

Por otro lado, deben destinarse las inversiones necesarias para la renovación integral de las actuales líneas convencionales, la electrificación e instalación de bloques automáticos en todas y cada una de ellas, y la construcción de las líneas necesarias para la efectiva vertebración del territorio.

Con respecto a la gestión del transporte ferroviario debemos defender la integridad de las empresas Públicas (RENFE-Operadora, ADIF, FEVE, FGV, FGC, EuskoTren, SFM, etc.) como prestadoras del servicio público ferroviario, estableciendo los acuerdos necesarios para acercar las decisiones, que afecten a la prestación del servicio, a los ciudadanos a través de sus administraciones, impidiendo que manos privadas puedan modificar el criterio de rentabilidad social que el ferrocarril debe tener.

## Capítulo 2

# EMPLEO Y PROMOCION PROFESIONAL

Desde el Sindicato Ferroviario planteamos que para conseguir el modelo de ferrocarril que nosotros defendemos, no sólo es necesario mantener sino que es necesario recuperar las cargas de trabajo que garanticen el empleo público en el ferrocarril.

La paralización de los procesos de externalización y la recuperación de cargas de trabajo debería ser un objetivo a conseguir en todo momento.

Es cierto que los avances tecnológicos suponen, en muchas ocasiones, una simplificación de las actividades y en consecuencia las necesidades de personal para realizarlas son menores. Ahora bien, los beneficios que reportan esos avances, deben revertir también en el conjunto de los ferroviarios y ferroviarias, y no sólo y de forma exclusiva en los intereses empresariales.

La creación de nuevo empleo en el ferrocarril supondría reducir el alto grado de empleo precario existente y garantizaría la necesaria promoción profesional de los ferroviarios y las ferroviarias.



**Desde SF-Intersindical proponemos:**

1. Que se oferten, mediante **Promoción Profesional Interna**, las vacantes existentes en las categorías de Maquinista, Interventor, Mando Intermedio y Cuadro, Técnico y Estructura de Apoyo, tanto en régimen de traslado dentro de los colectivos como de ascenso, pues son muchos los compañeros y compañeras que tienen derecho a ascender y muchos quienes, con esa situación, promocionarían a categorías de mayor nivel salarial.
2. **Permeabilidad.** Debe garantizarse la permeabilidad entre los trabajadores y trabajadoras de RENFE-Operadora y de ADIF, ofertándoles siempre -con carácter previo a las contrataciones externas- las plazas vacantes en ambas empresas. En este sentido, desde el Sindicato Ferroviario nos seguimos oponiendo a que se oferten al exterior vacantes de Maquinista, de Mando Intermedio y Cuadro, de Técnico y de Estructura de Apoyo, sin haber agotado antes todas las posibilidades de promoción interna en ambas empresas y la permeabilidad entre RENFE-Operadora y ADIF.
3. **Contrataciones externas, mediante contratos indefinidos y a tiempo completo**, para las diferentes categorías de Mantenimiento de Infraestructura, así como Factor, Oficial de Oficio, Administrativos y resto de categorías de ingreso, paliando así el déficit de personal existente y promoviendo con ello la promoción profesional del colectivo ferroviario.
4. **Que los Convenios Colectivos, incluyan cláusulas de recuperación del nivel de empleo**, al menos de un nuevo ingreso por cada baja que se produzca en las empresas (prejubilación, jubilación, bajas incentivadas, fallecimientos, ceses, despidos, etc.).
5. Establecimiento de una Comisión Paritaria entre Empresa y Representación de los Trabajadores, para la **gestión, control y aprobación, anualmente, de los planes de ingresos**.
6. Cumplimiento del porcentaje establecido en la legalidad vigente para **personas discapacitadas en las nuevas contrataciones** de personal.





7. En los casos de despido improcedente, que la **decisión entre reingreso o indemnización la tome siempre el trabajador/a** afectado.
8. Que **se consoliden por medio de Convenio Colectivo**, como mínimo, las actuales condiciones de **Prejubilación y Bajas Incentivadas** vigentes en RENFE-Operadora, ADIF y FEVE, pasando a formar parte de los derechos de todo el colectivo ferroviario.

### Capítulo 3

## JORNADA

Es hora ya de que los importantísimos avances tecnológicos no reviertan -como ya hemos expresado antes- exclusivamente en el incremento de los beneficios empresariales, sino que signifiquen una mejora sustancial de las condiciones de vida social y laboral del conjunto de ferroviarios y ferroviarias.

### 3.1. POR LA JORNADA SEMANAL DE 35 H.

Es imprescindible actuar sobre la reducción de jornada diaria y sobre la jornada semanal o cíclica, para conseguir la implantación de la jornada semanal de 35 h.

Además de que la implantación de las 35 h. sea regulada por Ley -para garantizar este derecho al conjunto de trabajadores y trabajadoras- el SF-Intersindical defiende la necesidad de avanzar en el ámbito ferroviario en la aplicación de esta jornada laboral, como ya se ha conseguido en muchas de nuestras empresas que actualmente disfrutan de las 35 h. semanales o tienen establecida una importante reducción en este sentido: Contratas Ferroviarias, FGV, FEVE, FGC, Ferrocarril de Soller, Serveis Ferroviaris de Mallorca, etc.

### 3.2. ASUNTOS PROPIOS.

Debe garantizarse el disfrute, sin excepciones, de todos los días de Licencia con sueldo sin justificar (Asuntos Propios), tanto los emanados de los Convenios Colectivos como los reconocidos por el Estatuto Básico del Empleado Público, que hay que recordar que fueron negociados como días de reducción anual de jornada.

En este sentido, es muy importante la sentencia ganada por SF-Intersindical que nos da la razón en que se debe compensar el día cuando se disfruta Asuntos Propios en Festivo que correspondía trabajar.