



# Comunicado 161

ADIF

Sector Federal Ferroviario

05 de diciembre de 2022

CGT

## COMPENSACIÓN O MOVILIZACIÓN

Llevamos años sufriendo, todas las personas trabajadoras de Adif, un aumento de productividad debido a la falta de personal. Un menor número de personas sacan adelante el mismo o incluso un mayor trabajo: aumentan el área de influencia de las bases de mantenimiento, incremento de las líneas de Ave, mayor número de circulaciones o la entrada de nuevos operadores con la liberalización del transporte ferroviario, son algunos de los ejemplos.

Una falta de previsión por parte de la Dirección de la empresa, en el ingreso y la formación necesaria para la incorporación del personal de nuevo ingreso cuya solución ha tenido que pasar por aumentar aún más la carga de trabajo de la plantilla. Desde CGT somos conscientes que nunca se ha compensado a los trabajadores y trabajadoras de ADIF por ello, y mientras se sigue disminuyendo y perdiendo masa salarial.

Los trabajadores y trabajadoras de ADIF para sacar cada día el servicio han tenido que hacer esfuerzos importantes, asumir riesgos considerables, incluso renunciar a beneficios normativos, renunciar a descansos, ver como aumentan día a día los errores, llegando por ello a situaciones que han afectado en muchos casos a su salud llevándolos, incluso, a situaciones de incapacidad temporal.

Además, las personas trabajadoras de Adif ven mermado su derecho a la promoción profesional a causa del desactualizado sistema retributivo, que provoca, en determinadas categorías, que la promoción, con su consiguiente aumento de responsabilidad y cualificación para la trabajadora no sea correspondida con una realidad salarial adecuada a la nueva situación

Por estos motivos nos hemos dirigido a la Presidenta y a la Dirección de la empresa solicitando que se convoque un Comité General de Empresa para tratar las propuestas que desde CGT les hemos trasladado:

- Adaptar el sistema de primas y variables al momento actual y con criterios que posibiliten compensar el aumento de cargas de trabajo y la falta de personal de forma temporal.
- Establecer un complemento, independiente del resto de complementos de puesto, que permita retribuir la capacitación y la experiencia profesional de los trabajadores y trabajadoras que con su desempeño favorecen la transformación digital y la del sector y el traspaso de conocimiento crítico para responder a la movilidad del futuro, en concordancia con la hoja de ruta marcada en el Plan Estratégico 2030.





**CGT**

# Comunicado 161

ADIF

Sector Federal Ferroviario

05 de diciembre de 2022

- Para evitar la pérdida de masa salarial proponemos crear un complemento de productividad cuya dotación global estimada será la diferencia de la masa salarial aprobada para cada año y lo gastado realmente, excepto dietas y los costos de la cotización de la seguridad social. Podrá dotarse este complemento, además, con otros ahorros que pudieran producirse.

Este complemento beneficiará a todas las personas trabajadoras sujetas al Convenio de Adif Y Adif AV independientemente de la fecha de su incorporación con una distribución lineal. En cualquier caso, este complemento de productividad tendrá una cuantía mínima equivalente al 5% de la masa salarial autorizada para cada ejercicio.

El complemento de productividad se calculará y abonará semestralmente mientras no se cubran las necesidades de personal de cada uno de los centros de trabajo. Y se hará coincidir con las pagas de productividad existentes.

- Cumplir con el derecho a la promoción profesional de las personas trabajadoras de Adif y con su principio efectivo de que “*el mero reconocimiento de una categoría profesional superior lleva aparejada ineludiblemente la correspondiente adecuación del salario a la nueva clasificación*”

- Aplicar, subsidiariamente y mientras no se alcancen acuerdos generales, mejoras coherentes con las nuevas categorías en la determinación de los complementos variables, en aplicación del artículo 18.4 del XIV Convenio Colectivo de Adif:

*Con respecto al acceso a la categoría de Mando Intermedio y Cuadro, se establece que cuando la cobertura de un puesto de Mando Intermedio se produzca por un trabajador procedente de una categoría operativa correspondiente a la rama del puesto al que se accede, y la amplitud de las bandas salariales definidas no permita la fijación de un salario coherente con las retribuciones anteriores del trabajador, la empresa podrá ampliar dichas bandas, solamente para estos casos, hasta un máximo del 25%.*

Si este intento de negociación resulta infructuoso, la afiliación de CGT decidirá los mecanismos para continuar la lucha por la mejora de nuestras condiciones laborales.

**Por nuestros derechos y poder adquisitivo, nos vemos en la manifestación del 17 de diciembre, a las 11 horas, salida desde la sede de la CEOE.**

**CGT, SOLIDARIDAD, HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA**

