



Comunicado 2

ADIF

Sector Federal Ferroviario

11 de enero de 2024

CGT

OFICINAS NECESITA UN NUEVO CONVENIO

En CGT sabemos que la definición de “personal de oficinas” es difusa en Adif y Adif AV. ¿Son todas las personas con categoría de Cuadro Técnico (CT) o Estructura de Apoyo (EA)? ¿Y qué pasa con el personal operativo de administración? Esta falta de definición no es casualidad, sino parte de uno de los grandes problemas del colectivo: la falta de regulación.

ORDENACION PROFESIONAL

Falta de regulación sobre funciones (¿cuál es la diferencia en las tareas de una cuadro técnico y una técnica que trabajan en el mismo equipo?), falta de regulación sobre las noches, los viajes, las horas fuera de jornada, las guardias y las disponibilidades. La falta de clasificación profesional hace que a veces se imponga la interpretación interesada de la jefa o del jefe.

SALARIO

Y, sobre todo: falta de actualización salarial para l@s administrativ@s, que arrastran una prima muy inferior a la del resto de colectivos y una clara discriminación salarial. En la negociación del nuevo convenio, la actualización de su sistema retributivo tiene que ser prioritaria.

Otra carencia histórica es la retribución de la antigüedad para el personal de oficinas de las categorías de CT y EA. La experiencia acumulada tiene que ser retribuida para tod@s. Actualmente, su reconocimiento depende de un improbable cambio en las bandas del salario fijo y de la variable. O de un incierto ascenso a técnic@, a técnic@ especialista o a jefa o jefe. La proliferación de jefaturas sin contenido funcional ni personal dependiente podría solucionarse con una justa retribución de la experiencia laboral.

MOVILIDAD

Y esta es otra de las reivindicaciones históricas del colectivo: la falta de un sistema de movilidad transparente, que elimine la fase de entrevista en el acceso a la categoría de técnic@ y cree un mecanismo objetivo para el acceso a técnic@ especialista. La Norma de Movilidad tiene que incorporar además la identificación de las características de las plazas, como si permiten el teletrabajo o si requieren viajar.

MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES

Sobre los viejos problemas nunca solucionados, se acumulan otros nuevos: la regulación arbitraria del teletrabajo en Adif (carencias de un año, el peso de la decisión del o la Subdirectora, etc.); el avance constante de la externalización, precarizando el empleo público y perdiendo el conocimiento propio de la empresa; y la organización deficiente del tiempo de trabajo, dificultando la corresponsabilidad.

Se debe flexibilizar la jornada para quien así lo desee e impulsar los derechos de corresponsabilidad y conciliación, propiciando su uso. En este sentido, habría que eliminar el complemento de jornada partida, integrándolo como concepto fijo.

CGT, SOLIDARIDAD, HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA

