrollado.

- **Implantación de la retribución flexible voluntaria.**

  Estos sistemas permiten al empleado flexibilizar su salario y obtener una parte en dinero y otra en productos o servicios con un tratamiento fiscal favorable, dando como resultado una disminución del IRPF y por tanto un aumento del líquido total.

  Esto es posible gracias a que determinadas retribuciones en especie no están sujetas a tributación o tienen un tratamiento fiscal ventajoso, por lo que el empleado obtiene una mayor retribución neta.

3. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Como medida complementaria se propone la negociación de un expediente de regulación de empleo de carácter universal y voluntario que permita a los trabajadores causar baja en la empresa con la consiguiente afectación a la cuenta de resultados de la empresa.