



A/A: María Isabel Sacristán Vesperina

Jefa de Área de Gestión de Relaciones Laborales
GRUPO RENFE



Madrid, 16 de diciembre de 2025

El Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT), representado por Pablo San José Gómez, a esta Dirección,

EXPONE:

Que, por medio del presente escrito, viene a interponer escrito una PROPUESTA al borrador de PLAN DE MOVILIDAD CONTINUA recibido el pasado día 23 de octubre de 2025.

El nuevo sistema de movilidad continua debe de conjugar las necesidades productivas de la empresa con los principios recogidos en el Borrador de Plan de Empleo: transparencia, igualdad, mérito y capacidad. Las restricciones y fases que actualmente se contemplan en la Norma Marco de Movilidad generan incertidumbres en las personas trabajadoras, así como por los retrasos injustificados entre fase y fase. Los errores en los listados, la reiteración de éstos para subsanar los errores, la nula comunicación del estado del proceso, las llamadas y contactos a nivel particular para tratar de cubrir plazas.

Dicho de otra manera, el planteamiento actual de las convocatorias de movilidad tiene amplio margen de mejora sin necesidad de recurrir a uno nuevo. No obstante, si se desea abordar un modelo nuevo de movilidad continua, más dinámico, nos gustaría realizar varias aportaciones de manera previa a la presentación del borrador del nuevo sistema. Basándonos en el sistema actual y desde el punto de vista de nuestra organización, esta propuesta busca desarrollar un sistema más justo para las personas trabajadoras que no adolezca de los fallos que encontramos hoy en día en los procesos. Este sistema de movilidad debe de tener en cuenta que, en un plazo bastante corto, las salidas del personal por jubilaciones o desvinculaciones se van a reducir, por tanto, las plazas vacantes en movilidad geográfica y funcional, se van a ver afectadas de forma significativa.



La propuesta está dividida de la siguiente manera:

Convocatorias:

- **Plazos preestablecidos y equitativos:** Incorporar -e incluso mantener- una calendarización de los procesos. Tener claros los plazos para realizar comunicaciones a interesados, reclamaciones o incluso convocatorias de las movilidades. No han de ser fechas fijas, sino por trimestre para que así la plantilla pudiera saber que saldrían movilidades en unos plazos más o menos concretos. Los plazos preestablecidos para las movilidades han de ser idénticos para todos los colectivos.
- **Comunicaciones a participantes:** Si se desea establecer un sistema de movilidad continua no se debe ahorrar en certezas para la plantilla. Se deberán anunciar correctamente en la intranet y por correo electrónico la apertura de plazos para cualquier tipo de inscripción en procesos de movilidad. Así mismo, para las personas que ya se encuentren participando en algún proceso, se deberá informar adecuadamente de la evolución del mismo según se vayan atravesando hitos relevantes (listados de participantes, pruebas teóricas o prácticas, alegaciones, correcciones de pruebas, etc.)
- **Convocatorias diferenciadas:** En el sistema actual de convocatoria de movilidades casi siempre genera problemas el hecho de que se convoquen de manera simultánea las movilidades funcionales y las geográficas, con independencia de colectivos. Nos encontramos frente a un buen momento para atajar esta problemática separando adecuadamente ambas movilidades. En primer lugar, se deberían emplazar las movilidades geográficas y una vez resueltas y cerradas, iniciar las movilidades funcionales, con objeto de cubrir adecuadamente las vacantes generadas por las primeras.
- **Catálogo de residencias, colectivos, categorías y número de plazas:** Si se instaura un sistema de movilidad continua se deberán elaborar listados con las diferentes plazas disponibles en el conjunto del Grupo Renfe, listados que recogerán participantes, peticiones ordenadas, datos de ordenación, catálogo de residencias, colectivos, cuadros de servicio, puestos, categorías, número de plazas, etc. Toda la información necesaria para evitar segundas o terceras partes en los procesos de asignación de plazas como ocurre actualmente en algunos colectivos. Esta información habrá de estar a disposición, al menos, de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, para poder supervisar que los procesos se realicen con transparencia y con las máximas garantías para todos los participantes.



- **Listados (y listas de espera) con criterios de ordenación claros:** Los listados hipotéticos de los que hablábamos en el punto anterior deberían estar regidos por criterios de ordenación claros, que en opinión de nuestra organización pueden seguir siendo los actuales del Artículo 299 de la Normativa.

De querer introducir algún cambio en estos criterios, deberían ser debatidos con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en aras de encontrar un punto intermedio para empresa y plantilla, respetando en cualquier caso los principios de Igualdad, Mérito, Capacidad y Transparencia.

- **Desglose adecuado de los centros de trabajo:** En el actual sistema de movilidad se suele dar con frecuencia una tesisura que enturbia los procesos y que, sobre todo al personal de reciente ingreso, complica la toma de decisiones. A veces, cuando se enumeran residencias laborales, éstas cubren varios puestos o “subresidencias” que luego han de ser elegidas en una segunda elección. O a veces no existe esa segunda elección y hasta que la persona trabajadora no acude a su nueva residencia no conoce a ciencia cierta cuál será su nuevo puesto de trabajo. Por poner ejemplos que afectan a varios colectivos del Grupo Renfe:
 - En el colectivo de **Conducción** se debería clarificar perfectamente la elección de residencia con la adscripción a gráfico.
 - En **Renfe Ingeniería y Mantenimiento** debería existir la posibilidad de conocer las vacantes por especialidad en todos los centros de trabajo.
 - En **Centros de Gestión** conocer a priori las mesas disponibles para su elección o incluso en Administración y Gestión poder ubicar geográficamente dónde está situado su puesto de trabajo con exactitud.
- **Revisión de grupos subsidiarios y permeabilidad entre sociedades:** Establecer unos criterios transparentes, claros y estables de acuerdo a la ordenación profesional que estructuren los grupos subsidiarios para acceder a una categoría superior. Permitir participar de manera subsidiaria a personas trabajadoras en procesos de movilidad funcional, sólo conlleva beneficios al desarrollo de las convocatorias, posibilitando cubrir plazas que de otra manera quedarían con seguridad vacantes por falta de candidatos. Esto también aplica a la posibilidad de hacer las convocatorias de movilidad funcionales permeables entre colectivos (personal de Renfe Ingeniería y Mantenimiento al que se le permite acceder a un Centro de Gestión de Renfe Viajeros).
- **Permeabilidad entre colectivos:** Se ha de garantizar una mejor permeabilidad entre los colectivos tanto horizontalmente (un Operador Comercial N2 de Centros de Gestión que quiere pasar a trabajar en taquilla) como “a la baja” (un jefe de equipo de taller que no encaja en su nuevo puesto y desea volver a ser Operador@ de Mantenimiento y Fabricación).



- **Plazos razonables que permitan garantías:** Por muy continuo y fluido que se pretenda estructurar el nuevo sistema de movilidad se deben mantener ciertos plazos de comunicaciones y reclamaciones bien estructurados, con plazos fijos, para que personas trabajadoras y Representación Legal de los Trabajadores realicemos las comunicaciones y reclamaciones oportunas.
- Retener a personal en puestos de trabajo en los que no terminan de encajar sin permitirles la posibilidad de retornar a su situación anterior solo genera malestar en los trabajadores y complicaciones a nivel empresarial, puesto que cuando estas situaciones se dilatan en el tiempo consumen muchos recursos y suelen desembocar en una plantilla menos productiva.

Participación:

- **Participar incluso con excedencia.** Hay situaciones de excedencia, como las de maternidad, que no deberían limitar a la plantilla a la hora de ser partícipe en una movilidad. Es imperativo que esto no sea excluyente incluso si de manera ‘informal’ no lo es. Es por ello que consideramos buena idea que, en los procesos de convocatoria, la participación de situaciones de excedencia a corto plazo (entiéndase maternidad, paternidad, cuidado de personas mayores...) queden recogidas en la convocatoria por escrito, ahorrándose así un trabajo extra a todas las partes involucradas (persona trabajadora que realiza la petición fuera del proceso normal de la convocatoria y personal de RRHH que tienen que tramitar manualmente esa petición).

Recordamos que actualmente y según normativa puede participar en las convocatorias cualquier persona que se encuentre en las siguientes situaciones:

- Excedencia voluntaria por desempeño de cargo de alta dirección a nivel estatal, autonómico o provincial en los partidos políticos y sindicatos.
- Excedencia forzosa por nombramiento o elección para cargo del Estado, Comunidad Autónoma, Provincia, Municipio, político o sindical. Excedencia por cuidado de hijos”.
- **Cláusula 14.6:** Solicitamos la eliminación de la penalización de esta cláusula injusta, que en el pasado reciente se ha venido aplicando arbitraria e interesadamente entre convocatorias y que genera tanta incertidumbre al personal e impide una conciliación familiar adecuada.
- **Permanencia en la “lista de espera” y participación “automática”:** Entendemos que, si durante un proceso de movilidad una persona no accede a cubrir una plaza, por la lógica que tendrá el proceso de movilidad continúa dicha persona seguirá participando en ese proceso hasta que solicite lo contrario. Se deben establecer claramente las reglas que afecten a este personal que queda en “lista de espera”. De nuevo reiteramos que, si se decidiese primar de algún modo a las personas en “lista de espera” sobre los criterios de ordenación actualmente establecidos, esta cuestión debería ser negociada entre la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y el Grupo Renfe.



Solicitud:

- **Reclamaciones:** Deberían poder hacerse por un canal de comunicación único, bidireccional y trazable. La respuesta ha de ser individualizada a cada persona reclamante, sin mensajes genéricos y siempre por escrito. Se pueden implementar soluciones sencillas como una pestaña adicional en la inscripción de movilidad que permita estas comunicaciones.
- **Peticiones múltiples:** Al igual que sucedía con el caso de los grupos subsidiarios, limitar las peticiones de destinos en las convocatorias de movilidad perjudica tanto a la plantilla (restringiendo sus opciones) como a las sociedades (puede dejar plazas descubiertas por falta de vacantes). En los concursos de movilidad debería ser posible elegir en el orden deseado tantas plazas como se quisieran sin acotarlo en cinco o seis.
- **Peticiones de residencias individualizadas:** En línea con la propuesta anterior, cada residencia debería contar por sí misma y no como un paquete por provincias. Forzar a elegir varios destinos de una misma provincia para no perder opciones tiene muchas implicaciones a nivel personal y familiar: Las conexiones en transporte público, las idiosincrasias propias de los centros de trabajo, el coste de la vivienda... son factores determinantes que no se tienen en cuenta si solo se miran desde el prisma empresarial.
- **Solicitudes por escrito vía conducto reglamentario:** Para superar la posible brecha digital existente en algunos tramos poblacionales, dar cobertura a quienes deseen participar y no dispongan de acceso online, o incluso para quienes no sepan hacerlo, no deseen hacerlo o se amparen en el derecho de desconexión digital. Se entiende que la solicitud de una movilidad se haga de manera electrónica por defecto, pero se deben permitir solicitudes por escrito igualmente.
- **Promoción de las convocatorias de movilidad, plazos y demás noticias en el correo corporativo:** Consideramos la apertura de una convocatoria de movilidad como un hecho lo suficientemente relevante para que se notifique en el correo corporativo de todas aquellas personas que tengan derecho a participar en la misma. Aprovechemos los recursos disponibles, facilitemos la difusión de información y consigamos convocatorias de movilidad más participativas.

Resolución de convocatorias

- **Listado de peticiones de los participantes, comunicación de las resultas y de cualquier anomalía en los procesos:** Como ya sucede, seguir enviando la lista de peticiones a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con la residencia actual de los participantes y las peticiones de plazas realizadas, para así supervisar el proceso de selección. Igualmente, y de producirse, se deberán comunicar las resultas y sus resultados y cualquier desviación del proceso que acabe siendo firme.



- **Toma de posesión con al menos 15 días de antelación:** En las convocatorias de movilidad funcional, una vez se aprueba el examen no puede haber una incertidumbre total sobre cómo serán los plazos del resto del proceso. Perjudica a toda la línea de trabajo. Para tomar posesión del cargo (entendiéndose el inicio de la formación como dicha posesión) se debe de avisar con mínimo 15 días antes con el objetivo de facilitar la conciliación.
- **Plazo para nueva categoría funcional:** El plazo para adquirir (y empezar a percibir la nueva retribución) la nueva categoría funcional debería ser de 10 días desde que la publicación de la resolución definitiva de la convocatoria, con independencia de la formación. La sentencia de la Audiencia Nacional Nº 76/2024 así lo avala. La sentencia, en aplicación de jurisprudencia existente al respecto del Tribunal Supremo, diferencia entre la retribución a la categoría superior obtenida y la demora de traslado y establece que la segunda no puede sustituir a la primera.
- **Revisión del sistema de entrevistas:** En aquellas convocatorias que tengan un proceso de entrevistas personales, estas se deben hacer de manera paritaria, con dos personas con formación en igualdad evitando intereses personales (no ser supervisores de la persona trabajadora ni tener relación contractual). Si lo desea, la Representación Laboral de las Personas Trabajadoras debe tener la libertad de estar presente en este trámite.
- **Eliminación de periodo de permanencia:** Supone un obstáculo para todos los colectivos por las trabas a la conciliación que genera. Quienes aceptan estas plazas con permanencia saben que eso probablemente genere malestar, riesgos psicosociales, desarraigo familiar... que perjudica a todas las partes involucradas si la inquietud roza la enfermedad. Un ejemplo especialmente sangrante de esta problemática es el de los Centros de Gestión, cuyos aspirantes a integrar este colectivo han tenido que sufrir en muchas convocatorias permanencias de hasta 42 meses.

Atentamente,



Pablo San José Gómez

Responsable Grupo Renfe del SFF-CGT

Secretariado Permanente SFF-CGT