



Comunicado 28

ADIF

Sector Federal Ferroviario

26 de marzo de 2024

CGT

PAF 2024 O CÓMO SEGUIR DESPRECIANDO LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Plan Anual de Formación (PAF) 2024 ha sido la nueva víctima. Este plan debe ser sometido anualmente a la consulta de la representación de las personas trabajadoras. Y, aunque es muy probable que este año el SFF-CGT no hubiera sido el único sindicato que dijera NO, se suspendió la reunión plenaria unilateralmente por parte de la empresa. Son tiempos oscuros para la negociación colectiva, tiempos de “orden y mando”, en los que el subdirector de formación de Adif se mueve como pez en el agua.

UN PLAN DE FORMACIÓN MEDIOCRE

Para el SFF-CGT aceptar el PAF supondría validar la manera en la que se va a organizar la formación del año 2024, y viendo la mediocre y oscurantista gestión que efectúa la Dirección de la empresa, no lo podemos dar por bueno.

Lo primero que ignora este plan es el principio de igualdad en el derecho a la formación. El PAF de 2024 tiene más de un millón de horas de formación. De ellas, 800.000 son para formación vinculada al ingreso en OEP. El cálculo es sencillo: en una plantilla de 13.239 trabajadores y trabajadoras, solo quedan 22 horas por año y persona al resto de formación. Pero, además, sabemos que de estas 13.239 personas, al menos la mitad pertenece a direcciones, como mantenimiento o circulación, que impiden el ejercicio del derecho a la formación.

La falta de personal está afectando gravemente el derecho a recibir una formación adecuada y suficiente. El personal de nuevo ingreso está viendo cómo sus itinerarios formativos se ven alterados y el personal que lleva más tiempo en la empresa ve cómo se niega su acceso a ciertos cursos por falta de personal.

¿VALE LO QUE CUESTA?

Con un presupuesto de más de 10 millones de euros, deberíamos aspirar a un PAF mucho más ambicioso. Estas han sido algunas de nuestras propuestas (ignoradas):

- Apostar por una **formación presencial y de calidad** en materias tan importantes como Prevención de Riesgos Laborales (también con perspectiva de género), Seguridad en la Circulación o Medidas de Emergencia (simulacros internos y externos en coordinación con otros servicios y formación en Primeros Auxilios).
- Los cursos para la obtención y renovación de las habilitaciones necesitan una **parte práctica más amplia**, que garantice el correcto entendimiento de las materias. Además, no nos podemos limitar a que el personal sujeto a una habilitación de seguridad únicamente acuda a formación cuando toque realizar el mantenimiento de esta.
- Un año más, los famosos **puestos de formación** siguen parados y continúan las limitaciones en los prometidos **cursos de conducción en situaciones degradadas** al personal de Servicios Itinerantes de Circulación (SIC) y al personal de infraestructura que realiza conducciones durante su jornada laboral.

OÍDOS SORDOS

Desde el SFF-CGT llevamos años insistiendo en que la formación tiene que ser nominal, presencial y con una calidad suficiente para que el personal pueda crecer laboralmente. Y en que debe incrementarse el equipo de formación con ofertas transparentes y abiertas a todo el personal.

Desde el SFF-CGT llevamos años insistiendo en que la gestión de la Subdirección de formación tiene que ser ejemplo de **transparencia, diálogo y orientada a la igualdad de la plantilla**.

Por estos y otros motivos, desde CGT no avalamos el PAF 2024.

SFF-CGT: SOLIDARIDAD, HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA

