



Sindicato de Circulación Ferroviario
Secretaría de Salud Laboral
y Política Social

Sr. D. Agustín Pérez Labrador
Director de RRHH de Adif

Madrid a 27 de Octubre de 2010

Muy Sr. mío;

Pongo en su conocimiento la enorme decepción que me ha causado la lamentable propuesta de análisis del desarrollo e implantación de la Orden Ministerial de Fomento 2520/2006, en lo referente a las habilitaciones de necesarias para el desempeño de las funciones relacionadas con la seguridad en la circulación.

El trato que en dicha propuesta se da a los trabajadores con problemas de salud no coincide con las múltiples referencias a la Responsabilidad Social Corporativa que con tanta solemnidad se expresa en las memorias de sostenibilidad de ADIF, donde irónicamente se indica que en Adif la Responsabilidad Social empieza por los propios trabajadores de la empresa.

Al considerar dicha propuesta una grave ofensa a la dignidad de todos los trabajadores en general, y a los que tienen problemas de salud en particular, es por lo que le solicito que retire dicha propuesta y que se dé inicio de inmediato a una verdadera negociación que tenga en cuenta los problemas reales, para los trabajadores y para la empresa, que la pérdida de habilitación de seguridad conlleva, y que se propongan soluciones que tengan en cuenta los aspectos humanos del problema.

Con este escrito le aporto un informe de alegaciones a la propuesta presentada, y quedo a la espera de su intervención ante esta nueva afrenta a los trabajadores.

Atentamente.

Fdo. José Miguel Romero Gutiérrez
Secretario Salud Laboral y Política Social del SCF





Sindicato de Circulación Ferroviario
Secretaría de Salud Laboral

**ALEGACIONES A LA PROPUESTA DE ADIF PARA EL
DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE LA ORDEN
FOM 2520/2006, EN LO REFERENTE A
TÍTULOS Y HABILITACIONES**

Octubre 2010



INDICE

	<u>Página</u>
1 Introducción.....	3
2 Análisis de las propuestas de mejora de Adif.....	5
3 Problemática derivada de la aplicación de la Normativa laboral en caso de pérdida de facultades.....	7
4 Propuestas del SCF.....	8
5 Análisis de las funciones para las que no es necesario mantener la validez de la habilitación de Responsable de Circulación.....	9
6 Irregularidades en la suspensión y recuperación de la validez de la habilitación.....	10
7 Artículo 115 de la Normativa Laboral de ADIF.....	11
8 Conclusiones.....	12



1.- INTRODUCCIÓN.

Desde el SCF compartimos la necesidad de conseguir una mayor eficiencia en el acoplamiento, temporal o definitivo, de los trabajadores que no obtengan el certificado de aptitud psicofísica, o no superen las correspondientes pruebas teóricas y prácticas formativas de actualización y reciclaje, que permita mantener la validez de la habilitación necesaria para el desempeño de las funciones relacionadas con la seguridad en la circulación en el ámbito de la Red Ferroviaria de Interés General.

Pero para conseguir que dicha eficiencia también sea honesta, habrá que analizar los principales motivos de la pérdida de la validez de la habilitación.

Principalmente, dichos motivos, son debidos a diferentes alteraciones en la salud relacionadas, la mayoría de ellas, con las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Dichas alteraciones, derivadas de las condiciones de trabajo, se agravan con la elevada edad media de los trabajadores.

Por lo que son tres la variables que inciden en los principales motivos que provocan las alteraciones de la salud que, a su vez, ocasionan la pérdida de la validez de la habilitación de los trabajadores: a) las condiciones de trabajo, b) el tiempo prolongado de exposición a las mencionadas condiciones, y c) la elevada edad de los trabajadores en relación a las condiciones psicofísicas que se les exige.

Como afirma el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su NTP 310, el trabajo nocturno y a turnos con una alimentación sin control horario, adaptada a la jornada laboral, favorece la **diabetes tipo II** en los trabajadores, uno de los motivos más usuales en la pérdida de la validez de la habilitación.

Del mismo modo, la **presbiopscia** y la **pérdida de visión** están afectadas explícitamente por el paso de los años, el INSHT en sus NTP 348 y 366 confirman que tanto la vista como la audición empiezan su declive a partir de los 45-50 años.

Otro motivo, bastante usual, que fomenta la pérdida de la validez de la habilitación, está relacionado con la no superación de las pruebas de **capacidad psicológica** establecidas en el Anexo III de la OM 2520/2006.

Es incuestionable que con el paso de los años existe un enlentecimiento global de las funciones mentales. Existe también una disminución en la capacidad de aprendizaje fundamentalmente relacionada con trastornos de memoria de fijación, que es la que almacena la información.



El presidente de la Asociación Andaluza de Ergonomía, coordinador del grupo de Ergonomía y Prevención del Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, profesor de diversos másteres y postgrados universitarios de módulos sobre Ergonomía y Fallo Humano, y Ergónomo de ADIF, D. Manuel Lucas Sebastián Cárdenas, autor de diversos estudios y publicaciones sobre el fallo humano, establece una relación directa entre la fiabilidad comportamental y la acumulación de un exceso años de años de operar en sistemas complejos, como una sala de control.

Cada vez más, las alteraciones del **sistema cardiovascular** están ocasionando pérdidas de habilitación. Las insuficiencias cardiacas y, muy especialmente, las cifras de tensión arterial están directamente relacionadas en las situaciones de estrés en los trabajadores. Así se puede concluir del estudio de las evaluaciones del riesgo psicosocial de los trabajadores de los Puestos de Mando. Para el análisis de los agentes estresores también usamos como referencia el contundente informe, realizado a petición de la empresa, de la consultoría Alcor sobre la comunicación interna en la Unidad de Negocio de Circulación.

Del estudio de los documentos referenciados podemos concluir que en el desarrollo del trabajo de Circulación influyen decisivamente agentes estresores de la tarea, como la carga mental y control sobre el propio trabajo, estresores de la organización, como el trabajo a turnos, las relaciones interpersonales, el conflicto y ambigüedad del rol y la dificultad de comunicación y estresores del ambiente físico, como la iluminación, el ruido, la temperatura, etc., condiciones del entorno que han de permitir la realización de las tareas que exigen trabajo mental y facilitar la detección de informaciones.

Según el Dr. Antonio Cano Vindel, los trabajos que suponen más riesgo de estrés son los que exigen prisa, inmediatez, precisión, exactitud, gran esfuerzo mental, responsabilidad (las consecuencias de los errores pueden ser fatales), etc. Explica que las respuestas fisiológicas al estrés son la taquicardia y el incremento de la tensión arterial.

En la misma línea, la NTP 355 de fisiología del estrés, en cuanto a la afectación del estrés en el corazón, describe una fase inicial de tensión, en que incrementa el trabajo cardíaco y una fase de agotamiento, en que el estrés provoca hipertensión y dolor precordial.

Al constatar el origen de los motivos de pérdida de la validez de la habilitación, entendemos que los trabajadores no se merecen un tratamiento tan desconsiderado y ofensivo como el que expone la empresa en la propuesta que analizaremos en este informe de alegaciones donde, además, expondremos soluciones que mejoren la productividad de la empresa sin denigrar a los trabajadores.



2.- ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS DE MEJORA DE ADIF.

Primera propuesta: Eliminar la calificación de “no apto” y adoptar la nueva denominación de “no habilitado”. La justificación se basa en que la denominación de no apto es más restrictiva que la de no habilitado, ya que, supuestamente, esta nueva designación dejaría que los trabajadores realizasen más funciones.

El SCF no aprueba la introducción, de modo confuso, absolutamente impreciso, de nuevos términos al glosario que hasta ahora se viene aplicando. No admitimos que se intente confundir con términos como el No apto y No habilitado. Requerimos que se utilicen las definiciones incluidas en la Normativa de aplicación.

La normativa laboral vigente en ADIF es la que introduce el concepto de No apto, en exclusiva, a las categorías, funciones y tareas definidas en la regulación de Seguridad en la Circulación.

Los únicos estados posibles de las habilitaciones para el desempeño de las funciones relacionadas con la seguridad en la circulación son dos, o está en vigor o tiene cancelada su validez.

Y, a su vez, dicha cancelación solo tiene dos aplicaciones, suspensión o revocación de la habilitación. En caso de suspensión la OM 2520/2006, en su artículo 11, indica cómo recuperar la habilitación. Y en caso de revocación no existe posibilidad de recobrar la validez.

Para nosotros, el primer paso debe ser definir funciones y competencias. La Ley del Sector Ferroviario, la OM 2520/2006 y el Reglamento General de Circulación y su normativa complementaria, determinan que para el desempeño de las **funciones de gestión y control, incluida la regulación, del sistema de circulación ferroviario**, así como para ejercer todas aquellas funciones que la normativa ferroviaria vigente en materia de seguridad en la circulación asigne al personal de Circulación, ha de mantenerse en vigor la habilitación de Seguridad que capacita para ejercer funciones relacionadas con la seguridad del tráfico ferroviario.

Por lo que lo primero que hacer es aclarar que son las funciones de gestión y control, incluida la regulación, que solo deben realizarse con la habilitación en vigor para, después, concluir que funciones se pueden hacer sin estar en posesión con la habilitación en vigor.

Segunda propuesta: Calificar la denominación de no habilitado de temporal. De ese modo los efectos laborales que se apliquen a los trabajadores afectados también serían temporales, durarían hasta la recuperación de la validez de la habilitación.



El SCF no comparte la calificación de no habilitado, ni temporal ni definitivo, por los motivos expuestos en el punto anterior. Si somos partidarios de mejorar los procesos de acoplamiento previstos en la Normativa Laboral, para lo que aportaremos nuestras propuestas a lo largo de este informe de alegaciones.

Tercera propuesta: La tercera propuesta incluye seis apartados donde se pretende regular una mayor agilidad:

- a) Acoplamiento temporal inmediato, en puestos, tareas y ocupaciones sin responsabilidad directa en Circulación.
- b) Dicho acoplamiento temporal corresponderá a la Jefatura del Trabajador, quien decidirá, la residencia que ocupará, el puesto de trabajo que le tocará y las funciones que desarrollará, informando a la representación de los trabajadores.
- c) La asignación temporal de plaza se mantendrá hasta la recuperación de la plaza en los casos de suspensión, cuando la recuperación sea posible en un periodo de tiempo razonable.
- d) En los supuestos de revocación, la situación de acoplamiento temporal inmediato se mantendrá hasta su definitivo acoplamiento. Estableciendo dos opciones en dicho acoplamiento, su puesto, ocupación o tareas asignadas, o por el método contemplado en la Normativa Laboral para el acoplamiento por pérdida de facultades.
- e) Las nuevas tareas que el trabajador vaya a realizar, por decisión de su jefatura, pueden ser de otra u otras categorías.
- f) Tanto de los acoplamientos inmediatos, como de los definitivos, se informará al Comité de Centro de Trabajo.

El SCF no va a contemplar, en ningún momento, una regulación de acoplamientos a la carta para los trabajadores que pierdan la validez temporal de su habilitación para realizar funciones relacionadas con la Seguridad en la Circulación.

Es una realidad, en estos momentos, la normativa de acoplamiento por pérdida de facultades no se aplica por igual a todos los trabajadores, mientras unos trabajadores sufren la inseguridad de un futuro incierto, otros no tienen ningún problema en ser acoplados sin ningún perjuicio, por el contrario en determinadas ocasiones son agraciados con puestos de más reconocimiento. En este informe expondremos propuestas mucho más consideradas con la dignidad de los trabajadores y que rompa con la desigual que el sistema actual induce.



Cuarta propuesta: La última propuesta establece directamente una penalización económica a la situación de “no habilitado”.

El motivo esgrimido es desincentivar la migración a otros puestos, ocupaciones o tareas que no precisan habilitación.

El SCF no comparte ese concepto de Responsabilidad Social Corporativa que manifiesta la empresa respecto a los trabajadores que pierden la salud. Nosotros si nos creemos las enfermedades de los trabajadores, y no admitimos ofensas que consideramos totalmente desconsideradas con la dignidad.

3.- PROBLEMÁTICA DERIVADA DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL EN CASO DE PÉRDIDA DE FACULTADES.

Desde el SCF hemos detectado distintos problemas que afectan, muy gravemente, a los trabajadores en esta materia, y que son:

Movilidad: Probablemente la movilidad geográfica forzosa constituya el primer temor de los trabajadores que, por motivos de salud, pierden la validez de la habilitación.

En la NL solo está prevista la posibilidad de un traslado en la misma provincia.

Nueva categoría: Otro gran problema con el que se encuentran los trabajadores que pierden la salud, y en consecuencia la habilitación, es el nuevo puesto de trabajo.

En estos momentos se encuentra reclamado en un juzgado de lo social el acoplamiento en puesto de ordenanza portero, nivel salarial 3, a un Factor de Circulación de 1ª, nivel salarial 6, que perdió la validez de la habilitación por no superar el reconocimiento psicofísico preceptivo. Son más numerosos los casos que un trabajador de nivel 6 es acoplado en plazas del nivel 4, concretamente de Factor.

Retribución: Consideramos excesivamente complejo el sistema de cálculo de retribución a los trabajadores con problemas de salud. Para poder calcular la retribución que corresponde son necesarios múltiples operaciones con variedad de interpretaciones. En ocasiones se interpretan criterios que la norma no dice.

Se puede comprobar a cuantos trabajadores declarados no aptos, para realizar funciones relacionadas con la seguridad en la Circulación, cobran las claves 210 0 310. O sea, además de tener una normativa compleja no se cumple.



4.- PROPUESTAS DEL SCF.

Las distintas propuestas que elevamos y argumentamos desde el SCF se basan en los mismos principios que propone la empresa, pretendiendo mejorar la eficiencia del sistema de acoplamientos del personal con las habilitaciones de seguridad suspendidas o revocadas y procurar la ocupación efectiva para el personal afectado.

Desarrollaremos propuestas que, por un lado, pretenden mejorar las expectativas de los trabajadores afectados y, por otro, la empresa podrá aprovechar la formación y experiencia de los trabajadores para reforzar el proceso de circulación.

4.1.- Movilidad.

Los trabajadores que por no superar las pruebas psicofísicas pierdan la validez de la habilitación serán acoplados en la misma residencia que venían ocupando.

El propio trabajador es el único que podrá aceptar, o solicitar, una residencia distinta.

4.2.- Mantenimiento del nivel salarial y de la categoría.

Los trabajadores que pierdan la validez de sus habilitaciones de seguridad mantendrán la misma categoría y nivel salarial que poseían en el momento de perder la validez de su habilitación.

El propio trabajador es el único que podrá aceptar, o solicitar, una categoría o nivel salarial diferente. Debe tener preferencia ante cualquier proceso de movilidad ya que una vez perdida la validez definitiva de la habilitación, al menos de Responsable de Circulación, nunca se le permite participar en procesos de movilidad geográfica.

4.3.- Retribución.

Para los trabajadores que pierden la salud, y en consecuencia la validez de la habilitación, se garantizará el mismo principio que se establece en el artículo 584 de la Normativa Laboral.

Que el trabajador tenga asegurado, como mínimo, la misma retribución que hubiera tenido si no pierde la validez de la habilitación.

Para conseguirlo se calculará la retribución normal del trabajador en caso de haber podido seguir ejerciendo sin perder la validez de su habilitación, y el trabajador tendrá garantizado, como mínimo, dicha cantidad.



Entendemos que para cumplir con el compromiso empresarial de garantizar que los trabajadores no ven mermados sus ingresos por el hecho de ver mermada su salud, no es necesario establecer complicadas fórmulas que no consiguen el objetivo previsto.

Opinamos que el planteamiento expresado en el artículo 584 es mucho más acorde con la intención que se persigue.

5.- ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES PARA LAS QUE ES NECESARIO MANTENER LA VALIDEZ DE LA HABILITACIÓN DE RESPONSABLE DE CIRCULACIÓN.

Las funciones que un trabajador de Circulación con la habilitación en vigor de Responsable de Circulación puede realizar están definidas por la Ley del Sector Ferroviario, OM 2520/2006 y el RGC y su normativa complementaria.

En resumen, la habilitación es necesaria para el desempeño de las funciones de gestión y control, incluida la regulación, del sistema de circulación ferroviario, así como para ejercer **todas aquellas funciones que la normativa ferroviaria vigente en materia de seguridad en la circulación asigne al personal de Circulación. (Artículos 2 y 7 de la OM 2520/2006).**

Bajo dichas premisas proponemos las siguientes funciones para los trabajadores que, por motivos psicofísicos, pierdan la validez de su habilitación.

- Tareas de supervisión de los procesos de regulación y gestión del tráfico ferroviario, o lo que es lo mismo la revisión de los libros de bloqueo, telefonemas, etc., labor que actualmente desempeñan los Técnicos de Regulación y Supervisores de Línea y para lo que se necesita exclusivamente una acreditación que, según el protocolo de la DE de Circulación, solo se exige una formación similar a la de Responsable de circulación.
- Tareas de control y gestión de la documentación reglamentaria, dotación y útiles de servicio, así como la ropa de trabajo, de todos los puestos (P. Mando, CTC, CRC, Estaciones, et.). La entrega de documentación reglamentaria y dotación de útiles de servicio, sería personalizada y con acuse de recibo. También se ocuparía de mantener actualizada la documentación de la dependencia para consulta de todos los agentes.
- Tareas de organización, control y coordinación de los reconocimientos psicofísicos para el mantenimiento de la validez de la habilitación de Responsable de Circulación.



- Tareas de organización, control y coordinación de la impartición de los cursos de reciclaje para el mantenimiento de la validez de la habilitación de Responsable de Circulación.
- Tareas de comprobación de accesibilidad, estado de conservación, seguros, precintos, inscripciones, manguera, estado de carga (peso y presión) del extintor y del botellín de gas impulsor, en su caso, de los extintores de todos los centros de trabajo.
- Tareas de grabación de datos administrativos como nóminas o entrada y salida de documentos, para los que no es necesario titulación o especialidad.

De este modo se puede dotar a cada Centro de Trabajo de un Jefe del mismo con la responsabilidad de recibir toda la documentación reglamentaria, haciéndose responsable de la entrega a todos los agentes de su cargo, incluidos los agentes de descanso y vacaciones, así como dotar a los que se incorporen en el centro de trabajo de toda la documentación necesaria. Sin duda, también aliviaría la labor de los Jefes de operaciones y responsables que actualmente desempeñan estas labores.

Nuestras propuestas no llevan ningún coste añadido y resolveríamos el “vacío” que la Dirección Ejecutiva trata de justificar con interpretaciones sobre RGC, publicación de Protocolos, etc.

6.- IRREGULARIDADES EN LA SUSPENSIÓN Y RECUPERACIÓN DE LA VALIDEZ DE LA HABILITACIÓN.

La OM 2520/2006 establece las condiciones para recuperar la validez de la habilitación cuando a un trabajador se le suspende por los motivos establecidos.

Dichas condiciones está desarrolladas en el artículo 11.1 y 11.2 de la OM 2520/2006. El artículo 11.1.a. prevé la suspensión de la habilitación cuando se detecten niveles de alcohol superiores a los autorizados o de indicios analíticos de consumo de estupefacientes, psicotrópicos o cualesquiera otras sustancias que producen efectos análogos.

La disposición adicional quinta de la OM 2520/2006 determina que si el resultado de una de las pruebas permitiese detectar que se ha excedido la tasa máxima de alcohol establecida en el Reglamento del Sector Ferroviario (0,2 gramos por litro en sangre o 0,10 miligramos por litro en aire espirado), o que existen indicios analíticos de consumo de drogas de abuso y/o sustancias psicoactivas, se procederá de la siguiente forma:



a) En las pruebas de valoración de capacidad psicofísica, el sujeto será valorado con la consideración de no apto, y **b)** en los controles aleatorios, se aplicará lo previsto en la Orden, para cada caso, en cada una de las habilitaciones que ostente el sujeto sometido a este control.

Ello conlleva a suspensión de la habilitación, tanto si el resultado es positivo como si el trabajador se niega a efectuar la prueba analítica y/o de detección de drogas.

No obstante los servicios médicos, por su cuenta, realizan pruebas que detectan si el trabajador ha consumido alcohol durante las últimas semanas suspendiendo o no devolviendo la validez de la habilitación en caso positivo. Entendemos que dicho requisito excede los preceptos de la OM 2520/2006, siendo la interpretación empresarial mucho más restrictiva que la propia Orden.

Respecto a los niveles de alcohol se refiere la Ley en el momento del análisis, bien en el reconocimiento médico o en el control aleatorio, nada más. Eso se debe a que los trabajadores no tenemos prohibido beber alcohol en nuestro tiempo libre, siempre que nos se mantengan los niveles dentro de los límites cuando nos presentemos al trabajo.

Sin embargo la empresa utiliza métodos que detectan el consumo en las últimas semanas incluyendo a los trabajadores que den positivo en la calificación alcohólico crónico para suspender la habilitación.

Del mismo modo, y a través del procedimiento nº 25 del Sistema de Gestión de Seguridad en la Circulación, se ponen unos límites, que la norma no contempla, para recuperar la habilitación. En concreto, dice el procedimiento que el tiempo máximo que un trabajador puede estar con la validez de la habilitación suspendida es de 12 meses, no obstante la norma no restringe tiempo alguno.

7º.- ARTÍCULO 115 DE LA NORMATIVA LABORAL DE ADIF.

En muchas ocasiones la pérdida de salud, que hace que los trabajadores no puedan superar las exigencias psicofísicas exigidas para el mantenimiento de la habilitación de Seguridad en vigor, supone reducciones anatómicas o funcionales graves, y definitivas, que disminuyen o anulan la capacidad laboral.

Cuando, además de perder la habilitación, dicha incapacidad es declarada por la Seguridad Social para la profesión habitual, se trata de una situación protegida por el Sistema de Seguridad Social. Se denomina Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.



Los trabajadores, declarados afectos de incapacidad permanente total para la profesión que ejercen, tienen derecho a percibir una prestación económica que varía dependiendo de la edad del trabajador enfermo y que es compatible con la realización de otro trabajo, en la misma empresa o en otra distinta.

El derecho de reingreso en la misma empresa lo garantiza el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

No obstante la Normativa Laboral de ADIF merma este derecho a todos los trabajadores en general y a los trabajadores que pierden la habilitación por motivos psicofísicos en particular.

La restricción la efectúa a través del artículo 115 de la NL, que debe regular el reingreso de los trabajadores afectos de una Incapacidad Permanente Total, aunque no debería exigir unos condicionantes que la Ley no impone.

El mencionado artículo 115 establece, para el reingreso, que el trabajador no solicite el inicio del procedimiento de Incapacidad y que, además, impugne la calificación, y renuncie a los derechos que de ella se deriven, en caso de que la Seguridad Social sea quien haya iniciado el procedimiento de oficio.

O sea, que para poder ejercer un derecho hay que renunciar, previamente, a otro derivado de una situación protegida por el sistema de Seguridad Social, al que se tiene acceso por llevar muchos años cotizando.

Pero si además, el trabajador que accede a la Incapacidad Permanente Total ejerce funciones relacionadas con la seguridad en la circulación, tiene una penalización más, por el hecho de padecer una enfermedad con limitaciones reconocidas por la Seguridad Social, no es acoplado según las garantías que ofrece el capítulo IV De la normativa laboral de ADIF.

8º.- CONCLUSIONES.

Viendo las propuestas entregadas en la mesa de negociación es notorio que no existe ninguna intención por parte del bando empresarial de dar salida a ninguno de los problemas abordados en la presente negociación.

Evidentemente es una burla a todos los trabajadores de Adif afectados por las distintas propuestas presentadas, pero en esta ocasión se ha dado un paso más, se ataca directamente a los trabajadores, que tras muchos años en la empresa, manifiestan problemas de salud.



Obviamente, dicha actuación deja en entredicho el capítulo nº 23 del informe de sostenibilidad, volumen IV, que se titula “Fortaleciendo el orgullo de pertenencia al ADIF.”

Irónicamente, el capítulo empieza con una introducción que afirma que para Adif, la responsabilidad social corporativa empieza por sus propios empleados, y que por ello se trabaja para crear un entorno empresarial que fomente el talento y la creatividad de sus trabajadores, así como su orgullo de pertenencia a una compañía con vocación de servicio público de calidad.

No estaría nada mal como declaración de intenciones si no fuese porque después se destina el más absoluto de los desprecios y desconsideración contra los trabajadores que pierden la salud.

El menosprecio es aún mayor si tenemos en cuenta la incidencia de las condiciones de trabajo a que se ven expuestos los trabajadores, unas veces provocando la enfermedad y otras actuando como dinamizador.

Con este tipo de propuestas para el futuro de los trabajadores con problemas de salud, como la que ha presentado la empresa, es imposible que los trabajadores se sientan identificados, comprometidos con los objetivos de Adif, por el contrario el trabajo lo realizamos por obligación, por presión, y con gran desmotivación. Nunca desarrollaremos el anhelado orgullo de pertenencia que se proclama en la memoria social de los grandilocuentes informes de sostenibilidad.

El SCF solicita que se inicie una negociación, seria, responsable y justa, que tenga en cuenta la dignidad de los trabajadores que pierden la habilitación, que no se les penalice por haber perdido la salud, y que por el contrario se aproveche su formación y experiencia sin que caiga sobre ellos el castigo ejemplarizador por no poder superar los reconocimientos psicofísicos exigibles para mantener en vigor la habilitación que les permita ejercer funciones relacionadas con la seguridad de la circulación.