

Los sindicatos desconvocan los paros

Adif acuerda con los sindicatos impulsar el desarrollo de su Plan de Empleo

La empresa lanzará antes del 31 de mayo la oferta de empleo pública (OEP) correspondiente a 2021 para incorporar 667 trabajadores, a la que posteriormente se sumará una oferta extraordinaria con hasta 1000 plazas más. Estas incorporaciones se destinarán principalmente a las áreas con mayor demanda de personal, a garantizar el relevo generacional y a permitir la internalización de funciones. Adicionalmente, Adif reforzará su plantilla con otros 400 efectivos temporales procedentes de la bolsa de empleo generada en la última OEP.

24 FEBRERO 2021

Adif ha alcanzado un acuerdo con la mayoría de los representantes del Comité de Huelga por el que la empresa ratifica su compromiso con su Plan Plurianual de Empleo y su determinación de impulsar su desarrollo. En virtud del acuerdo, Adif garantiza que adoptará todas las medidas necesarias que sean de su competencia para hacer efectiva la aplicación del Plan. De su lado, el Comité de Huelga ha desconvocado todos los paros anunciados en la empresa para los meses de febrero y marzo. En concreto, Adif se compromete a poner en marcha y publicar antes del próximo 31 de mayo la convocatoria de la oferta de empleo público (OEP) prevista en el Plan de Empleo para el ejercicio 2021, que supondrá incorporar un total de 667 trabajadores. Asimismo, la compañía prevé lanzar antes del 15 de noviembre una segunda oferta de empleo público (OEP), de carácter extraordinario, que ofrecerá hasta 1000 plazas más. Esta segunda oferta pretende contribuir a acometer con mayor garantía el relevo generacional que afronta la empresa. Las plazas que Adif ofertará en el marco de estos procesos serán de perfil operativo y fundamentalmente se destinarán a las áreas con mayor demanda de personal y a aquellas donde es más perentorio afrontar el referido relevo generacional, como son las de Mantenimiento, Circulación y Estaciones. No obstante, también se atenderán adecuadamente otros ámbitos de actividad para permitir la internalización de funciones en la empresa y para atender a situaciones de movilidad geográfica temporal. Además, fruto del acuerdo con los representantes de los trabajadores y con el referido objetivo de reforzar su plantilla, Adif, al igual que ya hizo en 2020, pedirá autorización para incorporar otros 100 efectivos más a través de una convocatoria pública no imputable a la OEP. En este caso, se compromete a ponerla en marcha antes de que concluya el tercer trimestre del año. En cada uno de estos procesos, la empresa informará previamente a los representantes de

Nota de prensa

los trabajadores del número de plazas y perfiles que pretenda incorporar. Refuerzo de 400 empleos para el Plan de Recuperación. Adicionalmente, Adif solicitará autorización para realizar en torno a unos 400 contratos temporales al amparo de las medidas urgentes para la Administración Pública aprobadas por el Gobierno para acometer el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Estos efectivos se destinarán a reforzar la plantilla para llevar a cabo los proyectos e inversiones de Adif que se incluyan en dicho plan, así como la ejecución de los fondos europeos. Sus contratos procederán, en primer término, de la bolsa de empleo que se generó tras la última oferta de empleo público de la empresa. En caso de agotarse, se recurrirá a agencias de empleo público para completarlos. Con todo, Adif convocará en los próximos meses alrededor de 2.000 plazas, entre empleos fijos y temporales, para reforzar su plantilla. El relevo generacional, objetivo estratégico. De esta forma, Adif y la Representación del Personal acuerdan impulsar el desarrollo del Plan Plurianual de Empleo puesto en marcha en 2019 en el marco del II Convenio Colectivo de la empresa, toda vez que la situación de pandemia y las circunstancias generadas por la misma condicionaran su ejecución y generaran cierta demora en 2020. Este Plan tiene como uno de sus principales objetivos garantizar el relevo generacional de la plantilla, además de optimizar su productividad y su equilibrio territorial y organizativo. Adif afronta como un reto estratégico la gestión de este relevo generacional en que está inmersa, toda vez que su actual plantilla de unos 11.500 trabajadores presenta una media de edad de 54,9 años y, por lo tanto, registra un alto número de jubilaciones que se mantendrá en los próximos años. El Plan Plurianual de Empleo busca así reponer esos efectivos garantizando un relevo que, por un lado, suponga incorporar nuevos perfiles profesionales y, por otro, asegure que el conocimiento y experiencia acumulados durante años por los trabajadores de Adif se transmita a los nuevos efectivos y permanezca dentro de la empresa.