

15-01-2021

Comunicado

2021-3

Pérdida de empleo, oscuro futuro

El pasado marzo de 2020, nuestra organización mediante la Comisión de Conflictos planteada, ya atisbaba las intenciones de la Dirección del Grupo, **retrasando todos los procesos del Plan de Empleo** para, de esta manera, generar una pérdida de empleo general en el Grupo, ya que **deliberadamente** se carecería de recursos humanos suficientes para afrontar las posteriores salidas y procesos de movilidad y adscripción asociados.

Ahora nos encontramos en una situación que, asociada a la generada por la pandemia, aprovechan aún más para justificar su incompetente gestión, más característica de una empresa privada que de una empresa pública y con un beneficio social, demostrado inequívocamente en esta crisis.

Estamos más que cansados de repetir en todos los foros que el Grupo Renfe debe de ser un referente en el sector **generando empleo y rejuveneciendo su personal**. Sumado a esto, se debe de **planificar una correcta gestión de recursos** sin vulnerar los derechos presentes en un Convenio Colectivo y en su normativa como son los procesos de adscripción y movilidad internos.

Estos procesos, solamente considerados por el Grupo como costes de personal, no como derechos, **son incumplidos por sistema** y caracterizan a esta Dirección como la peor gestora de recursos en mucho tiempo, ya que su **único objetivo es la búsqueda de un caos**, donde las ganancias siempre sean a costa de los colectivos que mayor producción han desarrollado, especialmente en crisis sociales como la actual.

La **arbitraria e inexplicable planificación de las nuevas incorporaciones** causará un colapso de los futuros procesos de movilidad y adscripción, justificación que esgrimirán sus gestores para evitar que sean equilibrados y se desarrollen con normalidad.

Esto representa una **falta de respeto** a los trabajadores del Grupo, puesto que las nuevas incorporaciones que responden a la sociedad con una incuestionable responsabilidad ven **mermados sus derechos desde el inicio de su carrera profesional**.

El primer ejemplo lo tenemos con la **nula existencia de un proceso de movilidad en el año 2020** al no haber cumplido con los plazos acordados para el proceso del ejercicio 2019, por primera vez desde el acuerdo del plan de empleo. Así mismo, mejor no hacer referencia a los actuales procesos de adscripción centralizados, lo que ha generado una gestión nefasta con las mismas consecuencias.

Destaca que desde la Dirección de la empresa el **único proceso que les importe** es la **formación externa que aporta míseros beneficios**, primando la formación de personal que no forma parte del Grupo, frente a la formación que permite que los derechos de los trabajadores sigan cumpliéndose.

Todo parece apuntar a que **la Dirección actual está desarrollando el mismo papel que desarrolló en la pasada liberalización de mercancías**, donde su único objetivo es y será la **reducción de personal** asociada a una reducción de costes para mermar su cuota de sector y **ceder la producción a las empresas privadas de viajeros**.

El colectivo de conducción tendrá que afrontar un oscuro futuro en la incorporación (y como consecuencia salidas) de personal, de no cambiarse el rumbo y generar una estabilidad en el empleo y los movimientos internos, donde **peligrarán también las condiciones sociolaborales de los profesionales** que desempeñan diariamente su trabajo.

Desde SEMAF, no vamos a permitir que se desarrolle este modelo empresarial para que el volumen de la empresa se vea reducido y el transporte de viajeros por ferrocarril decaiga y, por consiguiente, el empleo en el sector se vea afectado.

Luchamos por el rejuvenecimiento y el mantenimiento del empleo, la profesionalidad, la formación y la seguridad.

COMISIÓN EJECUTIVA SEMAF