



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/41982

12/12/2018

116632

**AUTOR/A:** PASCUAL PEÑA, Sergio (GCUP-ECP-EM)

#### RESPUESTA:

ADIF aportó en 2017 toda la información y documentación de apoyo que le fue solicitada con el objeto de efectuar la tramitación de un expediente de reconocimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación por penosidad al colectivo de Circulación ante el entonces Ministerio de Empleo y Seguridad Social, correspondiendo al mismo informar sobre el estado actual del trámite.

- ADIF es una entidad pública empresarial sujeta a la Oferta de Empleo Público regulada por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado previa autorización por parte del Ministerio de Política Territorial y Función Pública. El número máximo de nuevos contratos indefinidos viene establecido por los porcentajes de tasa de reposición que en las citadas leyes se fijan, siendo los datos correspondientes a los últimos tres años los siguientes:
- Año 2016: límite autorizado del 60 por ciento de su tasa de reposición (262 plazas).
- Año 2017: límite autorizado del 100 por ciento de su tasa de reposición (153 plazas).
- Año 2018: límite autorizado del 100% más un 5% adicional de su tasa de reposición (230 plazas y un incremento extraordinario de 183 plazas).

Así actualmente, tras las preceptivas acciones de oferta interna previa de plazas, en fecha 29 de junio de 2018 se publicó la convocatoria pública de ingreso a plazas de personal de convenio en el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, ofertando un total de 486 plazas cuyas pruebas selectivas se han realizado el pasado 15 de diciembre.

Por tanto, en el presente ejercicio el porcentaje acumulado de tasa de reposición asciende al 189%, y para los próximos años ADIF está preparando una solicitud extraordinaria de plazas, con el fin de allegar los recursos que requiera la planificación estratégica de la entidad.



En el Plan Transforma 2020, Plan Estratégico de ADIF con el horizonte 2020, se identifica a los trabajadores como una palanca fundamental para la consecución de los objetivos estratégicos, necesariamente a través de un clima laboral que favorezca el desarrollo y el compromiso de todos los trabajadores.

La planificación de la plantilla basada en un empleo de calidad es, por tanto, uno de los objetivos principales de la Compañía como necesidad imprescindible para poder materializar cada una de las líneas estratégicas de ADIF.

Madrid, 10 de enero de 2019

