



Comunicado 19

ADIF

Sector Federal Ferroviario

16 de febrero de 2022

CGT

LENTO PARA NUESTROS DERECHOS RÁPIDO PARA LOS SUYOS

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo se reunió ayer con tres puntos del día: aprobar las nuevas Tablas salariales, arreglar un error formal en la inscripción oficial de los nuevos Protocolos de acosos (ya en vigor) y aprobar la propuesta de la Comisión Técnica de Seguridad y Salud para desarrollar parte de las cláusulas 9ª y 21ª del convenio en vigor.

El abigarrado orden del día contrasta con el nulo interés que la empresa está demostrando para negociar y desarrollar el largo convenio colectivo firmado hace ya tres años. Así que evaluemos los avances de la negociación:

- **Tablas salariales:** el convenio establecía, desde el año 2020, una actualización salarial automática ligada a los Presupuestos Generales del Estado. Este año, "nos ha tocado" una subida salarial del 2%, inapelable para la empresa, que se niega a negociar otro porcentaje en el contexto disparatado de un 6,5% de aumento del IPC interanual en diciembre de 2021. Para quienes son muy de letras, y la dirección de la empresa debe de serlo, en 2022 perdemos un 4,5% de poder adquisitivo. Y la subida no se ha aplicado de forma lineal para MMII, Cuadros y EA, por lo que ahonda en la desigualdad salarial de la plantilla. Como en años anteriores, quienes menos ganan son quienes menor aumento salarial tendrán (en el caso de 2022, quienes más perderán).
- **Protocolos de Actuación frente al acoso laboral y de Actuación frente al acoso sexual por razón de sexo:** se ha solucionado el error formal que impedía su registro oficial, pero se encuentran en vigor desde su aprobación el pasado 22 de noviembre. No hay negociación en el ámbito de la igualdad de trabajadoras y trabajadores desde que firmaron la Adaptación del II Plan de igualdad, y eso que se adquiría el compromiso de negociar, a la mayor brevedad posible, un nuevo plan, completo, que incorpore medidas reales.
- **Desarrollo de las cláusulas 9ª y 21ª del II Convenio Colectivo:** en las negociaciones de diciembre de 2018, se llegó al acuerdo de negociar, en un plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del convenio, una ampliación del PACDA para que incluya ludopatías y dependencias a las nuevas tecnologías. También para abordar la pérdida de emolumentos cuando el personal es declarado en situación de no apto y regular los descansos previos a los reconocimientos médicos. Más de 6 veces 6 meses después de la firma de convenio, por fin se ha acordado asegurar al menos 8 horas de descanso previo en la residencia donde se realice el reconocimiento; contar solo los tres meses anteriores a la declaración de no aptitud que no tengan incidencias para el cálculo de los abonos; y extender el PACDA a los nuevos aspectos.

Mientras la empresa avanza en las negociaciones a un paso imperceptible para el ojo humano, aplica por detrás, a una velocidad bien visible, los Nuevos Modelos de Circulación (SIC+ pilotos) y de Mantenimiento (movilidades forzosas) y una Ordenación Profesional encubierta. Todo ello, sin negociación con los sindicatos (a algunos tampoco parece importarles). Desde CGT, exigimos la negociación de todas las áreas del convenio por desarrollar, en su cuarto año de vida. Especialmente, de aquellas que afectan a las condiciones laborales de la plantilla, cuya voz haremos oír y defenderemos en todas las mesas y con todas las herramientas de las que disponemos los y las trabajadoras.

CGT, HONESTIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA

