CONFERENCIA

Sección Sindical Estatal
Grupo Renfe - Adif

Gijón - 22 de abril de 2025

CCOO
servicios a la ciudadanía
ferroviario

Informe General

¡INDISPENSABLES ;)
para el futuro del ferrocarril

INFORME SECCIÓN SINDICAL ADIF- G. RENFE

Aprobado en Comisión Ejecutiva de

10 de marzo de 2025

Conferencia Sección Sindical Adif – G. Renfe
Gijón, 22 de abril de 2025

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 1

ACTIVIDAD SINDICAL EN ADIF Y ADIV AV 3

ACTIVIDAD SINDICAL EN GRUPO RENFE 37

ACTIVIDAD SINDICAL EN LOGIRAIL 48

ORGANIZACIÓN 54

Conferencia Sección Sindical Adif – G. Renfe
Gijón, 22 de abril de 2025

Conferencia Sección Sindical Adif – G. Renfe
Gijón, 22 de abril de 2025

INTRODUCCIÓN

Los objetivos de este informe son, como no puede ser de otra manera, reflejar lo acontecido y realizado por nuestra organización durante estos últimos cuatro años y realizar un adecuado análisis que nos permita, entre todas y todos, extraer conclusiones que fortalezcan nuestra estructura y nos ayuden a encarar nuestra labor sindical en estos tiempos de profundos cambios y desafíos.

Desde el último proceso congresual hasta la actualidad, hemos vivido un contexto marcado por la consolidación del Gobierno de Coalición, la recuperación económica tras la pandemia de la COVID-19, la aplicación de importantes reformas laborales y la irrupción de nuevos retos sociopolíticos y económicos derivados de la crisis energética, la inflación y la guerra en Ucrania.

Uno de los hitos más importantes de este periodo ha sido la aprobación de la reforma laboral a finales de 2021, fruto de un acuerdo tripartito entre el Gobierno, los sindicatos y la patronal. Esta reforma ha supuesto un avance significativo en la lucha contra la precariedad laboral, reforzando la negociación colectiva, limitando el abuso de la contratación temporal y potenciando los contratos indefinidos. Desde CCOO hemos participado activamente en su diseño, negociación e implementación, logrando que muchas de nuestras reivindicaciones históricas se materializaran.

Asimismo, en estos años se han producido sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), alcanzando niveles que permiten mejorar las condiciones de vida de miles de trabajadoras y trabajadores, aunque seguimos insistiendo en la necesidad de seguir avanzando en su equiparación con el 60% del salario medio, tal y como recomienda la Carta Social Europea.

No podemos olvidar la crisis energética y la escalada inflacionaria que han afectado severamente a la economía y al poder adquisitivo de la clase trabajadora. Desde nuestra organización hemos promovido y defendido acuerdos de negociación colectiva que permitieran amortiguar el impacto de la inflación en los salarios, logrando en muchos casos la inclusión de cláusulas de revisión salarial para evitar la pérdida de poder adquisitivo.

La guerra en Ucrania, iniciada en febrero de 2022, ha tenido un impacto significativo en la inflación, el coste de la energía y la estabilidad de las cadenas de suministro, lo que ha supuesto un desafío añadido para el mantenimiento del empleo y el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras.

En paralelo, la digitalización del trabajo y el auge del teletrabajo han seguido transformando el mercado laboral, planteando nuevos desafíos en materia de regulación y derechos laborales. Hemos defendido la necesidad de establecer normativas claras que protejan a las personas trabajadoras en remoto y eviten abusos por parte de las empresas, asegurando el derecho a la desconexión digital.

No queremos dejar de destacar el trabajo incansable de nuestros cuadros sindicales, quienes han estado en primera línea atendiendo a miles de consultas, participando en negociaciones de

convenios colectivos y en la resolución de conflictos laborales en un contexto de gran incertidumbre. La presencia de CCOO ha sido clave en sectores estratégicos donde hemos liderado movilizaciones y acuerdos para mejorar las condiciones laborales y salariales de las y los trabajadores.

Seguimos comprometidos con la defensa de los derechos laborales, el fortalecimiento del diálogo social y la lucha por una sociedad más justa e igualitaria. En este sentido, encaramos el futuro con la firme convicción de que solo a través de la unidad, la movilización y la negociación colectiva podremos seguir avanzando en la mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

ACTIVIDAD SINDICAL EN ADIF Y ADIF AV

Al igual que pasó en el anterior periodo entre Congresos (2017-2021), en que la actividad sindical en Adif-Adif AV, y en todo el sector ferroviario quedó mediatizada por las parálisis de los cambios de gobierno o la pandemia de COVID, pese a lo cual se consiguieron notorios avances como el II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV, el periodo que ahora termina (2021-2025) ha contado a su vez con sus propias circunstancias externas que han condicionado la negociación colectiva en nuestras empresas.

De esta forma, hemos de tener en cuenta los parones que se han producido en la actividad sindical en nuestras empresas por circunstancias tales como la propia salida del COVID (cuyo fin no se declararía hasta 2023), la convocatoria de elecciones generales de 2023 y la dificultosa conformación de un gobierno, repercutiendo en todas las estructuras públicas empresariales, y los sucesivos cambios tanto en el Ministerio de Transportes (con cuatro personas diferentes al frente del mismo en este periodo) como en la dirección de las empresas (asimismo cuatro presidencias de Adif-Adif) y los consiguientes tiempos de espera hasta la conformación de los equipos directivos.

Pese a ello, en este último cuatrienio se ha seguido avanzando en la consecución de mejoras en capítulos tan importantes como la creación de empleo neto, la jubilación parcial, la reducción de jornada, la movilidad, la igualdad y conciliación, la formación, la salud laboral, y los incrementos salariales, incorporando a través del convenio, los distintos acuerdos que nuestra Confederación ha firmado para la Administración pública.

Haciendo una síntesis de la actividad desarrollada en los diferentes apartados de la actividad sindical en Adif-Adif AV, tenemos:

CREACIÓN NETA DE EMPLEO (OEPs y JUBILACIONES PARCIALES)

En el apartado de empleo, verdadero pilar de la supervivencia de una empresa pública con toda su actividad integrada y no limitada a la gestión y supervisión de actividades externalizadas (que era a lo que se encaminaba Adif hasta entonces), la actuación del sector ferroviario de CCOO ha sido particularmente exitosa, dándole la vuelta a una tendencia creciente de reducción de personal de los años anteriores, especialmente notoria en los niveles operativos, donde se están comenzando a observar los primeros efectos de recuperación de cargas de trabajo.

Como punto de referencia, para comprender la amplitud de los logros de CCOO en este periodo hemos de remontarlos a dos desconvocatorias de huelga con sendos acuerdos por parte de CCOO y una mayoría del CGE, que marcarían la pauta seguida hasta ahora:

--La primera, de 27 de septiembre de 2017, que forzaría a la empresa a presentar un plan de recursos humanos para el periodo 2018-2023, orientado a rejuvenecer la plantilla e internalizar las actividades con valor añadido. Para ello se preveían OEPs en años sucesivos con ingresos adicionales al 100 % de la tasa de reposición. Al mismo tiempo, se comprometía a un plan de jubilaciones parciales en los términos legalmente previstos en aquellos momentos, que incluía la problemática fórmula del 50% para jubilados parciales y relevistas, actualmente extinta.
Posteriormente, se incorporaría al II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV, en su cláusula 3ª, la presentación de un Plan Plurianual de Empleo, con incrementos anuales superiores a la tasa de reposición y la continuidad durante la vigencia del Convenio de los Planes de Jubilación Parcial, iniciados en 2017 y continuados en 2018, si bien ya con la fórmula de relevo al 75% o mayor si así lo permitiera la legislación.

--La segunda desconvocatoria, no menos importante, el 24 de febrero de 2021, volvía a impulsar la creación de empleo y garantizaba en lo inmediato una OEP de 2021 con 667 plazas y otra extraordinaria con no menos de 1000 plazas; todas ellas orientadas especialmente a personal de los niveles operativos hasta llegar a alrededor de un 80% de los ingresos. Asimismo, se acordaba solicitar autorización para hasta unos 400 contratos de obra y servicio. Pero incluso estas cifras acordadas en la desconvocatoria se fueron superando en años sucesivos, con resultados sumamente positivos, en lo que supuso un importante cambio cualitativo en el periodo que nos ocupa.
Por su parte, la jubilación parcial no tuvo un equivalente en cuanto al número de salidas, puesto que la dirección de Adif manifestó su intención de que la Circular de la Jubilación Parcial 2021 no superara el 50% de los ingresos del 2020, porcentaje que finalmente elevó al 75 %, ante la protesta generalizada de todo el CGE. Finalmente, ante la divergencia de posiciones, la mayoría del CGE (con la excepción de UGT, que quiso limitarse a la vía judicial), encabezada por CCOO, convocó 24 horas de huelga el 2 de julio de 2021, huelga que transcurrió con muy poco seguimiento, consolidando el 75% de las entradas como referencia para las salidas de personal vía jubilación anticipada.
El salto cualitativo en el número de plazas ofertadas y de personas ingresadas vía Ofertas de Empleo Público ocasionaron de inicio una serie de problemas:

- Por un lado, la organización de la formación de la OEP 21 (en concreto del personal operativo sujeto a habilitaciones) en dos tandas, con diferentes fechas de ingreso, lo que ocasionaría reclamaciones del personal y quejas que CCOO trasladó, sin que dirección se aviniera a cambiar de opinión, en tanto que Formación argumentaba que no tenía ni formadores ni aulas suficientes para resolverlo todo en una, pese a que CCOO aportó alternativas perfectamente viables, como se demostraría en años posteriores.

- Por otro lado, y precisamente para poder realizar la formación de tan elevados contingentes de personal de ingreso, el 10-11-2021 se acordó en Comisión Negociadora extender el abono de la clave 113 a todo el personal que realizara actividades docentes, incluyendo a Mandos Intermedios, Cuadros Técnicos y Estructura de Apoyo, con lo que se elevaba enormemente la disponibilidad de formadores, permitiendo organizar los ingresos de cada OEP en un solo contingente. Esta gratificación se produciría por una serie de actividades docentes (impartición de la formación presencial en aula, tutorización de prácticas presenciales en aula, tutorización de prácticas presenciales en el puesto de trabajo, tutorización de la formación online, actividades de soporte técnico) y tendría la misma cuantía para todos los trabajadores y trabajadoras, sin diferencias cuantitativas por colectivo, (5,090026 dentro de la jornada, y 8,59227 fuera de la mismas), quedando anulado el artículo 436 de la Normativa Laboral.

- Asimismo, dado que desde 2020 CCOO consiguió finalmente que en el personal de las OEP firmara el contrato antes de la formación, se presentó el problema de la Gratificación por Título (clave 032), que la empresa no quería reconocer durante el periodo formativo. Por parte de CCOO se presentó conflicto colectivo solicitando el reconocimiento de derecho a la percepción de esta clave a todas las personas de la convocatoria PNI20/01 desde el mismo día de la fecha del contrato y la restitución de las cantidades descontadas a quienes ya se les había abonado. Tras diversos avatares legales, finalmente, el Tribunal Supremo, en sentencia de casación 1048/2024 confirmó la sentencia de la Audiencia Nacional, lo que permitiría la percepción de dicha gratificación desde la firma de contrato ya extendida al resto de promociones.

Pese a todos estos problemas, hemos de poner en valor (y en muchísimo valor) el largo recorrido que han tenido las últimas OEP desde los tiempos en que el contrato era posterior a la formación, con lo que en ese periodo las personas aspirantes tenían que correr con todos los gastos de transporte y alojamiento, sin derechos como trabajadores y trabajadoras de Adif, hasta la actualidad, en que entran como personal de Adif-Adif AV desde el minuto cero con todos los derechos. De por medio, no hay una concesión graciosa de las empresas, sino mucho trabajo de presión-negociación de CCOO.
En la actualidad está en marcha el proceso de OEP 2024, de 1342 plazas, habiéndose realizado ya las pruebas de ingreso, donde las plazas ofertadas son las siguientes:

- Técnicos: 66 del sistema general y 25 del cupo de reserva de discapacidad para Adif y 18 para Adif AV.
- Cuadros Técnicos de Adif: 130 del sistema general y 56 del cupo de discapacidad.

- Personal Operativo: 1047 en categorías de diferentes colectivos: circulación, infraestructura, factores, administrativos, delineantes, controladores, programadores, suministros, maquinistas, lo que demuestra que cada vez se amplía más el espectro.

Como conclusión, desde las convocatorias de 2016 se han ofertado 7970 plazas (7464 del cupo general y 506 plazas del de discapacidad), incluyendo las de tropa y marinería, siendo muy predominante la oferta de personal operativo, según se acordó el 24 de febrero de 2021 (desconvocatoria de huelga).

En página siguiente se resumen las entradas de personal en Adif, en tabla adjunta, donde se ve que del total de 7970 plazas convocadas en Adif desde 2016 (7464 del cupo general y 506 de discapacidad), 6354 (el 81%) corresponden a personal operativo, permitiendo la reposición del personal clave para el mantenimiento y recuperación de cargas de trabajo. De estas 7970, 1626 fueron convocadas desde el 2016 hasta el 2020 y el resto, 6344 plazas, la gran mayoría, en el periodo que va desde 2021 hasta la actualidad.

Se ha de señalar, por su importancia de cara al mantenimiento de cargas de trabajo internalizadas y la actividad integral de la empresa, que las ofertas para personal operativo se reparte en 2442 Factores de Circulación de Entrada, 1070 Montadores Eléctricos de IISS, 678 Ayudantes Ferroviarios -rama Vía, 643 Oficiales Celadores de Entrada, 391 Oficiales de Telecomunicaciones de Entrada, 355 Factores de Entrada, 313 Oficiales Administrativos de Entrada, 111 Controladores, 183 Oficiales de Subestaciones y Telemandos de Entrada, 45 Maquinistas, 37 Delineantes de Entrada, 18 Programadores de Entrada, 8 Oficiales de Suministros de Entrada y 6 Preparadores de Laboratorio de Entrada, más 18 plazas de Ordenanza Portero del cupo de discapacidad. Se observa, por tanto, una importante recuperación en especialidades de Mantenimiento de Infraestructura que iban camino de reducirse a la mínima expresión, o el impulso dado al personal de estaciones, así como la paulatina ampliación a cada vez más categorías y más ámbitos de actividad en las sucesivas Ofertas de Empleo Público.

RESIDENCIA	Codigo Convocatoria	Plazas	Sistema General	cupo discap.	Total
	FC01/16 (FC)	125	125		125
	EL01/16 (MEIS_OCLE)	66	66		66
	TE01/16 (OT)	14	14		14
	EA 01/16(13 cupo discapacidad)	49	36	13	49
	EA2018(interministerial)	19	19		19
	PNI01/17 ((PO(FE_FC_AY_MEIS_OCLE_OSyT_OT+CT))(343+143)	486	486		486
	PNI01/19((PO)(FC_AF_MEIS_OCLE_OSyT_OTE))	259	259		259
	PNI02/19(ordenzanza/portero)	18		18	18
	PNI03/19(CT)	28	28		28
	PNI04/19(Tecnico)	140	92	48	140
	PNI05/19((PO)(FC_MEIS)_tropa y marinería(no se cubren todas las plazas)	60	60		60
	PNI20/01((PO)(FC_AF_MEIS_OCLE_OSyT_OT))	434	434		434
	PNI20/02(CT)	40	40		40
	PNI20/03 (Tecnico)	50	50		50
	PNI21/03(FE_OAd) discapacidad	97		97	97
	PNI21/05(CT)	50	50		50
	PNI21/06(Tecnico)	76	76		76
	PNI21/04(FC_AF__MEIS_OCLE_OSyT_OT_MAQ_FE_DE)	1465	1465		1465
	PNI21/08(ofical ad.)discapacidad	43		43	43
	PNI21/09(CT) 10 plazas con discapacidad	93	83	10	93
	PNI21/10 (Tecnico) 10 plazas discapacidad	134	124	10	134
provisional	PNI22/01(FC_AF_MEIS_OCLEE_OSTE_OTE_MAQ_DE_FE_OAE_CONTR._Prog.E)	1031	999	32	1031
provisional	PNI22/02 (CT)(17 plazas cupo discapacidad)	135	118	17	135
provisional	PNI22/03 (Técnico)(17 plazas cupo discapacidad)	129	112	17	129
provicional	PNI23/01(FC_AF_MEIS_OCLEE_OSTE_OTE_MAQ_DE_FE_OAE_CONT_PE_OSE_PLE)(25 cupo discapacidad	1132	1107	25	1132
provisional	PNI23/02(CT)(40 cupo discapacidad)	217	177	40	217
provisonal	PNI23/03(Técnico)(16 cupo discapacidad)	86	70	16	86
provisional	PNI23/05(FE_Contr.)(tropa y marineria)	170	170		170
abierto	PNI24/01(FCE_AF_MEIS_OCLEE_OSyTE_OTE_MAQ_DE_FE_OAE_CONT_PE_OSE)(39 cupo discapacidad)	1047	1008	39	1047
abierto	PNI24/02 (CT)(56 cupo discapacidad)	186	130	56	186
abierto	PNI 24/03)(Técnico)(25 cupo discapacidad)	91	66	25	91
					0
	TOTAL	7970	7464	506	7970

Abreviaturas empleadas en la tabla

AF	AYUDANTES FERROVIARIO Y VIGILANCIA DE VÍA
CONTR.	CONTROLADOR
DE	DELINEANTE DE ENTRADA
FCE	FACTOR DE CIRCULACIÓN DE ENTRADA
FE	FACTOR DE ENTRADA
MAQ	MAQUINISTA
MEIS	MONTADOR ELECTRICO DE INSTALACIONES DE SEGUIRDAD
OAE	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA
OCLEE	OFICIAL CELADOR DE LINEA ELECLECTRIFICADA DE ENTRADA
OP	ORDENANZA PORTERO
OSE	OFICIAL DE SUMINISTROS DE ENTRADA
OSyTE	OFICIAL DE SUBESTACIONES Y TELEMANDOS DE ENTRADA
OTE	OFICIAL DE TELECOMUNICACIONES ENTRADA
PE	PROGRAMADOR DE ENTRADA
PLE	PREPARADOR DE LABORATORIO DE ENTRADA

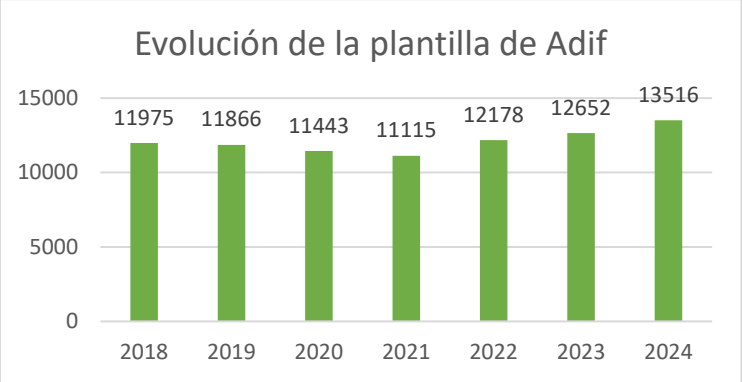
En cuanto a Adif AV el total de ingresos ha sido de 60 personas desde las OEPs de 2019 hasta la actualidad.

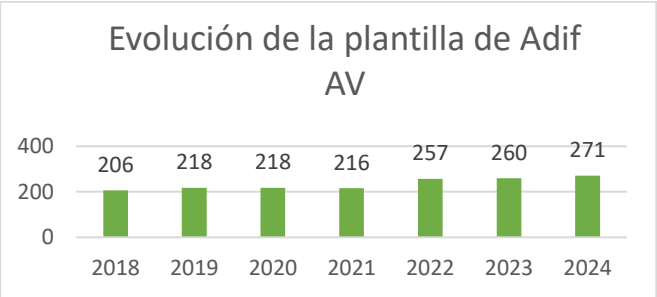
Por lo que respecta a las salidas de personal vía jubilación parcial, desde 2017 hasta la actualidad han sido de 3318 en ambas empresas, según tabla adjunta.

JUBILACION PARCIAL ADIF / ADIF AV 2017-2024 COLECTIVOS					
AÑO	PERSONAL OPERATIVO	MMII Y C	ESTRUCTURA APOYO	ESTRUCTURA DIRECCION	TOTALES
2017	359	141	21	8	**529**
2018	206	82	29	17	**334**
2020	256	96	14	12	**378**
2021	233	118	32	10	**393**
2022	364	142	32	16	**554**
2023	330	139	25	22	**516**
2024	408	144	31	31	**614**
TOTALES	**2156**	**862**	**184**	**116**	**3318**

Y si estas tablas ya ilustran perfectamente los efectos sobre el empleo de los Planes de Empleo acordados en su día con la empresa, en los que las entradas de personal procedentes de la OEP se han acumulado sobre todo en el periodo 2021-2024, siendo muy superiores a las salidas acordadas vía jubilación parcial (que no representan el total de las salidas), podemos recurrir a los datos de plantilla de Adif y Adif AV desde 2018 hasta 2024 (plantilla a mes de septiembre de 2024 tras la última firma de contratos de la OEP 2024), para constatar que en Adif desde 2018 se ha producido un incremento neto de 1541 personas, que es aún mayor si computamos aisladamente el periodo 2021 – 2024. De esta forma, entre 2018 y 2021 la evolución de la plantilla de Adif fue decreciente (de 11975 en 2018 a 11115 en 2021, 860 personas menos) y desde 2021 hasta septiembre de 2024 creció en 2401 personas, que es el incremento neto parcial del periodo.

Y otro tanto ocurre, a pequeña escala, en Adif AV, donde se ha pasado de las 216 personas en 2021 a las 271 en 2024.





En definitiva, alrededor del 60% de la plantilla actual procede de la creación de empleo del periodo 2016-2024, produciéndose los saldos netos positivos a partir de 2021, como se puede ver en las gráficas.
El reto pendiente es dar continuidad a esta creación de empleo, prolongando los planes de empleo a través del convenio como mínimo hasta el horizonte de 2030, en consonancia con la duración del plan estratégico.

MEJORAS RETRIBUTIVAS

Como es sabido, el II Convenio Colectivo, como viene siendo habitual en las últimos convenios, fijaba las subidas salariales en consonancia con lo fijado para el sector público por los Presupuestos Generales del Estado de los diferentes años, que a su vez recogían los diferentes Acuerdos marco que se iban estableciendo entre los sindicatos mayoritarios en el sector (con CCOO como a la cabeza) y el Gobierno de España, por lo que las subidas que hemos tenido en nuestras empresas (y para el caso en Adif) estaban obligatoriamente en consonancia con dichos acuerdos:

II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo (2018-2020):
Firmado en marzo de 2018, este acuerdo estableció una senda de incrementos salariales para los años 2018, 2019 y 2020, combinando subidas fijas y variables ligadas al crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB) y al cumplimiento de objetivos de estabilidad presupuestaria.

- **2018:** Incremento fijo del 1,5% más un 0,25% adicional vinculado a un crecimiento del PIB del 3,1% en 2017, totalizando un 1,75%.
- **2019:** Incremento fijo del 2,25%. Se contemplaba un 0,25% adicional si el PIB crecía al menos un 2,5% en 2018, con una reducción proporcional si el crecimiento era inferior.
- **2020:** Incremento fijo del 2%. Se preveía un 1% adicional si el PIB crecía al menos un 2,5% en 2019, con una reducción proporcional si el crecimiento era inferior. Además, se consideraba una subida adicional en 2021 si se cumplían los objetivos de déficit público en 2020, que finalmente sería del 0,9 %.

Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI (2022-2024):
En octubre de 2022, CCOO y el Gobierno firmaron un nuevo acuerdo que contemplaba, entre otras medidas, un incremento salarial acumulado del 9,8% para el periodo 2022-2024.

- **2022:** Incremento inicial del 2%, al que se sumó un 1,5% adicional con carácter retroactivo desde enero, resultando en un 3,5% total.
- **2023:** Incremento fijo del 2,5%, con la posibilidad de un 0,5% adicional si el IPC armonizado acumulado desde 2022 superaba los incrementos fijos pactados.
- **2024:** Incremento fijo del 2%, con un posible 0,5% adicional vinculado al PIB nominal y otro 0,5% sujeto a la evolución del IPC acumulado. Dicho objetivo ya se ha cumplido.

Además de las subidas salariales, estos acuerdos incluyeron otras mejoras en las condiciones laborales, como la posibilidad de establecer una jornada laboral de 35 horas semanales, la implementación de planes de igualdad en todas las administraciones públicas y la derogación de recortes previos, como la supresión de la jubilación parcial para el personal funcionario.

En la actualidad, dentro de la negociación del tercer convenio tienen que tener cabida los nuevos incrementos en proceso de negociación en un nuevo Acuerdo marco para el sector público entre CCOO y el resto de mayoritarios y el Gobierno.

El resumen, por tanto, de los incrementos sería el siguiente:

- 2018-2020: II Acuerdo para la mejora del empleo público: una subida acumulada del 8,21%.
- 2022-2024: Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI: subida total del 9,5 %.
  - Año 2022: 3,5%
  - Año 2023: 2,5% + 0,5% por IPC: total 3 % (+0,5 % por PIB) = 3,5%10,4
  - Año 2024: 2 % (+0,5 % por IPC) = 2,5 %.

La subida salarial de 2018 a 2024 es, por tanto, de un 18 %, por lo que estas subidas han servido para compensar en su casi totalidad el impacto inflacionario del periodo (el IPC acumulado del

periodo, que sería de un 19,6 % aproximadamente desde 2018 hasta finales de 2024), repartido por años de la siguiente forma:

AÑO	VARIACIÓN ANUAL IPC (%)
2018	1,2
2019	0,8
2020	-0,5
2021	6,5
2022	5,7
2023	3,1
2024	2,8

Podemos ver, por esta tabla que la inflación, sin embargo, se acumula desde 2021 en adelante. Si consideramos únicamente el incremento salarial desde 2021 hasta 2024, este ha sido del 10,4 %, para una inflación en el periodo del 18,1% con el escenario de inesperada e incontrolada inflación que hemos padecido en la postpandemia, fruto de la crisis energética, de la guerra en Europa Oriental y de la especulación que ciertos oligopolios de la producción o la distribución de productos básicos han impuesto a la población trabajadora de países como el nuestro. Todo ello hace que sea urgente que los nuevos acuerdos marcos en negociación entre el área pública de nuestra Confederación y el Gobierno de la nación, a su vez plasmados en los Convenios colectivos en negociación en Adif y Adif AV, incorporen los nuevos incrementos que se prevé comporten un importante esfuerzo de compensación del nivel adquisitivo.

Pero la acción negociadora de CCOO no se ha limitado a las subidas provenientes de los acuerdos con la Administración. A menor escala **también se han alcanzado en estos últimos cuatro años acuerdos de empresa que han repercutido en mejoras económicas** para colectivos afectados:

- El 10 de noviembre de 2021 se acuerda en la Comisión Negociadora del II Convenio colectivo de Adif y Adif AV el abono de la clave 113 (Gratificación de formación) que se extiende a todas las personas que realizan actividades docentes, como se ha visto en el apartado anterior. Ese mismo día y en ese mismo órgano se acuerda también extender la percepción de los descansos no disfrutados (voluntarios) a valor de horas extras a mandos intermedios, cuadros técnicos y técnicos hasta la fecha límite de 31 de diciembre de 2025, con el valor añadido del hito de la apertura de claves a estos colectivos (clave 111). No obstante, este último acuerdo, en la práctica solo se ha aplicado en los CRC y en muy pocos casos aislados fuera de este colectivo, pues en el resto de casos se ha optado por conceder el disfrute del descanso sin opción a elegir.

- En 2022 la apertura unilateral por la empresa de abrir los reemplazos de Mandos Intermedios N2 o N3 al valor del nivel superior reemplazado e igualmente desde Mando Intermedio o Cuadro a Técnico, rebasando la propia norma marco de estos colectivos, si bien fue

bien recibida por CCOO conllevó la réplica de este sindicato solicitando que se aplicara a todas las áreas de la empresa y no solo a los CRC.

- En cumplimiento de la cláusula 9 del II Convenio por acuerdo de la Comisión Negociadora del 15 de febrero de 2022 se modifica el cálculo del abono del personal no apto (artículo 537), aplicando la media de los tres meses anteriores a la declaración del no apto en todo el periodo de no apto temporal. Este acuerdo fue objeto de una interpretación torticera de la empresa que excluyó las situaciones de no aptitud que no lo fueran para la totalidad del puesto de trabajo y solo para ciertas funciones (retirada de habilitaciones) con la consiguiente merma retributiva. Esta interpretación fue contestada por CCOO y aun dura la discrepancia, siendo también materia incluida en la plataforma de CCOO para el convenio en negociación.

- En 20 de julio de 2023, la empresa comunicó al CGE de Adif (ídem a la representación de Adif AV) la aplicación de la Orden por la que se modificaba la cuantía de la indemnización por kilometraje por uso del vehículo particular por razones de servicio, quedando fijada en 0,26 %.

- También se consiguió, por la vía judicial, que la gratificación por título para el personal de nuevo ingreso computara desde la firma del contrato y no desde el final del periodo formativo.

- A ello habría que sumarle la afectación económica del acuerdo de las 35 horas (en la medida en que la reducción de jornada eleva el valor de la hora extraordinaria resultante del acuerdo de 2012, según la fórmula adoptada) y del impacto indirecto que tiene el teletrabajo en la medida que reduce los gastos derivados de la asistencia al trabajo sin que haya merma retributiva, lo que supone un incremento del salario real.

ACUERDO DEL TELETRABAJO

La implementación del Trabajo a Distancia (TAD) en Adif y Adif AV tuvo lugar el año 2021 y principios de 2022 dentro de un proceso, con no pocas resistencias, por una buena parte de las direcciones de las dos entidades, y que resumidamente sería el siguiente.

El 3 de junio de 2021, se firma un Preacuerdo de Trabajo a Distancia, ratificado el 16 de junio por el Consejo General de Empresa (CGE) y la Comisión Negociadora del Convenio. Este acuerdo se extiende al personal de convenio de Adif y Adif AV. Posteriormente, la entonces presidenta de ambas empresas (Isabel Pardo de Vera) suscribe una Resolución que extiende el acuerdo al personal de Dirección, convirtiendo a Adif y Adif AV en pioneras en la implantación del TAD en empresas públicas en España.

El teletrabajo se aplicaría como un contrato de adscripción entre la persona y su Jefatura a partir de un año de antigüedad en el puesto. Las condiciones del TAD incluirían 3 días semanales de trabajo a distancia, garantías en el uso de medios electrónicos, jornada laboral y salud laboral, entre otros aspectos. Se mantenían los complementos salariales y no supuso ninguna merma retributiva.

A pesar del acuerdo, su implementación se retrasa debido a la resistencia de parte de la dirección, especialmente de aquellos denominados "negacionistas" del TAD. Por ello tiene una implantación desigual por Direcciones.

Por ello, CCOO lidera las acciones para exigir el cumplimiento del acuerdo, realizando gestiones con la dirección y presidencia de las empresas, y promoviendo una respuesta unitaria del CGE. Se celebran varias comisiones de seguimiento, si bien, no se avanza en la implementación efectiva del TAD. Por ello, en diciembre de 2021, los sindicatos firmantes (CCOO, UGT y SF) acuerdan realizar una concentración frente a la sede de Adif, aun sin ponerle fecha. En respuesta, la dirección presenta por fin en diciembre de 2021 un procedimiento interno para la adhesión al TAD, con una fecha de entrada en vigor el 17 de enero de 2022. Sin embargo, la implementación inicial es muy restringida, con un número limitado de puestos considerados susceptibles de TAD. CCOO continúa presionando para ampliar el número de puestos y días de TAD, presentando listados alternativos en las comisiones de seguimiento. Además, se denuncia la complejidad del procedimiento de adhesión y la introducción de una aplicación de control horario (Net Time), que se percibe como una traba más para desincentivar el TAD.

Por ello, se convoca finalmente concentración el 7 de marzo de 2022 frente a la sede de Adif para exigir una aplicación más extensa del TAD. Aunque la concentración no tuvo una gran asistencia, marca un punto de inflexión en el proceso, logrando un incremento en el número de puestos TAD, que pasan de 1566 a 2079 en septiembre de 2022.

Conclusiones: A pesar de los avances, la implementación del TAD en Adif y Adif AV ha estado marcada por tensiones y resistencias por parte de la dirección, especialmente de sectores que se oponen al trabajo a distancia.

CCOO ha sido el principal impulsor del proceso, logrando incrementar el número de puestos TAD y presionando para una aplicación más justa y extensa del acuerdo. Sin embargo, aún quedan reivindicaciones pendientes, como la ampliación del TAD a más puestos y el incremento general a más días, por lo que se ha incluido el teletrabajo en la plataforma de CCOO para el convenio en curso.

LA NUEVA NORMA MARCO DE MOVILIDAD VOLUNTARIA Y LAS ACCIONES GENERALES DE MOVILIDAD

El 17 de diciembre de 2017 se acordó la Norma Transitoria que introdujo por primera vez las Acciones Generales de Movilidad en Adif y Adif AV, en sustitución de parte de la Norma Vigente hasta entonces, que ni ponía plazos para celebrar convocatorias, ni obligaba a hacer convocatorias de carácter nacional (en lo objetivo y en lo subjetivo) ni para todas las categorías. Hasta la Norma Transitoria, no hubo una continuidad en las acciones de movilidad. No obstante, una vez celebrada la primera AGM en 2018 se comprobó la imposibilidad de celebrar las AGM en los términos señalados en la Norma Transitoria (dos al año) y se dio por caducada la Norma Transitoria.

Las AGM siguientes se celebraron cada una bajo una bases y unas reglas de juego diferentes, en muchos casos impuestas por la empresa, bajo la alternativa de no hacer la AGM (en un contexto en que desde las direcciones de producción se presionaba para paralizar toda movilidad), sin que existiera una norma común que circunscribiera dichas bases ni una obligación formal de establecer una cadencia para las convocatorias (la actual Norma Marco es en ello mucho más garantista que la anterior Norma Marco y que la propia Norma Transitoria).

Esta necesidad fue plasmada, en su momento, en el apartado 7 de los Acuerdos de Desconvocatoria de Huelga del CGE de 24 de febrero de 2021 en los que quedó recogido que "*Para la AGM se procederá según lo establecido en el II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV con el desarrollo de un nuevo marco estable de AGM antes de 30 de octubre de 2021*".

Además, la negociación, como es sabido, se dilató hasta el acuerdo final de la Comisión Negociadora de 27 de junio de 2022, dado el inmovilismo de la Dirección de las empresas Adif y Adif AV presentando, una y otra vez, borradores muy restrictivos con las posibilidades de movilidad, con ámbitos objetivos y subjetivos a la carta, alejándose de lo que debería ser una AGM, y periodos de carencia muy dilatados.

Fruto de estas negociaciones se alcanzaron unos principios básicos para el desarrollo de las futuras AGM:

- Convocatorias de ámbito estatal, en cuanto a las plazas ofertadas, y si bien excepcionalmente y motivadamente, podrán ser inferiores en cuanto al ámbito de las plazas en cualquiera de ellas puede presentarse personal de toda España que cumpla los requisitos de la convocatoria, sin ninguna limitación territorial. En normas anteriores esto no existía.
- Periodicidad cada 2 años mientras haya personal con residencia provisional y en 3 cuando no lo haya. La empresa bloqueó mucho tiempo la negociación no queriendo pasar de ellos cuatro años.

- Las personas interesadas deberán tener residencia definitiva con dos años mínimo de antigüedad en la categoría (durante mucho tiempo la empresa no bajó de 3). Las personas con residencia provisional están obligadas a participar solo pudiendo pedir para consolidar su categoría. No obstante, dada la excepcionalidad de la primera AGM que se celebró tras el acuerdo de la norma, y el tiempo pasado sin movilidad, que provocó una acumulación de residencia provisionales, se acordó excepcionalmente que las personas con residencia provisional y mínimo de dos años en la categoría pudieran participar en régimen de promoción con régimen subsidiario a categorías operativas o de Supervisor de su mismo grupo o subgrupo profesional.
- Se desterró definitivamente 1 y 2 (seguras y posibles) que tanta indeterminación creaba en cuanto a la existencia o no de vacantes. Un sistema que, por cierto, firmó incluso quienes después presentaron denuncias por la falta de cuantificación de las vacantes. La actual Norma Marco determina dos momentos: un primer momento donde se indica (mediante xx) dónde hay y no hay vacantes; y en segundo momento, donde se cuantifican las mismas en función de las peticiones recibidas, a fin de no generar descubiertos productivos. La razón es que una cuantificación desde el primer momento provocaría el efecto perverso de que se publicaran muchas menos vacantes (por no arriesgarse la empresa a generar descubiertos) y solo lo haría en sitios estratégicos: los de más difícil cobertura.
- Se recoge, por primera vez, en una Norma Marco de Movilidad Voluntaria la figura de la reconversión, hasta ahora no regulada.
- Se fijan dentro de la Norma Marco los requisitos de cada puesto y las categorías afines que permiten el traslado por detrás de los puestos iguales, evitando que cambien con cada convocatoria.
- Se establecen unos mínimos para las entrevistas de los Técnicos.
- El personal que ingresa procedente de la OEP debe pedir todas las vacantes, y son adjudicados en régimen subsidiario sobre traslado, ascenso y reconversión del personal con residencia definitiva (en los primeros borradores no se incluía la reconversión). Si no obtienen plaza en la consolidación (pueden pedir todas), la empresa se la adjudica.
- Se incorpora la posibilidad bajo ciertas garantías de que las personas de nuevo ingreso puedan entrar directamente con residencia definitiva en las plazas de su categoría o puesto que hayan quedado desiertas de una movilidad interna previa.
- Preferencia para las víctimas de la violencia de género.
- La puntuación total de las pruebas selectivas de la fase de oposición de una AGM valdrá para la siguiente, si es el mismo tipo de plaza, si así lo quiere la persona (puede optar por guardar nota o repetir examen).
- Plazas SIC: se mantiene lo acordado en el XIV Convenio Colectivo para las plazas SIC de nueva creación. En las convocatorias de movilidad solo se publicarán plazas que resulten vacantes con posterioridad a la creación del SIC, que se adjudicarán conforme a la Norma Marco.
- Quienes obtienen plaza en promoción, reconversión o cambio de puesto en una convocatoria de movilidad voluntaria, no podrán participar en promoción o cambio de puesto hasta pasados tres años de la fecha de adjudicación. Para el caso de acceder en promoción a

Cuadro Técnico o Técnico con titulación, sólo se requiere tener residencia definitiva y antigüedad en la categoría de dos años a la finalización del plazo de admisión de solicitudes. En traslado, tampoco se podrá participar en traslado hasta pasados tres años de la adjudicación obtenida, salvo plazas que no hubieran sido publicadas en la convocatoria en la que obtuvo el traslado o si se ofertan plazas que la persona solicitó con mayor prioridad a la que obtuvo en la convocatoria anterior, siendo estas las únicas plazas que puede pedir en la convocatoria.
Y para quienes obtuvieron plaza en promoción esta excepción se aplica para solicitud en traslado de plazas de la misma categoría o pueblo, que la obtenida, pedidas con preferencia a estas. Si bien esto supuso una notable mejora respecto a las intenciones de la empresa, que impedía estas salvedades, a juicio de CCOO es uno de los aspectos a mejorar en una revisión de la norma que hemos incluido dentro de la plataforma del convenio,

- Se fijan reglas generales para hacer efectivos los cambios de situación, con fechas idénticas para todas las personas adjudicatarias, percibiendo los gastos de destacamento por demora de traslado si se rebasan las fechas fijadas en la norma, a excepción de las situaciones vinculadas a la incorporación de personal de nuevo ingreso, para quienes estas se vinculan a la obtención de la habilitación por parte de los mismos, con la misma percepción compensatoria pasados dos meses de la misma. Con ello se evitaban las indeterminaciones anteriores en cuanto a cuándo se debe comenzar a percibir la demora de traslado. Antes podía eternizarse hasta la presencia de relevo y había mucha disputa legal cuando no llegaba el mismo (se tenía que reclamar vía Magistratura).

Como añadido a toda esta negociación, el 2 de noviembre de 2022, se acordó en CGE y Comisión Negociadora la mejora del cómputo de antigüedades de las personas que prestaron servicio en Adif y/o Adif AV con contratos temporales. Desde CCOO se defendió que el cómputo debería contemplar la suma de todos los periodos de contrato temporal en los que hubiese entre ellos una carencia de 1 año, mientras que la Dirección planteaba 3 meses. El acuerdo se logró fijando un periodo de carencia de 6 meses (periodo máximo con interrupciones). Si se superan los 6 meses, se contarán todos los periodos efectivamente trabajados y la antigüedad en la empresa computará a partir de la fecha en que se hubiera cumplido un año de servicio como contratado temporal.
Todo lo anterior es de aplicación tanto para el cálculo de antigüedad en Adif cuando las personas hubieran prestado servicio como, contratadas temporales, en Adif AV como viceversa.

- En la misma reunión del 2 de noviembre de 2022 se alcanzó también el acuerdo para que las personas que hubieran percibido indemnización por traslado forzoso pudieran participar en la AGM devolviendo la parte proporcional de lo que les faltara para los dos años de la indemnización alzada por traslado forzoso, superando con ello el redactado del punto 3 (“Movilidad forzosa”) del XII Convenio Colectivo, que les obligaba a permanecer dos años sin el destino sin poder participar en cualquier movilidad de cambio de destino y unidad productiva.

Desde entonces se han celebrado dos Acciones Generales de Movilidad, la última en curso, de cuya magnitud dan constancia los siguientes datos de participación en cada una de las tres convocatorias que la componen:

- Convocatoria de Personal Operativo y Supervisores. 5.105 personas participantes. 411.699 solicitudes.

- Convocatoria de Cuadros Técnicos. 753 personas participantes 17.245 solicitudes.
- Convocatoria de Técnicos. 814 personas participantes. 9.382 solicitudes.

Como conclusión: se ha alcanzado un marco más garantista y estable de movilidad voluntaria por concurso respecto a la norma anteriormente vigente (que paralizó durante años, incluso décadas, la movilidad voluntaria del personal). Desde CCOO, si bien nos mostramos satisfechos con la mejora en la movilidad que supuso la Nueva Norma Marco de Movilidad Voluntaria por concurso, también hemos propuesto, de cara al nuevo convenio, abrir la negociación de la misma para mejorar algunos de sus aspectos, fundamentalmente clarificación de la norma (pues su complejidad actual nace de la dificultad de su negociación) y simplificación y mejora en los periodos de carencia, lo que no significa, ni mucho menos la enmienda a la totalidad que algunos pretenden (los mismos que no firmaron y que ahora han impugnado la actual AGM, sin que les importe la parálisis que pudiera llevar a ocasionar sus acciones judiciales).

NEGOCIACIÓN DE LAS MESAS TÉCNICAS SOBRE LOS MODELOS PRODUCTIVOS

Los problemas arrastrados en las diferentes áreas de la empresa vienen de antiguo. Desde hace años, en Infraestructura se ha sufrido la falta de personal y las consecuencias de las externalizaciones (falta de personal, ahora paliada gracias a la creación de empleo por la que desde siempre ha luchado CCOO, poniendo la misma en el eje de sus reivindicaciones). Circulación sufría asimismo de falta de personal, especialmente en los Puestos de Mando y de la falta de un criterio claro para la atención de las líneas; Servicios Logísticos se encuentra al borde de la extinción, contemplándose tan solo como un gestor de espacios para una explotación externalizada; Estaciones de Viajeros seguía sin tener un plan claro tras el trasvase del canal de venta y finalmente hay un conglomerado de personal de estructuras intermedias (Mandos intermedios, Cuadros Técnicos, Estructura de Apoyo) y Personal Administrativo, con el que se mantiene una deuda histórica, tanto salarial, como de posibilidades de desarrollo profesional.

Todas estas problemáticas fueron abordadas por CCOO, primero solicitando reuniones específicas para los diferentes colectivos y posteriormente unificándolas en una batería de mesas técnicas (cinco en total: Infraestructura; Circulación; Mandos Intermedios, Cuadros Técnicos, Estructura de Apoyo y Personal Administrativo; Servicios Logísticos y Estaciones de Viajeros) para dar una respuesta global a los diferentes modelos productivos y a las condiciones laborales del personal adscrito a cada uno de ellos.

Ya en septiembre de 2019 se nos presentaron (con pocas concreciones: solo principios generales) los entonces llamados nuevos modelos de Infraestructura y Circulación, para iniciar una negociación que en la práctica no comenzaría hasta el verano de 2022, después de no pocas problemáticas, conflictos locales y anuncios por parte de CCOO de una conflictividad general inminente que obligó a la empresa a abrir finalmente las mesas. Problemáticas y conflictividades derivadas de que mientras que la Dirección de la empresa decía desde ese primer momento estar dispuesta a negociar, iba cambiando y laminando las condiciones laborales (especialmente en Infraestructura) mediante todo tipo de actuaciones unilaterales: movilidad (reconduciendo al personal hacia los centros de trabajo a salvaguardar y vaciando los considerados a extinguir), protocolos, instrucciones técnicas, nuevas figuras de seguridad en la circulación, amén de contratos de externalización justificados por las necesidades de personal.

La Dirección de Adif solo quiso en principio abrir dos mesas, la de Infraestructura y la de Circulación, puesto que sus prisas y su intención era limitar la negociación a ambos modelos productivos, que era donde situaban las urgencias de modernización. CCOO, desde el primer momento presionó, y prácticamente forzó, a la empresa a abrir tres mesas más: la primera, la de Mandos Intermedios, Cuadros Técnicos, Estructura de Apoyo y Personal Administrativo; y acto seguido solicitamos conocer los modelos previstos para la de Estaciones de Viajeros y Servicios Logísticos, si bien la dirección solo las concebía como mesas informativas.

En cuanto a lo tratado en cada una de las mesas:

Las mesas técnicas surgieron como una alternativa para resolver problemas laborales en distintas áreas de Adif, ante la falta de voluntad gubernamental para acometer la ordenación profesional establecida en el II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV. CCOO aprovechó estas mesas para ampliar la negociación a todos los colectivos afectados.

<u>Infraestructura</u>

Se llega a ella, como después de continuas conflictividades, más o menos explícitas, provocadas por las actuaciones de la empresa:

- Cambio de la IT de cortes de tensión 25kv, 3kv, 1,5 kv, 2,2 kv.
- Cambio del protocolo de corte de tensión para personal propio y terceros.
- Problemática de la contratación de empresas externas para “apoyo” al mantenimiento, por Subdirecciones, incluso en aquellas bases con suficiente personal propio para realizar el mantenimiento.
- Las figuras del piloto de seguridad habilitado para concertar trabajos y del responsable técnico.
- La figura del coordinador de trabajos y actividades de la IT ADIF-IT-107-001-002-SC-311.
- Falta de claridad sobre la voluntariedad de la habilitación de Encargado de Trabajos y sanciones a personal de Adif.

- Encargados de Trabajos externos teniendo personal propio.
- Externalización de maquinistas para el mantenimiento.
- Extinción paulatina del servicio de Instalaciones de Seguridad Mecánicas.

Desde la primera reunión, la Dirección de la empresa nos presenta sus propuestas para actualizar Infraestructura y hacer viable su operativa con un proyecto de futuro basado en mantener internalizada toda o parte de la operativa (todo en Instalaciones de Seguridad Eléctricas, Telecomunicaciones y Telemandos de Energía y solo parcialmente en Infraestructura de Vía y Línea Electrificada. Cinco serían las propuestas de su modelo:

- Racionalización de las bases (lo que ya hacen mediante OEP y AGM).
- Integración de Instalaciones de Seguridad Mecánicas en otras especialidades.
- Encargados de Trabajos sin especialidad.
- Brigadas de Incidencias y Conducciones obligatorias.
- Telemandos de Energía separados de los equipos de Subestaciones.

Y las respuestas de CCOO en dichas reuniones fueron las siguientes:

- Sobre la racionalización de las bases, rechazo de los movimientos forzosos y necesidad de un acuerdo retributivo previo como premisa, sin que esto signifique aceptación del modelo.
- En cuanto a la integración de ISM en otras especialidades, mantenimiento de ISM como especialidad, incluyéndola en la OEP y en las AGM.
- En cuanto a la función de encargados de trabajos, se ha de hablar, previo a cualquier otra consideración, de un concepto retributivo estable que englobe todas las funciones ejercidas por el personal de Infraestructura; cualquier habilitación o función en torno a la seguridad en la circulación, responsables técnicos, de corte de tensión, recursos preventivos, habilitaciones técnicas, conducción y brigadas de incidencias (extendidas estas dos últimas a Mandos Intermedios, Cuadros Técnicos y Estructura de Apoyo), maniobras y cuantas pudieran surgir. Además, internalización total de todas las funciones relacionadas con la seguridad en la circulación, tanto en mantenimiento como en obras.
- Sobre las Brigadas de Incidencias y Conducciones, rechazo a la obligatoriedad: fidelización basada en hacerlas atractivas, acordando las condiciones en que se prestan (rotatividad, tiempos de descanso, etc.) y la retribución de las mismas, asegurando los fijos por adscripción, sin depender del número de días.
- Y en cuanto a la nueva especialidad de Telemandos de Energía, para CCOO debe hacerse sin reducir personal de los equipos de Subestaciones. Además, tanto en Telemandos de Energía, como en Logística y en otros Telemandos que haya en los CRC se deben homogeneizar categorías y condiciones retributivas con el personal de otras áreas de la empresa que ejercen su cometido en ellos.

- Por último, frente a los cinco puntos de la empresa, CCOO añadió un punto de cosecha propia reclamando, con carácter previo a cualquier consideración, la necesaria equiparación de personal de Infraestructura y Vía a las otras especialidades.
- Igualmente, abordar el ascenso automático para aquellas especialidades de Infraestructura que carezcan del mismo.

Circulación

En julio de 2022 se nos presentó una propuesta llamada de "*mejoras en la operativa de la Dirección General de Circulación*" centrada fundamentalmente en la transformación del SIC al SIC+ (Servicio Integral de Circulación), como la pata descentralizada que complementa la agrupación centralizada en CRC.

Serían 62 puestos SIC+ con 61 residencias asociadas, a su vez. La adscripción a los mismos sería obligatoria para el personal de nuevo ingreso y preferente para el personal adscrito actualmente a los SIC. El plan de adscripción se ejecutaría paulatinamente en función de que las modificaciones tecnológicas lo fueran permitiendo.

Los integrantes serían siempre Factores/as de Circulación con un Supervisor/a de Línea N1 como responsable y la actividad se atendería conforme a los gráficos y cuadros de servicio que se fuesen estableciendo, negociados con los Comités de Centro de Trabajo.

Los centros SIC+ contendrían aulas de formación y simuladores para reforzar una formación permanente, requiriendo de una ampliación de funciones respecto a los actuales: ampliación de las incidencias a cubrir (no solo ya las de circulación, sino las de personal), que el establecimiento de puestos de bloqueo no sea exclusivamente en extraordinarios, instalación en algunos de los nuevos SIC+ de PRO con las mismas funciones y posibilidades de una banda y puesto de regulación. En cuanto a las retribuciones, en el escrito se plasma que se negociarán con el CGE y no podrán ser inferiores a las actuales, como mínimo.

Por parte de CCOO, consideramos, ante este proyecto, que cabe plantearse una serie de cuestiones a las que hay que dar solución previamente a su puesta en marcha:

Distancias de la actuación (acordar los ámbitos), regular medios de desplazamientos y las condiciones de prestación, formas de adscripción (que para CCOO debe partir de la voluntariedad), funciones, jornadas, concreción de retribuciones, cuadros de servicio y gráficos, alcance de las negociaciones en los CCT, la figura del Jefe Delegado en accidentes/incidentes, la regulación de las funciones de los factores de circulación en las bandas de regulación que, en todo caso, debería

comportar para el caso una asimilación laboral y retributiva a la de los Supervisor de Regulación y Gestión de los CRC, lo que obliga a un replanteamiento de ambas figuras, buscando equidad retributiva. Asimismo, creemos necesario introducir una figura de la Estructura de Apoyo en cada centro SIC+, con Supervisores de Línea N1 por turno.

Mandos Intermedios, Cuadros Técnicos, Estructura de Apoyo y Personal Administrativo

La Dirección de la empresa no consideró la inclusión de la problemática de este personal dentro de las mesas técnicas de colectivos a reabrir. No fue nunca una de sus prioridades. Sí lo fue para CCOO, que no paró hasta conseguir la apertura de la mesa.

Igualmente, para la dirección fue siempre una mesa circunscrita a las áreas de Administración y Gestión. Para CCOO, desde el primer momento, debía ser una mesa transversal, con contenidos iguales para todo el personal de estas estructuras intermedias y ampliada a personal de administración. Es decir, una mesa que pasara de las 400 personas que pretendía la empresa a las 4000 que componen en su totalidad estos colectivos, algo finalmente aceptado. Por ello, CCOO insistió en un programa de recuperación de los desequilibrios históricos hacia ellos, presentando estos unos programáticos básicos, a partir de un estudio de escenarios realistas de negociación.

- Conseguir la inclusión de conceptos como experiencia/antigüedad, pagas extraordinarias, gratificaciones/complementos y actualización de variables que hacen que hoy en día haya retribuciones por debajo de las del personal operativo, lo que desincentiva a su vez la participación en las acciones de movilidad para el ascenso a estas categorías. De especial importancia es la homologación retributiva en complementos y gratificaciones hasta ahora reservados al personal operativo, con el objetivo de alcanzar un salario coherente.
- Eliminación del nivel 3 del Colectivo de MMII y CT, totalmente obsoleto, y elevación al nivel 2.
- Una nueva valoración de puestos. La actual tiene 20 años de antigüedad y no contempla los cambios tecnológicos y organizativos (entornos más complejos, especialmente a raíz de la liberalización y la digitalización) que han transformado de raíz la actividad de estos colectivos, incrementando notoriamente las cargas de trabajo en todas las áreas.
- Racionalización en la denominación de puestos para evitar la proliferación de puestos a la carta.
- Progresión profesional y retributiva en bandas salariales de 5 niveles para lograr una auténtica carrera ferroviaria.
- Creación de forma inminente un complemento específico de Gestión, Supervisión y Administración (basado en las competencias y el desempeño).
- La variable de MMII/CT no debe tener nunca una cuantía inferior a la retribución del plan de objetivos del personal operativo (clave 401).
- Para el personal operativo de Administración y Gestión, específicamente:

- Actualización retributiva y profesional (desarrollo conforme a una nueva valoración de puestos), totalmente desactualizada pese a los cambios tecnológicos y organizativos y el incremento de cargas derivado de la reducción del personal.

- Actualización de la Prima del personal administrativo. Ampliación del coeficiente multiplicador del 0,8 en cantidad suficiente para equilibrar con las primas de otros colectivos de sus mismos niveles salariales.

Estaciones de Viajeros

Tanto esta mesa como la de Servicios Logísticos, abiertas por insistencia muy especialmente de CCOO, fueron abordadas por la empresa como meras mesas informativas de los nuevos modelos, si bien desde CCOO se siguió presionando para que convertirlas en auténticas mesas de negociación, si bien no dio tiempo a desarrollarlas.

Según los primeros documentos trasladados por la dirección las estaciones del modelo en que se preveía la presencia de personal de Adif se agruparían en 5 grupos (muy grandes, grandes, medianas, pequeñas y muy pequeñas), en base a unos criterios de clasificación según el número de viajeros subidos al día. Nada se nos decía, sin embargo, acerca de las funciones asignadas a este personal en función del tipo de estaciones.

Asimismo, recibimos información del proyecto del Centro Neuronal de Estaciones (CNE), a construir en Valdebebas y que configuraba como un centro de control de los cuatro procesos productivos en que se dividiría la actividad de las estaciones: llamados Producto Clientes, Producto Operaciones, Producto Mantenimiento y Producto Explotación Segura, con un responsable de la sala de control del centro (Jefe de Sala), una serie de personal técnico con perfiles de ingeniería y personal de operación de nivel 1 (operadores generalistas) y de nivel 2 (funciones más especializadas).

Tanto Jefes de Sala, como Operadores de Nivel 1 y 2 se preveía que trabajaran en turnos para cubrir las 24 horas, y en una fase inicial se estimaba unas necesidades de 36 personas de personal operativo (en principio Factores), 18 Mandos Intermedios y 9 Técnicos de apoyo de perfil de ingeniería. El CNE daría servicio tanto a las estaciones con personal de Adif como a las estaciones sin personal.

Aparte de estos proyectos, nada sabemos todavía de informaciones tales como las necesidades de personal para prestar servicio en cada una de las estaciones para las que se prevé dotación de personal de Adif, las funciones exactas atribuidas, tanto al personal de estaciones como al del CNE, las necesidades de personal y las plantilla objetivo para toda el área. No obstante, para CCOO, en Estaciones de Viajeros hay posibilidades de negociación a partir del elemento positivo que supone la voluntad de potenciarlo con personal propio, a la espera de mayor concreción en los proyectos.

Servicios Logísticos

Se nos hizo entrega de un documento, el Nuevo Modelo de Gestión Avanzado de Servicios Logísticos en el que se plasmaba de forma muy genérica el nuevo modelo de gestión para el área. Según el mismo, el planteamiento de futuro de la empresa estaba basado en potenciar tanto una serie de Terminales, que denominan Intermodales Estratégicas, como otras, catalogadas como Intermodales Principales, vinculadas a complejos fronterizos y ferroportuarios.

Para ello se proyectan crear sociedades mercantiles estatales con las Autoridades Portuarias, en las que podrían tener cabida otras entidades públicas o privadas, y en las que Adif debe desempeñar, por una parte, un rol dinamizador con el objeto de promover la prestación de los servicios por parte de la iniciativa privada, teniendo como modelo de referencia el de Landlord avanzado de explotación externalizada, y por otro lado, asumirá un papel de gestor y supervisor como titular de las Terminales y responsable de regular las condiciones de los contratos de los servicios que los explotadores externos deben ofrecer en las Terminales.

El personal considerado prioritario para el desarrollo de este Nuevo Modelo son MMII y Cuadros Técnicos como responsables de las funciones de gestión y supervisión, así como la posibilidad de cambios funcionales y normativos para que este personal pueda desempeñar funciones de conducción, mediante el acceso a las habilitaciones de OVM y Certificado de Conducción A. En cuanto al personal operativo, lo consideran como no prioritario ni necesario en este nuevo modelo, y solamente manifestaron la intención de no aplicar en un futuro medidas traumáticas que supusiera un perjuicio para este personal, sin concretar nada más.

Obviamente desde CCOO manifestamos nuestro rotundo rechazo a este modelo de negocio, que consideramos supone reducir a Adif al papel de simple proveedor de infraestructuras y espacios a terceros, y solicitamos la recuperación de cargas de trabajo mediante AGM y OEP, en primer lugar, de los puestos de conducción restringida, y posteriormente, del resto de servicios que se han ido perdiendo en favor de empresas externas, para de esta manera, no perder puestos de trabajo en la empresa que van a parar a beneficio de la iniciativa privada.

Conclusiones: Estas cinco mesas técnicas de los nuevos modelos productivos surgieron, ante la imposibilidad (por falta de voluntad gubernamental) de acometer la ordenación profesional establecida en el II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV, como una forma de resolver los problemas más acuciantes planteados por la dirección para algunas de las áreas, lo que fue aprovechado por el liderazgo de CCOO para extender una amplia negociación sobre las problemáticas laborales de todos los colectivos.

Tuvieron un desarrollo inicial bastante continuo, especialmente en la segunda mitad de 2022, y ofrecieron avances desde las posiciones iniciales de la dirección, apuntando a resultados a medio plazo que se vieron interrumpidos por dos series de circunstancias:

- Por un lado, los sucesivos parones en las negociaciones ocasionados por las circunstancias políticas, con su consiguiente afectación a la estructura directiva de las empresas,
- Y en segundo lugar, una vez retomadas las mesas a finales de la primavera de 2023, por la voluntad de un nuevo bloque mayoritario en el CGE (UGT, CGT y SF) de no prorrogar el convenio vigente, cesar toda negociación de esta índole en curso y sustituirla por la de un nuevo convenio centrado (una vez más) en la ordenación profesional integral, y a la que CCOO se avino (no sin muchas dudas y debate) en aras de mantener la capacidad de acción y liderazgo en el nuevo horizonte, pero sin perder de vista las dificultades que este viraje comportaba y la necesidad de tener prevenido un plan alternativo como el que suponían estas mesas, por si finalmente no aparecía la financiación adicional necesaria para la nueva ordenación profesional integral.

LA 1536 HORAS ANUALES

Conocidas como la jornada semanal de 35 horas, fue una negociación compleja y caótica, en la que la Dirección General de Gestión de Personas no estuvo a la altura y se comprometió en acuerdos que fueron desautorizados dos veces por los ministerios de Hacienda y Transportes respectivamente. Haciendo un breve resumen:

A comienzos de 2023, CCOO ya exigió por carta la reducción de jornada de 1.642 a 1.536 horas anuales, en línea con el Acuerdo para una Administración del Siglo XXI, que eliminaba barreras legales, pero no imponía la obligatoriedad de aplicar la reducción. La empresa no respondió inicialmente, lo que llevó a la convocatoria de huelgas que no se materializaron porque se inició el proceso de negociación.

Fruto de ese proceso de negociación, en marzo de 2023, CCOO, UGT y SCF firmaron un preacuerdo que establecía la jornada reducida con efectos desde el 24 de diciembre de 2022, pendiente de la autorización de Hacienda. Una vez acordada la reducción de jornada hasta las 1536 horas, quedaba por negociar el cómo se aplicaría. Este fue en todo momento la estrategia de CCOO (primero asegurar las 35 horas, y luego negociar y luchar por las fórmulas de aplicación) y se ha de decir que, pese a todo, el resultado final es exitoso, puesto que Adif y Adif AV, al igual que el Grupo Renfe, han sido cabeza de lanza en la aplicación de esta jornada en el área pública empresarial (y recordemos las dificultades aun presentes para la aplicación de las 37,5 horas en el sector privado).

Hasta el verano de 2023 se estuvo negociando la fórmula de aplicación, pues ya desde entonces la dirección de Adif propuso aplicar la reducción de jornada de manera desigual: para el personal con turnos rotativos de lunes a domingo: reducción en días completos, y para el personal gráficos: reducción en minutos diarios o acumulación parcial en el verano. CCOO insistió en que la reducción

se aplicará en días completos para todos los trabajadores, argumentando razones de eficiencia y conciliación.

No obstante, a comienzo de agosto de 2023 tuvimos conocimiento de que el Ministerio de Hacienda no autorizó la aplicación retroactiva de la reducción desde el 24 de diciembre de 2022 y echó abajo el acuerdo, algo que desconcertó a todo el mundo puesto que se supone que los acuerdos que se firman en empresas públicas con el visto bueno previo y posterior de la Administración. Hacienda exigía que la fecha de entrada en vigor fuera la fecha de un acuerdo que incluyera la fórmula de aplicación, lo que obligaba a rehacer el acuerdo ante el riesgo de que finalmente no hubiera aplicación de la reducción de jornada (riesgo que planeó durante toda la negociación, dado además las resistencias a su aplicación de gran parte de las direcciones generales).

Tras conversaciones para reanudar la negociación, a finales de septiembre de 2023, la empresa presentó un “acuerdo finalista”, imponiendo su modelo: reducción en día para el colectivo sujeto a gráficos y reducción en días específicos y acumulación de horas en verano para el personal no sujeto. Accedió sin embargo a que la retroactividad se fijara el 16 de marzo de 2023 (fecha del primer acuerdo).

Fue una decisión difícil en la que CCOO, tras consultar a su afiliación con un contundente resultado del 75% a favor del sí, firmó el acuerdo junto con UGT y SCF, considerando que no hacerlo significaba directamente que no hubiera reducción de jornada. Pese a todo, los beneficios de la reducción eran mayores que no tenerla (como luego se demostró sobradamente) y una vez firmado el acuerdo se podría emprender la segunda fase de la lucha, la conversión en días de la reducción en hora, que hemos incluido como parte de nuestra plataforma de convenio.

Sin embargo, una vez más, nos encontramos con que, a principios de 2024, ahora era el Ministerio de Transportes el que vetó el acuerdo por los costes de la retroactividad acordada.

CCOO impulsó movilizaciones en el sector ferroviario debido a la desautorización del Ministerio de Transportes y el bloqueo en la negociación sobre las 35 horas semanales en Adif y las categorías de ingreso en Renfe. Organizó una concentración en el Congreso el 30 de enero y una huelga de 23 horas el 9 de febrero, a las que se sumó el SCF, mientras que el resto de sindicatos, guiados por UGT se limitaron a paros de 2 hora, a los que también se sumaría a mayores CCOO para mantener la unidad de acción que otros despreciaban.

Aunque la asistencia a las movilizaciones fue moderada, la presión sindical llevó a que el 28 de febrero Adif presentara una nueva propuesta de acuerdo para la reducción de jornada, aunque con condiciones impuestas por el Ministerio de Transportes. Tras negociaciones, el 14 de marzo se firmó el acuerdo definitivo, con la retroactividad reconocida en días de disfrute en un plazo de dos años.

No obstante, pese a que esta vez la autorización ministerial se presumía automática, CCOO mantuvo la presión esta se demoró y CCOO mantuvo su presión, advirtiendo el 10 de junio que

retomaría las movilizaciones si no se aprobaba. Inmediatamente, el 14 de junio llegó la autorización gubernamental, consolidando la jornada de 35 horas tras un complejo proceso de año y medio de negociaciones y movilizaciones.

Aun así, ese mismo verano hubo que reunir bajo presión a la comisión de seguimiento del acuerdo, al negar la dirección la percepción de la hora y media de reducción como horas extras, si bien la dirección dio marcha atrás inmediatamente en este aspecto. Asimismo, siguen abiertas diferencias de criterio en torno al tratamiento de licencias y permisos en periodos de jornada reducida, y sigue igualmente abierta la aplicación del acuerdo a estructura de dirección, reclamada formalmente en varias ocasiones y que será objeto de acciones judiciales por CCOO.

Conclusión: Pese a todas las dificultades de negociación y con el horizonte de mejorar todavía más el acuerdo en cuanto a su disfrute en días para los colectivos no sujetos a gráficos a través de la negociación del convenio, este acuerdo de reducción de jornada hasta las 1536 horas es otro de los grandes éxitos del periodo.

LA NEGOCIACION DEL III CONVENIO COLECTIVO DE ADIF Y DEL I CONVENIO COLECTIVO DE ADIF AV

A finales de 2024 se planteó la disyuntiva entre prorrogar el II Convenio colectivo multiempresarial de Adif y Adif AV, que expiraba a finales del mismo año, o denunciarlo para negociar uno nuevo. Si bien en un principio CCOO era más proclive a prorrogar el II Convenio y agotar la negociación de los temas pendientes del mismo (fundamentalmente llegar a acuerdos en las mesas técnicas sobre los modelos productivos, o desarrollar aspectos como la regulación de la formación en retribuciones y jornada o la adaptación normativa del título de salud laboral de la Normativa Laboral), una mayoría del CGE, articulada por UGT con el apoyo de CGT y SF (en lo que se revelaría como una coalición estable en contra de CCOO), optó por la denuncia del mismo y negociación de un nuevo convenio. SCF, en principio proclive a la prórroga, se sumó a esta tendencia, y desde CCOO, ante la inevitable denuncia del convenio, tras consultar a los órganos de decisión, se optó finalmente por sumarnos a la denuncia a fin de no quedarnos aislados en la futura negociación.

En un principio, la denuncia, comunicada por unanimidad del CGE por carta el 22 de diciembre de 2023, se planteó como un III Convenio colectivo multiempresarial para Adif y Adif AV, pero cuando en abril de 2024 la dirección de las entidades convocó al CGE para constituir la comisión negociadora, proponiendo un convenio multiempresarial como el solicitado por la totalidad del CGE, UGT y a continuación CGT y SF rechazan esta posibilidad y solicitan posteriormente la negociación de un convenio de empresa para Adif y otro para Adif AV. CCOO quedó en solitario defendiendo el convenio pluriempresarial, pues incluso el SCF, anteriormente tibio, se sumó a las tesis del convenio de empresa para no dilatar más la negociación.

Para CCOO, la separación de convenios podía romper la unidad normativa que se venía manteniendo desde la separación obligada de las dos empresas, dando continuidad a través de los convenios multiempresariales a los acuerdos de garantías para el personal firmados en su momento, que aseguraban la permeabilidad y empleabilidad entre el personal de ambas empresas. Además, introduciría nuevos actores como el CSIF, que, al pasar a participar en la negociación del convenio de AV, obtenía una amplia caja de resonancia en ambas empresas, mostrándose desde el principio proclive a negociar un convenio de contenidos diferentes, sin importarles demasiado el mantenimiento de las garantías para el personal.

Para UGT y sus coaligados CGT y SF, esto no era importante (y fácilmente salvable) y el objetivo principal era apartar a CCOO del liderazgo del convenio, partiendo de la falsa premisa de que CCOO no estaba interesado en la ordenación profesional, que declararon como el objetivo principal y casi único del convenio, minusvalorando las dificultades que todo el mundo advertía en la consecución de la misma. Separar los convenios les era imprescindible para dar entrada al SF en un banco social de 13 miembros (tantos como componentes del CGE y con la misma representatividad), puesto que la normativa legal impedía la presencia del SF en un convenio pluriempresarial, por falta de representatividad. Con el SF tenían ya la mayoría que necesitaban para dirigir la negociación del convenio frente a otra posible mayoría alternativa articulada por CCOO con otro sindicato. La gran falla del argumento de UGT es que los convenios no se acuerdan por mayorías de 51 a 49, sino que tanto en la negociación como en el acuerdo necesitan de amplias mayorías que hoy por hoy solo se pueden conformar con CCOO.

La dirección de Adif mostró dudas sobre la legalidad de negociar dos convenios separados y consultó a la **Abogacía del Estado**, que finalmente determinó que no había impedimentos legales para hacerlo.

Hasta septiembre de 2024, no se constituyeron las **Comisiones Negociadoras** para ambos convenios:

- **Adif**: La comisión se formó con 13 miembros, distribuidos según la representatividad de los sindicatos coincidente con la del CGE: CCOO (4), UGT (4), SFF-CGT (2), SCF (2) y SF (1).
- **Adif AV**: La comisión se formó con 8 miembros: CCOO (3), UGT (3) y CSIF (2).

Ya en octubre de 2024, se articuló la negociación del convenio de Adif en cuatro mesas de negociación para el III Convenio de Adif (esquema posteriormente seguido simplificado a dos mesas en Adif AV), que se fueron reuniendo a partir de noviembre de 2024 hasta la actualidad:

- Mesa de asuntos sociales, donde la representación del personal presenta un documento consensuado que toma como ejes a tratar las cuestiones relativas a igualdad y diversidad,

conciliación y corresponsabilidad, permisos y licencias, formación, política social, beneficios sociales y anticipos, prevención y salud laboral, medioambiente y código ético, sin excluir cuantos pudieran surgir en el transcurso de la negociación.

- Mesa de normativa, en la que se presentó un documento unitario que comprende las cuestiones relativas a: desarrollo, renovación y actualización de la normativa laboral, así como la integración de los diferentes acuerdos vigentes y adaptación al lenguaje inclusivo, supresión del trámite de oposición para el reingreso o indemnización del personal con IPT, integración y actualización interpretativa de la normativa de permisos y licencias, incluyendo la legislación sobre conciliación, actualización y nueva redacción de la gratificación por título e idioma, el Título XIV "Prevención de Riesgos Laborales", el Título XI "Formación", el Título de "Faltas y sanciones", actualización y aclaración normativa del Acuerdo para la regulación del trabajo a distancia, actualización de los gastos de viaje, aclaración normativa para que toda aquella normativa sobre retribuciones que refiera a medias se calcule sobre meses sin incidencias, mejora de la norma marco de movilidad en los términos antes señalados (que sin duda se habrá de modificar si se alcanza la ordenación profesional), y cualquier otra tema que a lo largo de la negociación se pueda añadir.

  Posteriormente, en un segundo plenario celebrado en febrero de 2025 se ha dejado como una mesa final de incorporación de acuerdos y se han trasvasado algunos de estos asuntos a otras mesas para un mejor ajuste.
- Mesa de empleo también con documento unitario para dar continuidad a los planes de empleo y jubilación parcial más allá de 2025, con las mejoras legales incorporadas a las mismas seguir asegurando la empleabilidad y permeabilidad entre Adif y Adif AV y mejora del acuerdo de las 35 horas (que el colectivo no sujeto a gráficos pueda tener la reducción en días). Es una mesa que puede dar muy pronto sus primeros frutos.
- Mesa de ordenación profesional, que debe dar una respuesta integrada a todas las grandes cuestiones derivadas de la obsolescencia de la actual clasificación de categorías, de la atomización del sistema retributivo en multitud de claves con abundancia de conceptos fluctuantes, de la total desactualización e inequidad de la retribución de Mandos Intermedios y Cuadros, de la existencia de colectivos y categorías con funciones y retribuciones mal reguladas (Controladores, personal de Estaciones y Terminales, Maquinistas…). Para conseguir estos objetivos es condición necesaria para CCOO una masa salarial adicional más allá del incremento ordinario fijado en convenio. Esa será, sin lugar a dudas, la gran dificultad del desarrollo profesional, e incluso en la propia UGT, que confiaba ciegamente en ella, están surgiendo las primeras dudas al respecto. De esta forma, para CCOO, siendo el primer objetivo la ordenación profesional, no se deben perder de vista los trabajos paralizados en las mesas técnicas sobre los modelos productivos en la medida que recogen.

En resumen, un proceso de negociación complejo y marcado por tensiones entre los sindicatos, con implicaciones significativas para las personas trabajadoras de ambas empresas. La decisión de separar los convenios ha generado incertidumbre y desafíos, especialmente en lo que respecta a la unidad normativa y la empleabilidad entre Adif y Adif AV, y todo el mundo es consciente que la consecución o no de una ordenación profesional convenientemente financiada dará la medida del

éxito de los objetivos bajo los que nació esta nueva negociación de convenios. CCOO luchará denodadamente por ella, liderando a pesar de todo la negociación y la presión llegado el caso, y buscará alternativas para que el convenio o convenios resultantes sean buenos convenios a pesar de todo en caso de no alcanzarse.

AREAS ESPECÍFICAS DE ADIF:

Consejo Asesor de Formación

El Plan Anual de Formación (PAF) de Adif ha mostrado una evolución sustancial y ha experimentado una importante transformación de 2021 a 2025, con las aportaciones de CCOO que solamente ha acordado los distintos planes anuales una vez vistas incorporadas sus principales alegaciones.
Asimismo se ha de destacar en todos estos años, el trabajo que CCOO ha aportado en el Consejo Asesor de Formación para velar por la organización de las actividades formativas correspondiente a la incorporación de contingentes tan elevados de personal ingresado a través de las Ofertas de Empleo Público, en especial la relativa al personal con habilitaciones, cuya permanencia en los centros formativos para la formación teórica o posteriormente en la impartición de prácticas en los centros de trabajo y, en su caso, la formación en la especialidad adjudicada, tiene cada año una duración de meses.

Especialmente activa ha sido la presencia del sindicato, en constante interlocución con el personal del área, para comunicar y solventar incidencias, dificultades logísticas (alojamiento, desplazamientos, problemas de aulas), problemáticas varias con las retribuciones del personal en formación y para posibilitar, en definitiva, que las distintas OEP se pudieran realizar de una sola vez sin repetir la experiencia de la división en dos turnos de la OEP 2021, en la que la empresa argumentó imposibilidad de recursos para poderla hacer de una sola vez. En este sentido, el acuerdo para la apertura de la clave 113 supuso un hito retributivo que permitió encontrar formadores en número suficiente, y asimismo fueron constantes las propuestas de CCOO para mejorar la dotación de aulas en diferentes tipos de espacios que cumplieran los requisitos, propuestas finalmente adoptadas por la empresa.

En 2022 el PAF 2022 trajo novedades como:

- Nuevo tratamiento de horas de prácticas con libreta y su remuneración total.
- Creación de una Comisión de Seguimiento de la Formación.
- Abono de dietas de fin de semana para quienes no puedan regresar a su domicilio.
- Ampliación de prácticas para quienes no superaran inicialmente la formación.
- Expansión del uso de simuladores en Infraestructura y Circulación.
- Incremento en la tutorización de libretas de prácticas de 7 a 8 horas.
- Incremento de horas de prácticas PM, nuevo ingreso.

- Desarrollo de habilitaciones técnicas y cualificaciones profesionales, un viejo objetivo de CCOO por el que ha luchado año a año hasta ver su reconocimiento en los PAF.
- Implantación de la red de puestos de formación en estaciones clave como Madrid Atocha y Chamartín.

2023 el PAF incorpora más de 1.300.000 horas formativas, integrando la formación para OEP 2021-2022 y otras necesidades empresariales. Se incorporan mejoras como:

- Inclusión de las comidas en el presupuesto del PAF.
- Adaptación de simuladores de circulación con integración de SITRA+.
- Regularización de la formación de personal de movilidad voluntaria.
- Ampliación de puestos Red de formación.
- Creación de simuladores específicos para infraestructura.

Todo ello con el siguiente impacto:

- 1.717.079 horas de formación, 28% más que en 2022.
- 136,6 horas por persona, por encima de las 105 previstas.
- Un balance de 9.800 cursos impartidos a 9.660 personas, con 73.800 participaciones.
- El 68% de la formación se centró en Seguridad Integral, 25% en Infraestructura y Sistemas, y 7% en Gestión y Competencias.
- Inversión de más de 10 millones de euros, siendo el 72% destinado a gastos de viaje del personal de formación.

En 2024, la negociación de la jornada de 35 horas retrasa la validación del PAF 2024 hasta mayo. Ese año se establece un nuevo modelo de formación basado en tres niveles de complejidad técnica y organizativa y se avanzan en aspectos clave como:

- Convalidaciones de experiencia profesional dentro del nuevo sistema formativo.
- Fortalecimiento de la formación técnica alineada con las cualificaciones del INCUAL.
- Mejora de la trazabilidad y validación de la formación impartida.
- Inclusión de criterios formativos en movilidad funcional y geográfica.
- Reestructuración de prácticas para garantizar actualización constante.
- Implantación de la herramienta Power BI, con IA, en el seguimiento del PAF.
- Nuevo programa de formación para controladores.

Para 2025 se prevén actuaciones como:

- Implantación de un nuevo puesto red de formación en Manzanares.
- Simulador VR de infraestructura ferroviaria.

- Prevista rehabilitación del centro de formación de Miranda.
- Nuevos cursos.
- Consolidación de las presenciales de los sindicatos a los alumnos en formación en las sedes de Valencia y Madrid, donde se concentra el 80% del alumnado, inauguradas en 2024.

Igualdad

Tras la entrada en vigor, con fecha 14 de enero de 2021, a los tres meses de la publicación en el BOE del RD 901/2020 cuyo objetivo es el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se comenzó a trabajar en la adecuación de los Planes de Igualdad de Adif y Adif AV a dicha normativa delimitando los contenidos mínimos, la fijación de objetivos cualitativos y cuantitativos medibles y constatables y la definición de los órganos que deben llevar a cabo el seguimiento del plan.

Igualmente, se ha trabajado en la aplicación del RD 902/2020, sobre registro salarial que tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar dicha igualdad.

Dentro del plazo fijado, que concluía el 14 de enero de 2022, y conforme a los contenidos establecidos según la normativa laboral vigente los planes de igualdad de Adif y Adif AV se adaptaron los planes de ambas empresas. Posteriormente se procedió a constituir las mesas de negociación del III Plan de Igualdad de Adif y el segundo de Adif AV en los meses de abril y mayo de 2022, respectivamente.

Desde entonces, estamos negociando ambos planes, aunque en 2023 concluyeron los plazos que establece la ley para negociar los planes de igualdad transcurrido un año desde la constitución la mesa negociadora en ambas entidades. La adaptación del II Plan de Igualdad tras las subsanaciones oportunas se publicó en el REGCON en 2023 y en el caso de Adif AV en enero de 2024.

Los principales obstáculos de la negociación han sido la no conformidad con la Valoración de Puestos de Trabajo y la auditoría retributiva realizada en el diagnóstico de situación de la empresa y la falta de acuerdo en cuanto a la inclusión de algunas medidas, ya que la empresa considera que muchas de las propuestas son materia de negociación en convenio colectivo, mientras que por nuestra parte consideramos que la Comisión negociadora del Plan Igualdad es el ámbito en el que se pueden negociar puesto que los planes de igualdad tienen el mismo rango que los convenios colectivos.

Por otra parte, el 22 de noviembre de 2021, la Comisión Negociadora del Convenio de Adif-Adif AV ratificó los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y frente al acoso

laboral, desarrollados y propuestos por la Mesa de Igualdad, tras ser firmados por unanimidad, sustituyendo al Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral, cuya última actualización databa de 2016. Ambos protocolos supusieron un avance significativo, entre las mejoras que recogen ambos protocolos, destacan una mejor definición de las fases de los procedimientos a la hora de denunciar situaciones de acoso en el ámbito laboral y la eliminación de actuaciones previas en el caso de que una persona se considere víctima de acoso, que restaban contundencia a la respuesta y hasta desincentivaban la denuncia y una verdadera solución a la situación de acoso. Igualmente, se han matizaron y actualizaron las definiciones y el listado de conductas consideradas acoso, introduciendo el acoso mediante TIC (ciberacoso) y el acoso anónimo.

En la actualidad , estando inmersos en la negociación de los convenios colectivos, nos proponemos proponer regular las licencias y permisos para asistencia a médicos y especialistas, recoger en normativa laboral las mejoras relacionadas con permisos de conciliación y corresponsabilidad del RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores e incorporar medidas de conciliación y corresponsabilidad que no sean recogidas en los planes de igualdad.

Por último, en cumplimiento del RD 1026/2024, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación de negociar un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans, y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI durante el primer trimestre de 2025, siguiendo os plazos establecidos por la legislación se ha abordado su implementación en ambas empresas.

Política Social

En este periodo se ha seguido manteniendo y reforzando las ayudas garantizando la política de ayudas graciables con inclusión de actuaciones excepcionales como las derivadas de la DANA ocurrida el pasado octubre de 2024.

Para otorgar todas estas ayudas se gestiona un fondo de Política Social que se financia con la masa salarial de los trabajadores y trabajadoras y está destinado a apoyar aspectos no cubiertos por la Seguridad Social. Este fondo se utiliza para ayudas en situaciones como: gastos médicos no cubiertos, ayudas graciables y complementos por incapacidad temporal. Trabajamos para que su regulación se actualice periódicamente y de esta manera pueda adaptarse a las necesidades que se demandan actualmente. Las ayudas se otorgan a través de un análisis particular, siguiendo criterios internos de equidad y necesidad.

A continuación, hacemos un resumen de los puntos más importantes que se han dado en este periodo de tiempo (2021-2025):

2021

- Aumento significativo de fallecimientos en Adif debido a la pandemia y el envejecimiento de la plantilla. El presupuesto de este año se destinó casi en su totalidad a ayudas por defunción (12.000 €) y a hijos con discapacidad.

2022

- Se incorporan campañas de prevención para el Virus del Papiloma Humano (VPH) y cáncer de piel.
- Aumento del 80% en concesión de ayudas graciables. Las ayudas por incapacidad temporal (IT) subieron un 40%.
- Se produce un menor número de fallecimientos, lo que permitió reducir las ayudas por defunción.
- Se incluyó una prestación de 12.000 € garantizada para cada trabajador/a en caso de fallecimiento.

2023

- Regularización del retraso económico del año anterior.
- Disminución de ayudas por defunción debido a menor número de fallecidos. Igualmente se acuerda y se implementa canalizar estas ayudas a través del seguro de accidentes del personal para evitar recurrir al fondo.
- Gran inversión en campañas de medicina preventiva, con aumentos significativos en detección de cáncer colorrectal, próstata, ginecológico y salud ocular.

Se produce un gasto total de 331.119 € con importantes montos en ayudas graciables, IT, discapacidad y defunción.

2024

- Aprobación de mejoras en ayudas graciables: se aumentan los baremos y cuantías (hasta 1.653 € anuales por trabajador/a, anteriormente 1.503 €):

SUMA DE INGRESOS BRUTOS UNIDAD FAMILIAR PORCENTAJE CONCEDIDO

Hasta 26.000 € 60%
Desde 26.001 hasta 30.000€ 40%
Desde 31.001hasta 44.000€ 20%
Desde 44.001hasta 62.000€ 10%

- Nuevas ayudas para tratamientos de salud mental y celiaquía.
- Incremento en ayudas por óptica, fisioterapia, adopción, reproducción asistida y nacimiento de hijos.
- Fondos disponibles: 888.838,4 € con un gasto total producido de 713.842,14 €
- Se produce una fuerte reducción en gasto de campañas de medicina preventiva en comparación con 2023.
- El 12 de noviembre de 2024 se convocó a la Comisión de Política Social para tratar sobre un nuevo procedimiento, que se aplicaría de manera extraordinaria y por una sola vez, para destinar el remanente todavía NO gastado del Fondo Social de 2024 y 2023 a la atención de los daños producidos por la DANA, acontecida el pasado 29 de octubre en los municipios recogidos en el anexo del Real Decreto Ley 6/2024, de 5 de noviembre. Se destinó un total de 351.603 € del Fondo Social 2024 y parte del 2023 para atender daños causados por la DANA. Se establecieron los siguientes criterios y modalidades de reparto según los tipos de daño ocasionado por la DANA y las cantidades a recibir en cada caso fueron las siguientes para un total de 63 ayudas: realizadas (51+12 fuera de plazo aceptadas por la CMPS)

    - Primer Grupo: Daños en la vivienda habitual y enseres propiedad de la persona afectada, quien recibirá 5.000 euros por petición aprobada.
    - Segundo Grupo: Daños ocasionados en el primer vehículo propiedad de la persona afectada, quien recibirá 2.000 euros por petición aprobada.
    - Tercer Grupo: Daños ocasionados en el segundo vehículo propiedad de la persona afectada, quien recibirá 1.500 euros por petición aprobada.
    - Cuarto Grupo: Daños ocasionados en motocicleta propiedad de la persona afectada, quien recibirá 1.000 euros por petición aprobada.

2025

- Contamos con un remanente del año 2024 por un total de 174.996,26€ que será utilizado para el fondo de Política Social de este año.
- Solicitamos un incremento anual del fondo social acorde a los incrementos del convenio colectivo.
- Solicitamos un cambio del procedimiento de solicitudes asegurando la privacidad y protección de datos de las personas trabajadoras.
- Solicitamos inclusión de nuevas ayudas en el programa.

Estos últimos objetivos forman parte de la plataforma del convenio colectivo, junto a la adaptación de los porcentajes de ayudas al número de miembros de la unidad familiar.

Salud laboral

1. Impacto de la Pandemia de COVID-19 en la Salud Laboral

Desde 2020, la gestión de la pandemia fue la principal preocupación en salud laboral, ocupando la actividad del Servicio de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. Durante 2020-2022, estos comités implementaron medidas preventivas como:

- Creación de protocolos de actuación.
- Adaptación de espacios de trabajo (mascarillas, distancia, ventilación, medición de CO_2, desinfección).
- Control y seguimiento de contagios, con dificultades debido a la tardanza en la comunicación de casos.

En 2021 surgió un conflicto cuando la empresa impuso el regreso a la presencialidad sin consultar a los representantes de los trabajadores, lo que generó protestas y denuncias de sindicatos como CCOO.

Tras la declaración del fin de la emergencia sanitaria en 2023, se derogaron las medidas COVID-19, aunque CCOO solicitó mantener materiales de limpieza para la autolimpieza de espacios compartidos

2. Exposición a Agentes Contaminantes

Los esfuerzos en higiene industrial se centraron en la modificación del **Real Decreto 1154/2020**, que actualizó normativas sobre exposición a agentes cancerígenos en el trabajo.

- **Sílice Cristalina Respirable:** Calificada como cancerígena, lo que llevó a revisar protocolos en trabajos ferroviarios con exposición a este contaminante. Se implementaron evaluaciones de riesgo, monitoreo, formación y vigilancia de la salud.
- **Emisiones de Motores Diésel:** Clasificadas como cancerígenas, lo que impulsó mediciones en tractores de maniobra y maquinaria en espacios cerrados.
- **Gas Radón:** Se realizaron mediciones en centros de Adif, detectando niveles elevados en Lugo, Santiago, Ferrol, Ourense y Taboada. Se aplicaron medidas correctivas, como mejoras en la ventilación y nuevos dispositivos de medición en 2024.

3. Trabajo en la Comisión Técnica y el Comité General de Seguridad y Salud

Durante los últimos cuatro años, se han actualizado protocolos y procedimientos en seguridad laboral con la participación activa de CCOO.

- **Protocolo General de Prevención de Riesgos Laborales nº6 (2023):** Establece medidas para la inclusión de personas con discapacidad en la empresa, incluyendo accesibilidad y organización del trabajo.

- **Medidas contra condiciones climáticas extremas (2023):** Se actualizaron evaluaciones de riesgos según el RD-Ley 4/2023.
- **Actualización de procedimientos:**
  - **POP 09 (Vigilancia de la Salud):** Introducción de exámenes médicos voluntarios y específicos para embarazadas.
  - **PG-PRL-03 (Protección de la maternidad):** Aclaración de que la comunicación del embarazo es voluntaria.

  CCOO ha reclamado una mayor supervisión en la implementación de medidas preventivas y auditorías, denunciando la falta de control sobre acciones correctoras y auditorías internas y externas.

  En formación, se logró impartir cursos de Prevención de Riesgos Laborales tanto para nuevos delegados como para aquellos que necesitaban actualización normativa.

4. Trabajo de los Comités de Seguridad y Salud de las Direcciones Generales

Cada Dirección General ha tenido avances y desafíos específicos en materia de seguridad y salud laboral:

- **DG de Conservación y Mantenimiento/DG de Construcción:**
  - Lentitud en la implementación de mejoras técnicas.
  - Instalación de líneas de vida en Villalba y Venta de Baños (2024).
  - Formación práctica obligatoria en equipos de seguridad, evitando la formación solo online.
  - Aprobación del protocolo **PE-PRL-CYM-01** (2023) sobre prevención en instalaciones de Adif, con falta de consenso social.
  - En 2024 se implementó formación para supervisores y mandos intermedios sobre este protocolo tras un accidente en Redondela por contacto eléctrico en la catenaria.
- **DG de Circulación y Gestión de la Capacidad:**
  - Evaluación de cargas de trabajo en los CRC.
  - Implementación de microteléfonos individuales en gabinetes de circulación (pendiente de finalización).
  - Digitalización de evaluaciones de riesgos y documentación preventiva.
- **DG de Negocio y Operaciones Comerciales:**
  - Reclamos recurrentes por la falta de mediciones de ruido, vibraciones y emisiones en locomotoras.
  - Problemas en el aire acondicionado de trenes de maniobras.
- **Grupo de Trabajo de Medio Ambiente:**
  - Elaboración de una nueva Instrucción Técnica sobre limpieza de grafitis (actualmente prohibida en instalaciones de Adif).
  - Seguimiento de auditorías ambientales y gestión de residuos peligrosos.

ACTIVIDAD SINDICAL EN GRUPO RENFE

El ciclo comprendido entre los años 2021 y 2024 ha supuesto para el Grupo Renfe un periodo de importantes retos, cambios legislativos, recuperación de servicios tras la crisis sanitaria, avances en las condiciones laborales y entrada del plan de empleo en su etapa de madurez.

Desde un entorno inicialmente marcado por la incertidumbre debido a la pandemia de la COVID-19, se ha ido transitando hacia una etapa de mayor estabilidad y crecimiento en el plano nacional y también en el plano empresarial. A lo largo de estos cuatro ejercicios, las negociaciones colectivas, la incorporación de nuevo personal, la adaptación de los planes de formación y la mejora progresiva de la normativa laboral han permitido afrontar diversas transformaciones que pretenden consolidar la posición del Grupo Renfe como operador público clave en la prestación de servicios ferroviarios de calidad.

En este informe de rendición de cuentas, se analizan los hitos más destacados de cada anualidad, reuniendo la información de los informes anuales presentados a la asamblea estatal de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 y presentando una visión global y agregada de la actividad realizada. Se expondrán, en primer lugar, los rasgos comunes y tendencias que han atravesado todo el periodo. Posteriormente, se describirán de forma pormenorizada los logros y desafíos de cada año. Por último, se ofrecerán conclusiones y proyecciones de futuro que ayuden a entender cómo los avances alcanzados influyen en las perspectivas de la organización.

El panorama general revela que la gestión de la crisis sanitaria, la recuperación de la normalidad, la profundización en las medidas de igualdad y la negociación continua de mejoras en los convenios colectivos han resultado factores decisivos para la estabilidad laboral y el refuerzo de la plantilla. El balance de resultados permite afirmar que, pese a las dificultades, ha sido posible un crecimiento sostenido de empleo, la formalización de Ofertas Públicas (OPE) con miles de nuevas contrataciones indefinidas y un notable desarrollo de la actividad formativa, todo ello complementado con la salida ordenada de trabajadores y trabajadoras a través de la modalidad de jubilaciones parciales y desvinculaciones voluntarias.

En este sentido, el **II Plan de Igualdad**, la materialización del **III Convenio Colectivo** y el comienzo de los trabajos orientados al futuro IV Convenio marcan hitos que repercuten en la igualdad de oportunidades, la conciliación familiar y la calidad de las condiciones laborales. Así mismo, la negociación colectiva se ha visto condicionada por factores externos como la puesta en marcha de los abonos recurrentes para los viajeros y viajeras y la situación política, con la consiguiente incertidumbre acerca de la transferencia de ciertos servicios ferroviarios y la búsqueda de nuevos socios estratégicos en el área de mercancías.

A continuación, se desarrollan los datos agregados que describen de forma integrada el cuatrienio y, acto seguido, se detalla la dinámica de cada ejercicio, culminando con unas reflexiones finales que identifican los retos pendientes y las oportunidades que se vislumbran de cara a los próximos años.

PERIODO 2021 – 2024

Plan de Empleo

Durante los ejercicios 2021 a 2024, se aprecia una tendencia clara de incremento en las ofertas de empleo y la formalización de contratos indefinidos. Se han consolidado más de 5.000 incorporaciones a lo largo de este periodo, cubriendo diferentes colectivos: Conducción, Comercial y Fabricación y Mantenimiento (FAMA), así como Estructura de Apoyo y de Dirección.

En paralelo, se han continuado desarrollando planes de salidas ordenadas anuales, combinando las modalidades de **Desvinculación Voluntaria** y **Jubilación Parcial**. Estas medidas han permitido canalizar en torno a 3.000 bajas, muchas de ellas mediante jubilaciones parciales que han facilitado un rejuvenecimiento de la plantilla y la creación de empleo. El **Plan de Jubilación Parcial en la Industria Manufacturera** ha sido un elemento clave para el colectivo de Talleres, con un modelo que se ha ido prorrogando y ajustando anualmente.

La evolución de estos planes ha estado condicionada por cambios legislativos y por la aparición de restricciones a la contratación temporal en empresas públicas, obligando a adelantar tasas de reposición. Esto ha supuesto un incremento de las OPE, con la transformación de contratos temporales en indefinidos (particularmente en Conducción y Comercial).

Movilidad Geográfica y Funcional

En los diferentes colectivos se han llevado a cabo ciclos de movilidad interna (geográfica y funcional) inherentes al propio Plan de Empleo para cubrir las necesidades operativas en los gráficos de Conducción, los centros de trabajo de Comercial (Estaciones, Intervención y Centros de Gestión) y los talleres de Fabricación y Mantenimiento. Los procesos de movilidad, en algunos casos, han experimentado retrasos a causa de la complejidad negociadora y la necesidad de respetar la normativa laboral. Con todo, se han conseguido resolver procesos de movilidad anuales para los colectivos de Comercial y Conducción. En el colectivo de Talleres la negativa de la Dirección de la Empresa para llevar a cabo procesos de movilidad anuales ha sido combatida especialmente desde CCOO llegando a interponer Conflicto Colectivo por esta situación en 2023.

Igualdad, Formación y Seguridad en el Trabajo

Uno de los logros más significativos radica en el desarrollo del **II Plan de Igualdad** y la continuación de la actividad de la Comisión de Igualdad, que ha incidido de forma notable en la paridad de tribunales, la revisión de plantillas para el uso de lenguaje inclusivo y la introducción de medidas de conciliación, que ya forman parte del Convenio Colectivo.

En materia de **formación**, se ha registrado un aumento notable de los cursos impartidos y de participantes, superando las 40.000 asistencias acumuladas. Se han ofertado itinerarios especializados en PRL, Seguridad en la Circulación, utilización de nuevas herramientas digitales y planes integrales de acogida para las nuevas incorporaciones “On Boarding”. El Consejo Asesor de Formación se ha reunido de forma periódica para evaluar la ejecución de los planes formativos y mejorar la distribución de recursos.

En lo relativo a la **Salud Laboral**, el fin de la etapa más aguda de la COVID-19 ha permitido retomar la normalidad en la prevención de riesgos laborales. Siguen activas y mejoradas las campañas de Medicina Preventiva (ginecológicas, oftalmológicas, cardiológicas, etc.) y los protocolos de asistencia psicológica (especialmente para el personal de Conducción ante arrollamientos y agresiones, y para Comercial ante incidentes con viajeros). En algunos talleres se han llevado a cabo iniciativas de desamiantado de cubiertas de fibrocemento y mediciones de humos para personal de soldadura. Desde CCOO seguimos de cerca estos procesos y mediante la comunicación constante con nuestros representantes en los centros de trabajo garantizamos que tanto las labores de desamiantado como las mediciones de humos se realicen con plenas garantías para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Negociación Colectiva y Marco Normativo

La negociación del III Convenio Colectivo, iniciada tras la denuncia del anterior a finales de 2021, finalizó con la firma y ratificación del texto a mediados de 2022 y su posterior publicación en el BOE en junio del 2023. Entre las mejoras destacables alcanzadas se encuentra la adopción de la jornada semanal de 35 horas, siendo Grupo Renfe y Adif pioneras en España, la introducción de medidas para la eliminación de las **categorías de ingreso**.

Asimismo, la aplicación de medidas como los abonos gratuitos y la búsqueda de un socio para Renfe Mercancías han dado lugar a diversas comisiones de conflictos y a acuerdos para garantizar la estabilidad de la operación y del empleo en caso de traspaso de competencias.

Incrementos Salariales

Como todos conocemos, los incrementos salariales en el Grupo Renfe se rigen por lo fijado para el sector público en los Presupuestos Generales del Estado de cada año. Estos presupuestos reflejan los distintos Acuerdos Marco alcanzados entre los sindicatos mayoritarios del sector público (con CCOO como principal referente) y el Gobierno de España. En consecuencia, las actualizaciones salariales aplicadas en nuestra empresa deben alinearse con dichos acuerdos.

En el periodo que nos ocupa (2021-2024), han sido de aplicación dos de esos acuerdos:

- **II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo (2018-2020)**
- **Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI (2022-2024)**

Los citados acuerdos han supuesto los siguientes incrementos salariales combinando subidas fijas con aumentos variables:

- **2021**: Incremento adicional del 0,9% por el cumplimiento de los objetivos de déficit público de 2020.
- **2022**: Aumento inicial del 2%, al que se sumó un 1,5% adicional con carácter retroactivo desde enero, alcanzando un 3,5% total.
- **2023**: Incremento fijo del 2,5%, con un posible 0,5% extra si el IPC armonizado acumulado desde 2022 superaba los aumentos pactados.
- **2024**: Aumento fijo del 2%, con la posibilidad de sumar un 0,5% en función del PIB nominal y otro 0,5% ligado a la evolución del IPC.

PRINCIPALES HITOS Y DESARROLLO POR AÑO

Año 2021

- **Contexto de crisis sanitaria:** comenzó marcado por las restricciones de movilidad impuestas a raíz de la pandemia y con la prioridad de mantener y recuperar paulatinamente los servicios ferroviarios. La actividad sindical se concentró en garantizar la seguridad y la salud laboral, con un foco especial en la protección del personal de cara a eventuales contagios.
- **Vuelta a la normalidad y retorno de servicios**: pese a las dificultades, se consiguió presionar a la dirección de la empresa para retomar las Ofertas Públicas de Empleo para Comercial, Conducción y Talleres, si bien con ritmos dilatados por la situación sanitaria.

- **Movilidad interna limitada:** la mayoría de procesos se ralentizaron o directamente se detuvieron. Por ejemplo, en el colectivo Comercial se iniciaron apenas unos concursos para Operador Comercial N1 y Supervisor Comercial de Trenes y Estaciones, mientras que en Conducción se postergó la publicación de convocatorias.

- **II Plan de Igualdad:** fue finalmente culminado. Su aplicación real tardó en concretarse, pero quedó asentado el compromiso de impulsar el lenguaje inclusivo y atender a la perspectiva de género en las convocatorias.

Año 2022

- **Negociación del III Convenio**: estuvo marcada por un contexto económico adverso, con un marco presupuestario restrictivo y una inflación desbordada. Desde el inicio, la Dirección de la Empresa adoptó una postura conservadora, alegando limitaciones en la masa salarial y condicionando cualquier avance a la autorización de aumento de masa salarial. No obstante, la representación sindical, encabezada por CCOO, presionó activamente para desbloquear las negociaciones y garantizar mejoras en las condiciones laborales de la plantilla.

- **Inicio de la conflictividad**: A medida que avanzaban las reuniones en las distintas mesas de negociación –Igualdad y otros aspectos socio-laborales, Empleo y Competitividad, Económica, Personal y Normativa–, quedó en evidencia la falta de voluntad de la empresa para alcanzar acuerdos significativos. La parálisis de las negociaciones y la actitud pasiva de la Dirección de la Empresa obligaron a CCOO a elevar la presión sindical.
En este sentido, el 23 de septiembre de 2022, CCOO logró la unión de SEMAF y UGT, presentando cada sindicato una Comisión de Conflictos ante la Dirección de la Empresa. Esta acción supuso un punto de inflexión en la estrategia negociadora, estableciendo un calendario de movilizaciones para forzar avances en la negociación.

  Dentro de este contexto, se organizaron movilizaciones de alto impacto, entre ellas:

  - Manifestación frente al Congreso de los Diputados.
  - Jornadas de huelga los días 28 de octubre, 7 y 11 de noviembre.

Estas acciones fueron clave para visibilizar el malestar de los trabajadores y trabajadoras del Grupo Renfe y presionar tanto a la Dirección de la Empresa como a los distintos ministerios implicados.

- **Firma del preacuerdo del III Convenio Colectivo**: El éxito de la manifestación frente al Congreso de los Diputados y la creciente tensión derivada de la convocatoria de huelgas obligaron a la empresa a replantear su estrategia. Además, la firma del Acuerdo para la función pública ejerció una presión adicional sobre la Dirección de Renfe, que decidió abandonar su actitud de bloqueo.
En este nuevo escenario, el 4 de noviembre de 2022, la Comisión Negociadora del III Convenio

Colectivo retomó las reuniones con una nueva disposición por parte de la empresa, logrando alcanzar un preacuerdo. La firma de este preacuerdo permitió la desconvocatoria de las huelgas previstas, garantizando un marco de estabilidad mientras se definían los detalles finales del convenio.

- **Impulso de la contratación y adelanto de la tasa de reposición**: las reformas legales limitaron la posibilidad de contratos temporales a un máximo de seis meses, lo que llevó a la dirección a solicitar adelantos de tasa de reposición y a realizar importantes ofertas de empleo en Conducción y Comercial, consolidando más de 1.600 nuevas contrataciones indefinidas.

- **Abonos Recurrentes**: desde septiembre se puso en marcha la medida gubernamental que permitía la gratuidad de Cercanías y Media Distancia para personas viajeras recurrentes. La empresa se vio obligada a reforzar personal en taquillas, inicialmente a través de contrataciones temporales y, posteriormente, prorrogándolas o integrándolas en nuevas OPE. Fue crucial en este punto la intervención de CCOO presionando para que el refuerzo del personal para la atención al viajero fuera a través de contrataciones en el Grupo Renfe, frente a la intención inicial de la dirección de la empresa contratar al personal de refuerzo mediante la filial LogiRail, donde el personal sufre unas condiciones laborales muy por debajo del convenio del Grupo Renfe.

- **Plan de Desvinculaciones y Jubilaciones Parciales:** se mantuvo la tónica de ejercicios anteriores, con cerca de 1.000 salidas. La ralentización formativa en Conducción, debida a la pandemia, generó retrasos en la reposición del personal en ciertos cuadros de servicio, afectando principalmente a la recuperación de servicios de Media Distancia.

Año 2023

- **Publicación y consolidación del III Convenio:** aprobado y publicado con mejoras sustanciales, como la reducción de jornada a 35 horas semanales de promedio y el compromiso de la eliminación de las categorías de ingreso, supeditado a la autorización de masa salarial adicional por parte del Ministerio de Hacienda.

- **Gran ciclo de movilidades:** tras la eliminación de las medidas sanitarias por la COVID, desde CCOO se presionó a la dirección de la empresa para retomar las convocatorias de movilidad. Se ofertaron plazas para Operador Comercial N2 en el ámbito estatal y de Cataluña, adscripción de personal a nuevos destinos en Conducción (fases I, II, etc.) y se resolvieron movilidades funcionales para Talleres (ascensos a Operador Especializado, Supervisor de Base y Supervisor de Sección). Esto produjo un impacto positivo, facilitando la progresión en la carrera profesional del personal.

- **Reestructuraciones y posibles transferencias:** ante la perspectiva de traspaso de las competencias de Rodalies a la Generalitat de Catalunya y la búsqueda de socio mayoritario para Renfe Mercancías, se generó un clima de tensión que derivó en comisiones de conflictos y

convocatorias de huelga. Finalmente, se logró un acuerdo con el Ministerio de Transportes y la empresa para garantizar la continuidad y la estabilidad de los puestos de trabajo.

- **Formación y Salud Laboral:** se refuerzan las campañas de prevención, especialmente ante agresiones verbales y físicas a personal de Comercial e Intervención, y se revisan protocolos de Emergencias y Calidad de Vida en Talleres. Continúan las mediciones de humos, el desamiantado en coberturas de fibrocemento y las encuestas psicosociales. La asistencia telefónica a los empleados en casos de arrollamiento y agresión sigue siendo una herramienta fundamental.

Año 2024

Desarrollo de lo estipulado en el III Convenio. El año 2024 ha estado marcado, de forma indiscutible, por la necesidad de dar cumplimiento a una de las cláusulas más relevantes del III Convenio Colectivo del Grupo Renfe: **la eliminación definitiva de las categorías de ingreso**. Esta medida, introducida a instancias de CCOO como condición imprescindible para la firma del convenio, constituye un paso decisivo para avanzar en la equidad salarial y la dignificación de todas las personas trabajadoras del Grupo Renfe.

La reivindicación de la eliminación de las categorías de ingreso no es nueva. Desde sus inicios, CCOO defendió que las nuevas contrataciones debían equiparar sus condiciones retributivas con las del subgrupo profesional de entrada. El sindicato ha reiterado que mantener diferencias salariales basadas en el momento de incorporación a la empresa es discriminatorio y obstaculiza el objetivo de conseguir una plantilla sólida, cohesionada y reconocida en igualdad de condiciones.

La trascendencia de esta conquista sindical se remonta a la firma del III Convenio Colectivo del Grupo Renfe, donde quedó recogida la eliminación de las categorías de ingreso como una cláusula indispensable para alcanzar el acuerdo definitivo. Sin embargo, su aplicación efectiva quedaba supeditada a la obtención de la masa salarial adicional autorizada por los organismos competentes, un requisito imprescindible para absorber las diferencias retributivas sin incurrir en ilegalidad presupuestaria.

Tal y como se refleja en las comunicaciones de CCOO, entre ellas diversas notas informativas y comunicados publicados en la web y redes sociales, esta eliminación de las categorías de ingreso suponía un avance histórico en la defensa de los derechos de la plantilla más joven y en la mejora de las condiciones para el conjunto de trabajadores y trabajadoras ferroviarias.

A principios de 2024, la prioridad sindical fue clara: avanzar en los trámites para conseguir la aprobación oficial de la partida presupuestaria que permitiría compensar los salarios de quienes habían permanecido con la categoría de ingreso. Bajo el amparo del acuerdo adoptado en la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo el 20 de julio de 2023, Renfe Operadora remitió

formalmente al Ministerio de Hacienda y Función Pública toda la documentación e informes preceptivos para justificar la pertinencia de la medida.

CCOO, por su parte, ejerció una intensa labor de seguimiento y comunicación, recordando en cada uno de sus canales de comunicación la necesidad de agilizar los trámites. La argumentación se basó en dos pilares fundamentales: la justicia retributiva y la contribución a la estabilidad de la plantilla, factores clave para afrontar los retos de modernización del ferrocarril español.

La situación política de la segunda mitad de 2023 —marcada por los cambios de gobierno y los periodos en funciones— ralentizó el proceso de autorización de la masa salarial. Pese a estas trabas, CCOO continuó presionando a la Administración y a la Dirección de Renfe para obtener una respuesta favorable.

En este contexto, el sindicato convocó una huelga en solitario el 9 de febrero de 2024 con el fin de visibilizar la exigencia de eliminar de una vez por todas las categorías de ingreso. Si bien el seguimiento fue limitado en algunas zonas del territorio español, en la Comunidad de Madrid tuvo un impacto más significativo. Además, logró reactivar el debate público y reforzar la relevancia social de la reivindicación, con repercusión en medios digitales y redes sociales.

Simultáneamente, la empresa buscó vías alternativas para presentar una propuesta presupuestaria viable que desbloquease la partida económica ante el Ministerio de Hacienda y Función Pública. Sin embargo, la prolongación de la incertidumbre y la ausencia de avances sustanciales entre marzo y junio llevaron a CCOO a diseñar y coordinar una nueva estrategia de protestas descentralizadas, sostenida en el tiempo, que implicara a todos los centros de trabajo.

La campaña “Miércoles de ingreso” —basada en concentraciones simbólicas durante las pausas laborales— mantuvo el foco constante en la reivindicación y generó un importante contenido gráfico y audiovisual para su difusión en redes. La participación activa de las secciones sindicales de CCOO en distintos puntos del país facilitó que el mensaje de igualdad retributiva calara en buena parte de la plantilla.

Se realizaron publicaciones de fotografías y videos que recogían las acciones en distintos centros de trabajo, poniendo de manifiesto la voluntad colectiva de eliminar las categorías de ingreso y el respaldo de la afiliación a estas movilizaciones.

La presión ejercida a través de “Miércoles de ingreso” resultó esencial para visibilizar la problemática ante la opinión pública y recordar a la Dirección de la Empresa y a las autoridades gubernamentales que se trataba de un compromiso ineludible del III Convenio Colectivo.

Finalmente, el 25 de junio de 2024 se logró la eliminación definitiva de las categorías de ingreso en el Grupo Renfe, un hito que CCOO calificó de “histórico” y que fue ampliamente celebrado en redes sociales. Esta medida sentaba las bases para una estructura retributiva más justa y moderna, en consonancia con los principios de igualdad y no discriminación.

A partir de agosto, se materializó el abono de los atrasos correspondientes, lo que supuso la plasmación económica real de esta reivindicación. Desde entonces, la labor sindical se centró en

garantizar la correcta aplicación de la medida y en atender las posibles incidencias en su implantación.

La eliminación de las categorías de ingreso en el Grupo Renfe es un logro sindical que pone de manifiesto la capacidad de la negociación colectiva y la acción reivindicativa para conseguir mejoras efectivas en los convenios laborales. El compromiso inquebrantable de CCOO, ha sido determinante en la consecución de un cambio que beneficia no solo a las personas trabajadoras directamente afectadas, sino a toda la estructura profesional del Grupo Renfe.

Con este paso, se refuerza la aspiración de construir un modelo ferroviario más sólido, cohesionado y justo, en el que la igualdad salarial y la dignidad laboral sean piezas fundamentales para afrontar los retos de futuro del sector.

- **Aumento de la digitalización formativa:** crecen los contenidos en línea, las píldoras de autoaprendizaje y la renovación de plataformas como SuccessFactors para mejorar la gestión de los planes de formación en toda la plantilla.

- **Planes de Salidas Voluntarias:** se consolida una tasa de reposición por encima del 110% para reponer la plantilla que se jubila o se desvincula. El objetivo es mantener la calidad de los servicios, especialmente ante la liberalización del sector y la progresiva apertura a nuevos operadores.

AVANCES POR COLECTIVOS

Fabricación y Mantenimiento

El colectivo de Talleres ha experimentado años con un alto número de desvinculaciones y jubilaciones parciales, combinadas con Ofertas Públicas de Empleo que han reforzado las distintas especialidades (ajustador-montador, eléctrico-electrónico, soldador, máquinas-herramientas y suministros). A pesar de ello, el grado de externalización de determinadas cargas de trabajo sigue siendo una preocupación para CCOO.

Asimismo, se han retomado los grupos de trabajo destinados a revisar normativas como la que regula la Brigada de Socorro y la Asistencia Técnica en Línea (ATL), con el propósito de mejorar las condiciones laborales y la organización productiva en los talleres. El rejuvenecimiento de la plantilla ha exigido una elevada dedicación en formación específica de oficios y prevención de riesgos.

Conducción

La actividad sindical en Conducción se ha centrado en consolidar las plazas necesarias para restablecer y ampliar servicios, reponer jubilaciones parciales y atender la creciente demanda. La introducción del modelo de 35 horas de promedio semanal y la necesidad de cuadrar nuevos cuadros de servicio llevaron dividir en varias fases de movilidad geográfica.

Comercial

El colectivo de Comercial ha vivido una transformación importante debido a la implementación de los abonos gratuitos y la consecuente necesidad de refuerzo del personal de venta y atención al cliente en estaciones y trenes. El personal de Intervención ha reclamado y puesto de relieve la importancia de asegurar un interventor a bordo, especialmente en trenes de Media Distancia, donde por abandono de la dirección de la empresa se está perdiendo esta figura imprescindible para dar al viajero un servicio de calidad.

También se han realizado movilidades con un número importante de plazas para Operador Comercial N1 y Operador Comercial Especializado N2 (estaciones y Centros de Gestión), con numerosas convocatorias orientadas a cubrir las vacantes y promocionar internamente al subgrupo profesional de operadores comerciales N2. Esto, sin embargo, ha suscitado debates sobre la aplicación de normas como el 14.6 y la forma de cubrir residencias de difícil cobertura.

Administración y Gestión

El colectivo de Administración y Gestión, por su carácter transversal y disperso geográficamente, ha reclamado a CCOO mayor atención. En el III Convenio Colectivo se pactó la constitución de una mesa técnica para abordar sus problemas específicos (movilidad, desarrollo profesional, formación), pero los avances han sido limitados en comparación con otros colectivos.

Estructura de Apoyo, Cuadros Técnicos y Mandos Intermedios

La publicación de convocatorias internas y externas en Estructura de Apoyo ha sido una constante, con un tercio de ellas dirigiéndose al exterior, algo que desde CCOO hemos cuestionado al defender la preferencia para el personal interno. En Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos, la complejidad de unificación de criterios y la diversidad de funciones específicas dificulta la negociación de acuerdos globales. Aun así, desde CCOO hemos insistido en avanzas y revisar ciertas normativas de acceso al colectivo y en priorizar la cobertura interna en algunas sociedades.

CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

Balance positivo en crecimiento y estabilidad: La evolución de 2021 a 2024 muestra una tendencia de aumento sostenido de la plantilla, gracias a Ofertas Públicas de Empleo alineadas con una tasa de reposición por encima del 100%. Se han atendido progresivamente las salidas voluntarias y se ha retomado la actividad productiva en niveles cercanos a la prepandemia, aun con situaciones de interinidad puntual.

Mejoras sustanciales en las condiciones laborales: el III Convenio Colectivo ha sentado las bases para un entorno laboral social y actualizado, con la adopción de la jornada de 35 horas semanales y la eliminación de las categorías de ingreso. El II Plan de Igualdad ha reforzado la integración de la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo en las comunicaciones y en la selección de personal.
Fortalecimiento de la formación y la prevención: el refuerzo del Consejo Asesor de Formación y la adopción de la metodología mixta (presencial y online) han mejorado la cualificación técnica y la eficiencia en el aprendizaje. En Salud Laboral, se han restablecido plenamente las campañas preventivas y se han diseñado e implementado nueva formación específica frente a agresiones y arrollamientos, proporcionando apoyo psicológico a los colectivos más expuestos.
Retos a favor de la internalización de cargas de trabajo y contra nuevas externalizaciones: pese a la mejora de la tasa de reposición, el colectivo de Talleres en particular y el Grupo Renfe en general deben lidiar con la tendencia a externalizar ciertas cargas, con lo que se reclama la realización de las OPE necesarias para cubrir las actividades con personal propio.
Perspectiva de reestructuraciones y transferencias: la posibilidad de traspaso de competencias en Rodalies y la búsqueda de socio para Renfe Mercancías añaden incertidumbre. No obstante, los acuerdos para preservar la integridad del Grupo Renfe y la continuidad de las condiciones laborales marcan una senda de diálogo constante con las administraciones implicadas y son la garantía que CCOO hará valer ante cualquier situación que contravenga lo pactado.
Negociación del IV convenio: el avance de la negociación para un futuro IV Convenio, en CCOO está totalmente enfocado en el desarrollo de los puntos de negociación que tenemos hemos tratado de incluir en las diferentes mesas técnicas del III Convenio Colectivo y que han sido bloqueadas por parte de la dirección de la empresa. Temas como la brigada de socorro, asistencia técnica en línea, prima variable de talleres, marcos reguladores de intervención, revisión de la nocturnidad entre otros son cruciales para CCOO y vamos a pelear por ellos en el desarrollo de las negociaciones.

En conclusión, la actividad sindical llevada a cabo por CCOO durante el periodo 2021–2024 se centra en la superación de las secuelas de la pandemia, la puesta en marcha de planes de empleo cuya tasa de reposición supera las salidas de personal de la empresa y la consecución de acuerdos que inciden en la estabilidad y mejora de las condiciones laborales. Quedan, no obstante, desafíos relevantes: el perfeccionamiento de los procesos de movilidad, la adaptación de la operación ante cambios estratégicos (como la evolución de Rodalies o el posible acuerdo con el socio de Mercancías) y la modernización de normativas obsoletas que no reflejan la realidad actual de la operación.

ACTIVIDAD SINDICAL EN LOGIRAIL

ANTECEDENTES

Conviene hacer una introducción sobre la empresa, para saber de dónde venimos y dónde estamos.

Estamos ante una empresa "especial", Logirail es una empresa pública, las distintas sociedades del Grupo Renfe poseen el 100% del capital de la empresa. Es un medio propio de Renfe y como tal funciona con encargos. Pero hay un problema de base, ya que ni siquiera la Dirección de la Empresa se cree que es pública, y nos encontramos con comportamientos como en la peor de las empresas privadas, pisoteando continuamente los derechos de las personas trabajadoras y ninguneando a sus representantes.

Es una empresa creada entre la Dirección de Renfe y la más rancia UGT, para precarizar el sector ferroviario creando una empresa low cost, y realizar el trabajo que Renfe ya no quiere o puede hacer, por falta de personal propio. En principio, era una pequeña empresa que solo hacían trabajo en Operaciones y Logística, maniobras y movimientos de trenes.

En el año 2021 cambia la situación, y empieza el crecimiento exponencial de la empresa, se hacen con los servicios Handling, las taquillas de Renfe y los accesos a los trenes de Alta Velocidad, también conocidos como Check-in. Estos servicios eran prestados por empresas privadas, y Renfe se los encargó a Logirail.

También se crean varios Centros de Competencias Digitales en la España vaciada: Linares, Mérida, Port Bou, Teruel, Miranda y Monforte de Lemos a partir de 2022, para atender las necesidades informáticas y las distintas apps de Renfe.

Una empresa que en 2020 tenía 400 personas en plantilla, y hoy en día están ya cercanos a 4000, un verdadero gigante. De ellos unos 3400 son empleados y empleadas públicos indefinidos.

ACCIÓN SINDICAL

Como hemos dicho anteriormente, esta empresa era al completo de UGT, en una convivencia total entre el sindicato "hermano" y la dirección de Logirail, con lo que ello conlleva. Personal Directivo, mandos intermedios, jefes, etc. Todos y todas, al entrar, llevaban la afiliación a ese sindicato adjuntada al contrato.

No nos ha quedado otra que visitar, visitar y visitar, hasta que encontrábamos una pequeña puerta por la que entrar. Y hacer una acción sindical muy cercana a las personas trabajadoras presencialmente en los puestos de trabajo, intentando convencer a las personas trabajadoras de

que se pueden hacer las cosas mejor y que se pueden mejorar las condiciones, y que la única manera de cambiar la situación de Logirail es que CCOO sea el sindicato mayoritario.

Se han conseguido mejoras también en los cuadrantes y/o gráficos, pasando de trabajar 7 días seguidos a trabajar máximo 6, no trabajar más de 9 horas diarias, a no saltarse la normativa el convenio con las horas extras, a respetar la desconexión digital y el descanso de las personas trabajadoras.

Hasta que no hemos aparecido nosotros, había multitud de jornadas irregulares, horas extras sin pagar y maltrato por parte de responsables hacia las y los trabajadores. Esta empresa se ha encontrado un sindicato serio en este aspecto.

Se ha mejorado también la jornada partida, ya que había centros que paraban dos o tres veces en el mismo día, corrigiéndose a base de resoluciones de la inspección de trabajo.

EMPLEO. PLANES DE ESTABILIZACIÓN

A finales de 2023, hubo un hito bastante importante, **una OPE, Oferta Pública de Empleo.** En ella, consiguieron ser trabajadores indefinidos, y empleados públicos más de 1700 personas trabajadoras. Más de la mitad de la empresa era personal temporal, ahora de las casi 4000 personas trabajadoras que cuenta la empresa, unas 3400 son personal indefinido, con la tranquilidad que ello conlleva para todas ellas.

Estamos en curso de una **nueva OEP, con 89 plazas** en este año 2025, a todas luces insuficientes, ya que hay más de 600 personas trabajadoras temporales, motivo por el cual se ha pedido una ampliación del plan de estabilización en unos 400 empleos a mayores.

SALUD LABORAL

Para el sector ferroviario es fundamental la seguridad y salud de las personas trabajadoras, ya que nos movemos en entornos laborales con importantes riesgos. De este modo, ante la inacción por parte de la empresa en materia de PRL nos hemos visto abocados a recurrir a la inspección de trabajo. Hay que tener en cuenta que la empresa cuenta con pequeños centros de trabajo distribuidos por todo el territorio nacional en instalaciones de Adif y Renfe, donde las personas trabajadoras carecen de lo más elemental: baños, vestuarios, agua potable, etc.

En oficinas y centros de trabajo, se ha hecho hincapié en la luminosidad de los mismos, en las caídas a distinto nivel, se han realizados PIR para mejorar las condiciones.

Se han formado a gran parte de las personas delegadas en Prevención de Riesgos Laborales, que en esta empresa es tan deficiente, tenemos que seguir actuando con todas las herramientas que disponemos, apoyándonos en las secciones sindicales, en la mejora de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Hay que hacer que Logirail cambie de actitud, hay que denunciar en los comités de seguridad y salud, en la inspección de trabajo y en los juzgados, es el único idioma que conocen.

FORMACIÓN

En cuanto a la formación del sindicato durante 2024 y 2025, se han realizado jornadas formativas para delegadas y delegados del Sector Ferroviario por todo el territorio nacional, en total han sido ocho jornadas.
Se forma en PRL, en Conciliación y Diversidad, y en Comunicación y Juventud.

Respecto a la formación de la empresa, no se ha presentado el Plan anual de formación, por lo que hemos decidido comunicarlo a la fundación tripartita y que actúe contra este incumplimiento.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desde el año 2022, y hasta su firma en noviembre de 2023 estuvimos inmersos en **la negociación del III Convenio Colectivo** de Logirail. Dicho convenio fue firmado por UGT y, sorprendentemente, por CGT.

Nuestra organización no firmó el convenio, ya que así fue mandatado por todas las personas delegadas de Logirail, tras hacer asambleas por todos los puestos de trabajo. Esta NO FIRMA del convenio ha sido muy rentable para CCOO, ya que se mantuvo una clara línea en nuestro discurso y nuestra manera de actuar ante la afiliación y el resto de personal en Logirail.

Este convenio es sin duda alguna el peor de todo el sector ferroviario, y nosotros no cumplen lo mínimo exigible para una empresa pública.

Entre los mínimos que exigía CCOO, estaba la **reducción de jornada**, ya que se establecen 1687,50 horas en vez de 1642 horas, una **subida salarial** que conlleve una mejora sustancial para las personas trabajadoras, ya que la media de este personal está, en unos 17000 euros. Se pedía también que tuvieran una tarjeta ferroviaria los familiares, como en el caso de Renfe o Adif. Ninguna de estas cosas se concedió. Aparte de esto, gracias a CCOO se mejoraron entre otros asuntos la jubilación parcial, qué hacer ante una ineptitud sobrevenida y tiempo para la asistencia a un médico especialista, así como el adelanto de 2 días para el pago de nómina.

Al tener mayoría UGT, se firmó el convenio, sin ninguna mejora clara para los trabajadores, se mejoraron las cosas que ya venían obligadas por la ley o el estatuto.

También estuvimos en la mesa de negociación de los **protocolos** de acoso en el trabajo, acoso sexual y/o por razón de sexo, y de violencia en el trabajo.

Negociamos también el **Protocolo de Trabajo a Distancia**, conocido como Teletrabajo, del que ya disfrutan las y los trabajadores de Logirail.

En diciembre de 2025 dejará de estar vigente y ahí tendremos la oportunidad de mejorar las condiciones laborales y económicas de toda la plantilla, ya que según prevemos ningún sindicato tendrá la mayoría para poder firmar otro convenio con la precariedad de este. Por cierto, a fecha de este informe, el actual el convenio no ha sido publicado en el BOE, ¿será otro convenio nonato?

IGUALDAD

Como no puede ser de otra manera, nuestro compromiso con la implementación de prácticas que fomenten la equidad y la diversidad sigue siendo una prioridad en todos los niveles de nuestra organización. Debemos estar firmes en la apuesta por construir un entorno laboral más justo e inclusivo, asegurando que cada paso que damos esté alineado con nuestros principios de igualdad. Estamos en la mesa de **negociación del Plan de Igualdad de Logirail**, con pocos avances, eso sí.

Por otro lado, desde la entrada en vigor de la nueva Ley de Familias el pasado 30 de junio, hemos logrado implementar sin contratiempos los cambios relativos a los nuevos permisos retribuidos en las empresas. La respuesta ha sido positiva, y el proceso se ha desarrollado sin mayores dificultades.

Las preguntas más frecuentes que hemos recibido se centran en la reorganización del tiempo de trabajo, las adaptaciones de jornada, la lactancia, los permisos por nacimiento y cuidado de menores, las excedencias y los permisos por hospitalización. Este aumento en las consultas refleja un interés cada vez mayor por parte de las personas trabajadoras en aprovechar las medidas que facilitan la conciliación, lo que nos motiva a seguir trabajando en mejorar las condiciones que hagan posible ese equilibrio.

Adicionalmente, reconocemos la urgente necesidad de desarrollar un protocolo específico que aborde el acoso o la violencia dirigida hacia las personas **LGTBI** en los entornos laborales. Consideramos que es imprescindible contar con mecanismos claros y efectivos para prevenir y gestionar estas situaciones, con el fin de garantizar que todas las personas puedan desarrollarse profesionalmente en espacios seguros, libres de discriminación y violencia.

Ante la paralización del Plan de Igualdad, vamos a proceder a la denuncia del mismo.

AFILIACIÓN



Como se puede apreciar en esta tabla, cuando Logirail se hizo con el Handling, en julio de 2021, es cuando hemos empezado a crecer. Entre 2023 y 2024, hemos crecido en más de 250 personas afiliadas. Con las negociaciones del convenio, las personas trabajadoras han visto que sindicato ha intentado ayudarles. No paramos de crecer en este aspecto.

Se ha hecho hincapié en las provincias, allí donde se ha detectado que otros sindicatos tienen problemas, para que se realicen visitas para subir la afiliación.

DELEGADOS / AS



En esta tabla vemos el crecimiento que hemos tenido de delegados y delegadas, tanto de personal como de comité. En menos de dos años, hemos duplicado las personas delegadas.

Se intensifican las visitas a los centros de trabajo y se hace hincapié a las provincias para que promuevan elecciones, siendo bastante satisfactorias en los últimos tiempos.

Ser un sindicato serio en las negociaciones del convenio colectivo, al no firmarlo debido a la precariedad del mismo, nos ha supuesto crecimiento en los centros de trabajo y en la representatividad. A día de hoy, podemos afirmar que UGT ya no tiene mayoría para firmar ningún convenio en solitario, tenemos muy pocos delegados y delegadas, menos que ellos, y en diciembre del 2025 estaremos en la mesa de negociación del nuevo convenio con un elevado porcentaje de la representatividad.

CONCLUSIONES

CCOO, el equipo estatal y las personas de las secciones sindicales desplegadas por todo el territorio nacional, están haciendo un espléndido trabajo en Logirail, como decíamos al principio hay que ver de dónde partimos y donde nos encontramos a esta altura del partido, estamos cerca del empate y nuestro triunfo es el triunfo de la clase obrera que verá como una empresa creada para hundir los derechos y sobre todo el salario de las personas trabajadoras es capaz de revertir esta situación que nunca debió de existir. Aún queda mucho por recorrer en esta empresa, debemos seguir estando vigilantes en los centros de trabajo y aprovechar las oportunidades de crecimiento, tanto en afiliación como en delegados, con el horizonte de finales de 2025 para la negociación del IV Convenio Colectivo.

ORGANIZACIÓN

La actividad más significativa en el Área de Organización del Sector Ferroviario ha sido la incorporación al sistema SIC de las personas afiliadas procedentes de las distintas ofertas públicas de empleo de Adif y Renfe. De igual forma se ha actuado con el plan de consolidación de empleo de Logirail, caracterizado por un incremento de la afiliación en este colectivo para realizar los cursos implementados en la Escuela de Formación de CCOO para el mencionado proceso.

Para el control de este volumen de afiliación procedente, en numerosos casos, de distintos sectores pertenecientes a CCOO es imprescindible la colaboración de las provincias. En una labor continua de depurado de los datos y utilizando como herramientas de trabajo los censos de las pasadas elecciones y los distintos listados de afiliación enviados a los territorios, hemos ido incorporando al Sector Ferroviario de CCOO un número importante de personas afiliados.

Igualmente, como viene siendo habitual, desde este Área se ha llevado a cabo la gestión de la afiliación. Se sigue enviando afiliación mensual cuando se requiere, así como el reporte de bajas por nomina a cada provincia, de igual manera el control y seguimiento de los medios sindicales, en coordinación con el resto de actividades, así como la gestión de las convocatorias de reuniones, asambleas, preparación de acciones y movilizaciones.

Cabe destacar que, en el último año y medio, los trabajos del Área de Organización se han visto incrementados de manera obligada con las tareas de disposición de todo lo referente a dos procesos congresuales: I Congreso Extraordinario del Sector Ferroviario y XIII Congreso del Sector Ferroviario. La implementación de estos dos procesos en medio de un relevo generacional en las plantillas de las grandes empresas ferroviarias y, por ende, de los cuadros sindicales ha supuesto una dificultad añadida que a ninguno se nos escapa.

Retos a superar en este periodo congresual

- Formar, instruir y asesorar a nuestros nuevos cuadros sindicales en todo lo referente a elecciones sindicales: manejo de censos, voto por correo, utilización de simuladores, interventores, etc.
- Señalar dos circunstancias que están afectando negativamente al asesoramiento habitual a las provincias y en la confección de las habituales estadísticas que se elaboran en el área de Organización: la primera, al igual que otras empresas del sector, Adif y Renfe esgrimen la Ley de Protección de Datos para ocultar información a la RLT y la segunda, ésta de carácter interno, es la aplicación férrea por parte de la UAR del protocolo de afiliación confederal aprobado a finales el año 2023 y ha comenzado a desarrollarse a partir de 2024 que, de *facto*, impide la ordenación de la afiliación en los denominados “Centros OEP y OPE”. Estas dos situaciones se tendrán que seguir

abordando desde la Secretaría de Organización para que no impida un desarrollo normal de nuestra actividad.

AFILIACIÓN

Afiliación actual

Tabla 1. Distribución de la afiliación por sexo y empresas

AFILIACIÓN POR EMPRESAS Y SEXO			
	H	M	T
ADIF	3253	874	4127
ADIF AV	23	3	26
GRUPO RENFE	2528	971	3499
LOGIRAIL	295	432	727
TOTAL SSE ADIF- G. RENFE	**6099**	**2280**	**8379**

Elaboración: Secretaría de Organización de la SSE ADIF- G. Renfe || Fuente: SIC || Fecha: 31 diciembre de 2024

- Destaca que el 27,2% de la afiliación de la SS son mujeres, el objetivo es llegar al 40-60%
- Logirail es un 8,7% de la SS, en constante aumento. Además, hay mayoría de mujeres afiliadas (un 59,4%)

Tabla 2. Distribución de la afiliación por sexo, provincia y CCAA

AFILIACIÓN POR PROVINCIA Y SEXO			
PROVINCIA	H	M	T
ALMERÍA	40	7	47
CÁDIZ	47	19	66
CÓRDOBA	197	83	280
GRANADA	62	24	86
HUELVA	32	5	37
JAÉN	52	23	75
MÁLAGA	231	97	328
SEVILLA	358	172	530
ANDALUCÍA	1.019	430	1.449
HUESCA	3	5	8
TERUEL	16	3	19
ZARAGOZA	157	32	189
ARAGÓN	176	40	216
ASTURIAS	249	70	319
ASTURIAS	249	70	319
CANTABRIA	166	37	203

AFILIACIÓN POR PROVINCIA Y SEXO			
PROVINCIA	H	M	T
CANTABRIA	166	37	203
ÁVILA	20	2	22
BURGOS	107	27	134
LEÓN	283	95	378
PALENCIA	34	3	37
SALAMANCA	29	6	35
SEGOVIA	10	3	13
SORIA	14	2	16
VALLADOLID	261	72	333
ZAMORA	5	0	5
CASTILLA Y LEÓN	763	210	973
ALBACETE	113	31	144
CIUDAD REAL	152	41	193
CUENCA	5	0	5
GUADALAJARA	18	5	23
TOLEDO	34	10	44
CASTILLA-LA MANCHA	322	87	409
BARCELONA	442	219	661
GIRONA	37	14	51
LLEIDA	26	10	36
TARRAGONA	82	21	103
CATALUNYA	587	264	851
ARABA	22	4	26
GIPUZKOA	76	24	100
BIZKAIA	166	50	216
EUSKADI	264	78	342
BADAJOZ	145	63	208
CÁCERES	88	19	107
EXTREMADURA	233	82	315
A CORUÑA	141	53	194
LUGO	27	10	37
OURENSE	68	34	102
PONTEVEDRA	47	26	73
GALICIA	283	123	406
MADRID	1.335	614	1.949
MADRID	1.335	614	1.949
MURCIA	131	38	169
MURCIA	131	38	169
ALACANT	60	33	93
CASTELLÓ	62	31	93
VALÈNCIA	382	128	510

AFILIACIÓN POR PROVINCIA Y SEXO			
PROVINCIA	H	M	T
PAÍS VALENCIÀ	504	192	696
LA RIOJA	21	3	24
LA RIOJA	21	3	24
NAVARRA	46	12	58
NAVARRA	46	12	58
TOTAL SSE ADIF- G. RENFE	**6.099**	**2.280**	**8.379**

Elaboración: Secretaría de Organización de la SSE ADIF- G. Renfe || Fuente: SIC || Fecha: 31 diciembre de 2024

- SS de más afiliación: Madrid (1949), Barcelona (661), Sevilla (530), València (510), León (378), Valladolid (333), Málaga (328), Asturias (319), Córdoba (280).

- La SSE tiene un 72,8% de afiliación masculina y un 27,2% femenina.

- CCAA de más afiliación: Madrid (1949), Andalucía (1449), Castilla y León (973), Catalunya (851), País Valencià (696)

Distribución Femenina:

- Mayor porcentaje de mujeres afiliadas en Madrid (31,5%), Catalunya (31%), Andalucía (29,7%).

- Menor representación femenina en Castilla y León (21,5%) y Aragón (18,5%).

- Casos extremos: Zamora y Cuenca no registran mujeres afiliadas.

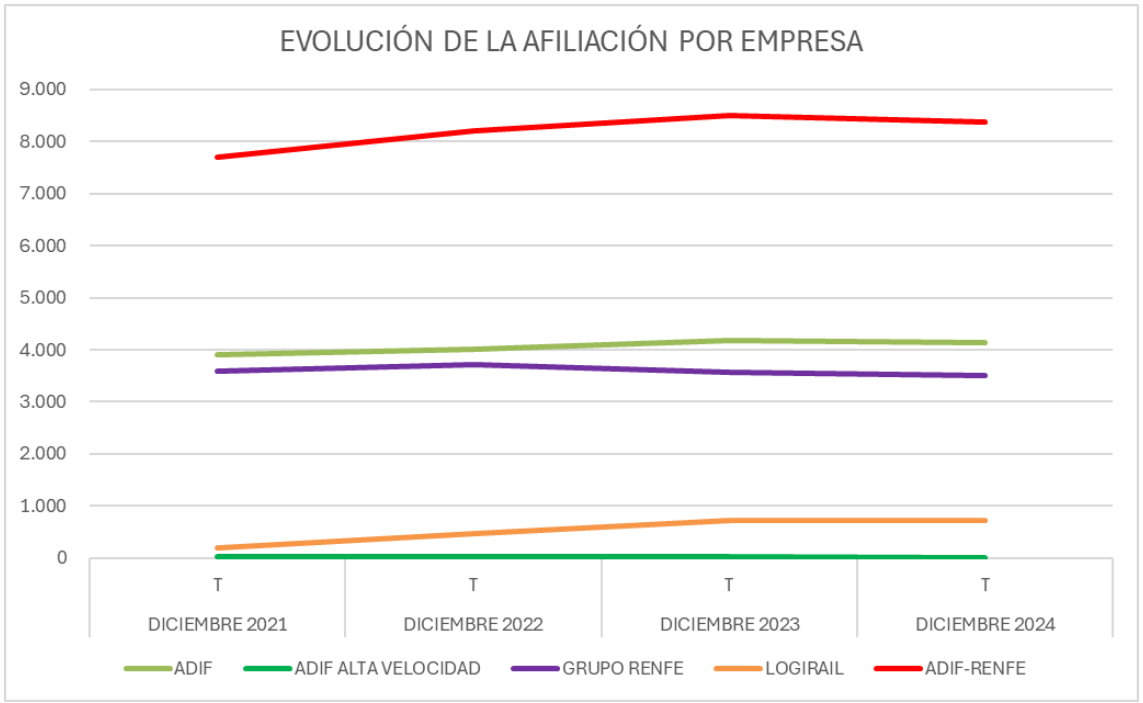
Evolución de la afiliación 2021-2024

Tabla 3. Evolución de la afiliación por empresas y sexo 2021-2024

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN POR EMPRESA Y SEXO						
	DICIEMBRE 2021			DICIEMBRE 2022		
	H	M	T	H	M	T
ADIF	3.141	754	3.895	3.231	786	4.017
ADIF AV	20	8	28	19	9	28
GRUPO RENFE	2.788	808	3.596	2.772	934	3.706
LOGIRAIL	68	121	189	164	296	460
TOTAL SSE ADIF-RENFE	**6.017**	**1.691**	**7.708**	**6.186**	**2.025**	**8.211**
	DICIEMBRE 2023			DICIEMBRE 2024		
	H	M	T	H	M	T
ADIF	3.302	870	4.172	3.253	874	4.127
ADIF AV	28	8	36	23	3	26
GRUPO RENFE	2.624	947	3.571	2.528	971	3.499
LOGIRAIL	286	430	716	295	432	727
TOTAL SSE ADIF-RENFE	**6.240**	**2.255**	**8.495**	**6.099**	**2.280**	**8.379**

Elaboración: Secretaría de Organización de la SSE ADIF- G. Renfe || Fuente: SIC || Fecha: 31 diciembre de 2024

Gráfico 1. Evolución de la afiliación por empresa (2021-2024)



Elaboración: Secretaría de Organización de la SSE ADIF- G. Renfe || Fuente: SIC || Fecha: 31 diciembre de 2024

- Mencionar la inclusión en esta estadística de los centros OEP/OPE al tratarse del conjunto del período intercongresual. Advertir a este respecto que esta fuente de afiliación se ha visto truncada en gran medida por el Procedimiento de afiliación Confederal y el proceso de regularización de cuotas.

- 8,71% de crecimiento. Un total de 7.708 afiliados en 2021 a 8.379 en 2024, lo que indica un incremento claro de manera progresiva

- Destaca el crecimiento de mujeres afiliadas con un 34.83% (1.691 en 2021 a 2.280 en 2024)

<u>Adif</u>

- La afiliación en Adif ha crecido de 3.895 (2021) a 4.127 (2024). Un 5.96%

- El aumento de la afiliación femenina en Adif entre 2021 y 2024 ha sido de 120 afiliadas, lo que representa un incremento del 15.92%.

Adif AV

- Se mantiene la afiliación con valores que no se alteran significativamente

Grupo Renfe

- Muestra una ligera disminución en la afiliación total, un 2,7% (97 personas), pero en cambio se ve que la afiliación femenina ha aumentado progresivamente un 20.2%

Logirail

- Es la empresa con mayor crecimiento en afiliación sindical.
- Crecimiento total
    - Aumento absoluto: +538 afiliados.
    - Crecimiento porcentual: +284.66%.
- *Crecimiento de mujeres*
    - Aumento absoluto: +311 afiliadas.
    - Crecimiento porcentual: +257.02%.
- Crecimiento de hombres
    - Aumento absoluto: +227 afiliados.
    - Crecimiento porcentual: +333.82%.

- Se observa un gran crecimiento en la afiliación, especialmente en el número de hombres, aunque el aumento en la afiliación femenina también es muy significativo.

Resumen de Tendencias

- Crecimiento sostenido de la afiliación sindical en términos generales.
- Aumento afiliación de mujeres en el sindicato.
- Crecimiento en afiliación total y femenina en Adif.
- Estabilidad en Adif AV.
- Ligero descenso en la afiliación de Grupo Renfe. Reseñar en este punto el incremento porcentual en la platilla del colectivo de Conducción. El acercamiento a dicho colectivo supone uno de los grandes retos de nuestra organización a nivel afiliativo y frente a las próximas elecciones sindicales. El dato de afiliación femenina está en alza.

- Expansión notable en Logirail, consolidándose como la empresa con mayor aumento en afiliación.

ELECCIONES SINDICALES

DATOS EESS ADIF 2023

Tabla 4. Resultado EESS ADIF 2023

	EESS ADIF						
	DATOS 2023 (DELEGADOS)						
	A	B	D	TOTAL	%	CGE	
CCOO	32	98	2	132	29,9%	3,882	4
UGT	46	71	7	124	28,1%	3,647	4
CGT	16	55	2	73	16,5%	2,147	2
SF	6	26		32	7,2%	0,941	1
SEMAF							
SCF	19	47		66	14,9%	1,941	2
ALFERRO							
CSIF							
LAB		1		1	0,2%	0,029	0
CCP	14			14	3,2%	0,412	0
OTROS							
TOTAL	**133**	**298**	**11**	**442**	**100%**	**13**	**13**

Elaboración: Secretaría de Organización de la SSE ADIF- G. Renfe || Fuente: SIC || Fecha: 31 diciembre de 2024

Tabla 5. Diferencia resultados EESS ADIF 2023-2019

	EESS ADIF						
	DIFERENCIAS 2023-2019 (DELEGADOS)						
	A	B	D	T	%	CGE	
CCOO	-9	-6	-4	-19	-4,14%	-0,54	0,00
UGT	2	-6		-4	-0,77%	-0,10	0,00
CGT	5	9	1	15	3,45%	0,45	0,00
SF	-2	4		2	0,48%	0,06	0,00
SEMAF							0,00
SCF	-4	3		-1	-0,16%	-0,02	0,00

ALFERRO						0,00
CSIF						0,00
LAB		1	1	0,23%	0,03	0,00
CCP	14		14	3,17%	0,41	0,00
OTROS	-9	-1	-10	-2,25%	-0,29	0,00
TOTAL	**-3**	**4**	**-3**	**-2**	**0%**	**-** **0** -

Elaboración: Secretaría de Organización de la SSE ADIF- G. Renfe || Fuente: SIC || Fecha: 31 diciembre de 2024

DATOS EESS ADIF AV 2023

Tabla 6. Resultado EESS ADIF AV 2023

	EESS ADIF AV						
	DATOS 2023 (DELEGADOS)						
	A	B	D	TOTAL	%		CGE
CCOO	4		2	6	40,0%		
UGT	1		4	5	33,3%		
CGT							
SF							
SEMAF							
SCF							
ALFERRO							
CSIF	4			4	26,7%		
LAB							
CCP							
TOTAL	**9**	0	**6**	**15**	**100%**	-	-

Elaboración: Secretaría de Organización de la SSE ADIF- G. Renfe || Fuente: SIC || Fecha: 31 diciembre de 2024

Tabla 7. Diferencia resultados EESS ADIF AV 2023-2019

	EESS ADIF AV						
	DATOS 2023 (DELEGADOS)						
	A	B	D	TOTAL	%	CGE	
CCOO	4		2	6	40,0%		
UGT	1		4	5	33,3%		
CGT							
SF							
SEMAF							
SCF							
ALFERRO							
CSIF	4			4	26,7%		
LAB							
CCP							
TOTAL	**9**	**0**	**6**	**15**	**100%**	-	-

Elaboración: Secretaría de Organización de la SSE ADIF- G. Renfe || Fuente: SIC || Fecha: 31 diciembre de 2024

DATOS EESS GRUPO RENFE 2023

Tabla 8. Resultado EESS Grupo Renfe 2023

	EESS RENFE						
	DATOS 2023 (DELEGADOS)						
	A	B	D	TOTAL	%	CGE	
CCOO	20	66	6	92	20,8%	2,706	3
UGT	27	59	2	88	19,9%	2,588	3
CGT	4	45	1	50	11,3%	1,471	1
SF	3	18	2	23	5,2%	0,676	1
SEMAF	9	135	11	155	35,1%	4,559	5
SCF							
ALFERRO	1	20		21	4,8%	0,618	0
CSIF	4	1		5	1,1%	0,147	0
LAB							
CCP							
OTROS		1		1			
TOTAL	**68**	**345**	**22**	**435**	**98%**	**13**	**13**

Elaboración: Secretaría de Organización de la SSE ADIF- G. Renfe || Fuente: SIC || Fecha: 31 diciembre de 2024

Tabla 9. Diferencia resultados EESS Grupo Renfe 2023-2019

	EESS RENFE						
	DIFERENCIAS 2023-2019 (DELEGADOS)						
	A	B	D	T	%	CGE	
CCOO	-2	-13	-2	-17	-3,74%	-0,49	0,00
UGT	-3	-7	-1	-11	-2,39%	-0,31	0,00
CGT	-2	3	-1		0,05%	0,01	-1,00
SF	-2	-1	1	-2	-0,43%	-0,06	0,00
SEMAF	1	9	5	15	3,54%	0,46	1,00
SCF							0,00
ALFERRO	1	20		21	4,75%	0,62	0,00
CSIF	4	1		5	1,13%	0,15	0,00
LAB							0,00
CCP							0,00
OTROS							
TOTAL	**-3**	**12**	**2**	**11**	**2,9%**	**0**	**0**

Elaboración: Secretaría de Organización de la SSE ADIF- G. Renfe || Fuente: SIC || Fecha: 31 diciembre de 2024

DATOS GLOBALES ADIF + ADIF AV + GRUPO RENFE

Tabla 10. Resultados globales EESS ADIF + ADIF AV + Grupo Renfe 2023

	EESS ADIF + ADIF-AV + GRUPO RENFE					
	DATOS 2023 (DELEGADOS)					
	A	B	D	TOTAL	%	CGE
CCOO	56	164	10	230	25,8%	
UGT	74	130	13	217	24,3%	
CGT	20	100	3	123	13,8%	
SF	9	44	2	55	6,2%	
SEMAF	9	135	11	155	17,4%	
SCF	19	47		66	7,4%	
ALFERRO	1	20		21	2,4%	
CSIF	8	1		9	1,0%	
LAB		1		1	0,1%	
CCP	14			14	1,6%	
OTROS		1		1	0,1%	

TOTAL	**210**	**643**	**39**	**892**	**100%**	-	-

Elaboración: Secretaría de Organización de la SSE ADIF- G. Renfe || Fuente: SIC || Fecha: 31 diciembre de 2024

Tabla 11. Diferencia Resultados globales EESS ADIF + ADIF AV + Grupo Renfe 2023-2019

	EESS ADIF + ADIF-AV + GRUPO RENFE					
	DIFERENCIAS 2023-2019 (DELEGADOS)					
	A	B	D	T	%	CGE
CCOO	-10	-19	-6	-35	-4,02%	
UGT	-2	-13	2	-13	-1,54%	
CGT	2	12		14	1,53%	
SF	-4	3	1		-0,02%	
SEMAF	1	9	5	15	1,63%	
SCF	-4	3		-1	-0,14%	
ALFERRO	1	20		21	2,35%	
CSIF	5	1		6	0,67%	
LAB		1		1	0,11%	
CCP	14			14	1,57%	
OTROS	-13	-6		-19	-2,14%	
TOTAL	**-10**	**11**	**2**	**3**	0%	- -

Elaboración: Secretaría de Organización de la SSE ADIF- G. Renfe || Fuente: SIC || Fecha: 31 diciembre de 2024

<u>Resultados EESS 2023 en Adif y Adif AV</u>

Los sindicatos CCPP y CGT mejoraron en 2023 sus resultados con respecto a las elecciones pasadas. CCOO nos dejamos un 4% respecto a las EESS de 2019. En Adif AV todos crecemos en delegados, excepto CGT que pierde el delegado que tenía, ahora bien, al elegirse más delegados bajamos un 1,7% de representatividad.

CCOO sigue siendo el sindicato más votado y con mayor número de delegados en las dos empresas. En las EESS teníamos 2.547 personas afiliadas que pagan por nómina, 1,115 de ratio sobre el total de votos recibidos, y sumando NM y DT, 3.350, la ratio baja a 0,847, es decir, nos han votado 2.839 personas afiliadas. El gran dato negativo es que no fuimos capaces como organización de llevar a las urnas a 511 afiliados.

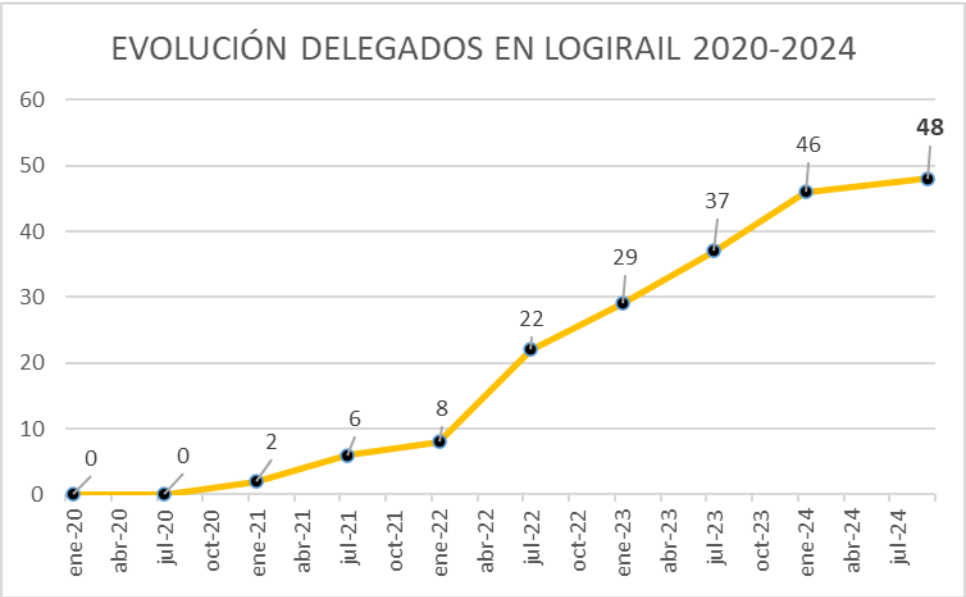
Resultados EESS 2023 en Grupo Renfe

Podemos observar que en el Grupo Renfe los objetivos ahora son más difíciles de alcanzar al existir más sindicatos en liza. Irrumpe con fuerza el nuevo sindicato AlFerro, y el colectivo de conducción es el que más ha aumentado y donde es mayoritario el sindicato gremial, aun así, CCOO sigue siendo el primer sindicato de clase en número de delegados/as en la empresa, mantenemos los tres delegados del CGE y obteniendo el mayor resto tras el Semaf.
Los cuadros de resultados nos dicen qué si miramos el dato de las personas afiliadas que pagan a través de nómina, 2.063, nos da una ratio de 1,163 sobre el total, ahora bien, si sumamos las personas que lo hacen por descuento bancario y sumamos ambos parámetros, 3.068, la fidelización baja a 0,782. Es decir, de 3.068 posibles votantes lo han hecho 2.400, por tanto, 668 afiliados/as se han quedado en casa.

DATOS EESS LOGIRAIL

A pesar de la subida exponencial en el número de delegadas/os de CCOO en Logirail, este incremento se ha visto condicionado por el período de negociación de una representación unitaria y centralizada de las personas trabajadoras en esta empresa. La tregua sin elecciones que trajo consigo la mencionada negociación de creación de un comité intercentros ha supuesto durante este '*in pass*', mediados de 2024 a finales del mismo año, un estancamiento en esta progresión. CCOO está convencida de que este modo de representación es el más beneficioso para las personas trabajadoras, sin embargo, no puede conseguirse con los condicionantes que el tándem UGT/CGT y la empresa quieren imponen a CCOO, donde el engaño y el filibusterismo sindical son la norma.

Gráfico 2. Evolución delegados en Logirail 2020-2024



Elaboración: Secretaría de Organización de la SSE ADIF-Renfe

Fuente: Secretaría Acción Sindical del Sector Ferroviario Estatal || Fecha: 30 septiembre de 2024

- Crecimiento absoluto: +48 delegados.
- Crecimiento porcentual: +2400%.
- Crecimiento medio anual: 10,67 delegados/año.