

Adif. La Empresa propone un "Nuevo Marco de Movilidad Voluntaria": La "movilidad continua" DEBE SERVIR PARA MEJORAR Y GARANTIZAR TRANSPARENCIA E IGUALDAD, NO CONVERTIRSE EN UN CHEQUE EN BLANCO PARA LA EMPRESA

Desde el **Sindicato Ferroviario** venimos reivindicando un cambio en la Norma Marco de Movilidad que suponga más garantías respecto a la práctica actual. La Empresa, sin embargo, en la reunión de la Mesa de Ordenación Profesional del pasado día 11 ha propuesto un cambio normativo referido exclusivamente a la movilidad voluntaria, con un nombre (otro más) rimbombante: "movilidad continua". **Un cambio que NO nos parece que ofrezca las garantías necesarias respecto a transparencia e igualdad de oportunidades.**

SOBRE LA "MOVILIDAD" DESDE EL SINDICATO FERROVIARIO PROPONEMOS LO SIGUIENTE:

1. Sistemas de control.

Es necesario romper con el actual abuso y mal uso que la Empresa hace de la Norma Marco de Movilidad y establecer sistemas de control por parte del Comité General de Empresa, y de todos los sindicatos que formamos parte de él, que garanticen transparencia e igualdad de condiciones en todas las convocatorias.

2. Plantillas.

La Empresa debería entregar a la Representación Legal de los Trabajadores las Plantillas del Personal (tanto plantilla real como plantilla objetivo), con indicación de todos los agentes que en la actualidad desempeñen funciones diferentes a las de su categoría profesional. Una vez aclarado lo anterior la Empresa debería identificar y comunicar a la Representación Legal de los Trabajadores, dentro del primer trimestre de cada año la relación de vacantes existentes, ofreciéndolas en concursos de movilidad geográfica y funcional (traslados y ascensos).

3. Los reemplazos deben generar vacantes.

Las plazas que estén cubiertas durante seis meses en régimen de reemplazo, deberían ser consideradas vacantes a todos los efectos y ser necesariamente ofertadas en el siguiente concurso de movilidad, posibilitando así la Promoción Profesional del personal ferroviario.

4. Concursos de movilidad anuales.

Proponemos realización de concursos de movilidad anuales, estableciéndose en ellos listas de espera con vigencia hasta el concurso del año siguiente.

5. Antigüedad para participar en los procesos de movilidad geográfica o funcional.

Debe permitirse participar en cualquier proceso de Movilidad en régimen subsidiario a todos los trabajadores y trabajadoras con menos de dos años de antigüedad en su categoría.

6. Composición de los tribunales para las pruebas de ingreso.

Modificar la actual composición de los Tribunales, incrementando el número de vocales por la Representación Sindical, de forma que se garantice uno por cada Sindicato presente en el Comité General de Empresa.

7. Cobertura de puestos con carácter definitivo a través de concurso. toma de posesión.

Ante la interpretación sesgada que la empresa hace de la normativa de movilidad, debería regularse de manera distinta el punto 1.5 de la Movilidad para la cobertura de puestos con carácter definitivo a través de concurso de la actual Normativa, "Toma de Posesión", estableciendo el siguiente redactado:

"Toma de posesión.

En el plazo máximo de 10 días desde la fecha de la Resolución Definitiva del Concurso (que no podrá ser posterior a dos meses después del cierre del plazo de admisión de solicitudes), el trabajador o trabajadora deberá tomar posesión de la plaza asignada. A partir de los 10 días, percibirá la cantidad de 25 €/día natural en concepto de indemnización por incumplimiento de traslado y/o ascenso".

8. Acoplamiento por movilidad forzosa.

Modificar la Norma Marco de Movilidad, estableciendo la correspondiente indemnización por los acoplamientos que se realicen en un entorno de hasta 10 kilómetros respecto de la residencia anterior.

Incrementar las indemnizaciones por movilidad forzosa en las demás situaciones: entre 10 y 80 kilómetros y superiores a 80 kilómetros.

En los traslados forzosos de carácter colectivo, temporales o definitivos, la Empresa debería facilitar transporte colectivo hasta el nuevo destino a todos los trabajadores y trabajadoras afectados.

En los casos de movilidad forzosa a otro puesto de trabajo, por cese o pérdida de actividad, la empresa debería garantizarle el mantenimiento de las retribuciones que se venían percibiendo hasta ese momento en el puesto de origen, si estas son superiores a las del nuevo destino.

LA PROPUESTA EMPRESARIAL

La Empresa publicaría a través de Intranet la relación de ocupaciones y provincias/municipios en los que existirán "puestos con actividad" para el ejercicio siguiente. La participación de la Representación Sindical la limita a la "información", estableciendo que "informará a la Representación de los Trabajadores sobre la anterior y sobre los procesos de adjudicación de plazas".

Podrá realizarse solicitud de plazas dos veces al año, en la primera quincena de enero y en la primera quincena de julio, la validez de una solicitud será de un año natural. El número de estas peticiones serán como máximo 10.

La Empresa "a la vista de las necesidades de actividad en cada momento", realizará los procesos de asignación de plazas que en cada caso correspondan.

Hay otros aspectos que no figuran en el documento entregado en la reunión, y que la Empresa dice que los incluirá en la siguiente versión del documento: requisitos de permanencia en el puesto de trabajo, permutas, traslados por motivos médicos o socio familiares, movilidad temporal, movilidad por motivos de violencia de género, movilidad por reunión con conyugue. Igualmente, la Empresa comenta que tienen también la intención de modificar los sistemas de selección para la movilidad funcional, en este sentido propondrá que además de la prueba selectiva, cuenten los posibles títulos, la formación que aporte el trabajador, los idiomas etc., es decir, pretenden que al resultado de los exámenes se sumen determinados méritos.

NO A LOS CONCURSOS A CIEGAS.

DESDE SF-INTERSINDICAL DEFENDEMOS OTRO TIPO DE REGULACIÓN: MÁS TRANSPARENTE Y QUE EVITE LOS CHANCHULLOS Y EL ENCHUFISMO

Desde el **Sindicato Ferroviario** consideramos que debe abordarse la modificación de la Norma Marco en su conjunto. El proyecto empresarial no garantiza el **derecho a la movilidad y la promoción profesional** del colectivo ferroviario, retrocediendo aún más en las **garantías** que actualmente tenemos (y que la empresa incumple), pretendiendo instaurar un sistema de cheque en blanco que sólo la empresa controla, lo que facilitaría los consabidos chanchullos y enchufismos que algunos practican.

Tampoco estamos de acuerdo en que la Empresa, de forma unilateral, decida las provincias o municipios en los que existan "puestos con actividad" para el ejercicio siguiente. Al contrario, debe hacerse un Plan de Empresa acordando un Plan de Recursos Humanos, en el que se establezca el futuro de la actividad de Adif y las repercusiones que ello tiene sobre el empleo. La propuesta empresarial permitiría la externalización o privatización de más puestos de trabajo: las personas trabajadoras de Adif no podrían optar a determinados puestos cuando la Empresa, sin justificación alguna, decidiera externalizarlos.

Estos planes empresariales demuestran la **necesidad**, como planteamos desde el **Sindicato Ferroviario**, de **que todos los sindicatos del CGE hagamos los esfuerzos necesarios para consensuar una Plataforma Unitaria** y defenderla ante la Empresa. Lo contrario sólo beneficia a la Dirección de la Empresa y al Ministerio.

NI CLAUDICACIÓN, NI RENUNCIAS. CONQUISTAR Y RECUPERAR DERECHOS
Afíliate a **SF-Intersindical** ... la fuerza de la dignidad