



Comunicado 19

14 / 02 / 2025

MÁS TRABAJO, MENOS RETRIBUCIÓN

En las últimas semanas la empresa ha emprendido una carrera contra reloj, en algunos casos mediante modificaciones de los cuadros de servicio de las dependencias, con el fin último de empobrecer a la plantilla, o como le gusta llamarlo, “mejorar la eficiencia del gasto”. Parece ignorar la enorme responsabilidad y las condiciones de trabajo que tiene gran parte de la plantilla, poniendo incluso en riesgo la seguridad en la circulación con tal de ahorrarse unos euros. Tampoco parece importarle que se estén realizando funciones que, según la obsoleta ordenación profesional, no deben realizarse.

TOMA Y DEJE: NECESARIO PARA GARANTIZAR LA SEGURIDAD

Uno de esos conceptos que quiere dejar de pagar o reducir es el Toma y Deje. Ya lo están proponiendo en muchas de las modificaciones de cuadros de servicio. Un complemento que garantiza la continuidad del servicio y la seguridad en la circulación. E igual que el Toma y Deje, está intentando dejar de abonar otras claves (reemplazo a cargo superior, banda de mantenimiento, tiempos de espera, trabajo en fines de semana/festivos, etc.), aduciendo que no les corresponden al personal que debe percibirlo, menguando considerablemente las nóminas. La ambigüedad de la norma hizo que se optase por estas soluciones para dar respuesta temporal a problemas en circulación, telemando de energía, maquinistas, seguridad en la circulación, estaciones de viajar@s, supervisores, técnicos@ y un largo etcétera. Soluciones que son parches y que al final dependen de la buena voluntad de la plantilla y de la dirección (esta última parece haberse esfumado en un contexto de incidencias continuas).

Sin embargo, la dirección, tan ansiosa por ahorrar, no parece preocuparse de que haya personas trabajadoras con consideración de nocturnas que realizan horas extraordinarias (algo tajantemente prohibido), hasta el punto de exceder el límite anual de 80 horas en un solo trimestre. Tampoco parece muy preocupada de que no se cumplan los descansos entre jornadas o se trabajen hasta 15 días seguidos.

UNA ORDENACIÓN PROFESIONAL MÁS NECESARIA QUE NUNCA

Esta situación no viene más que a demostrar que la actual estructura organizativa y salarial en Adif ha quedado obsoleta y deja en indefensión a las personas trabajadoras. Un porcentaje demasiado elevado de la nómina depende de claves que se abonan si se trabaja o se realizan determinadas funciones, que surgen de una normativa enrevesada y anticuada. Y, además, cuando la buena voluntad flaquea, en algunas direcciones dejan de abonarlas.

Es necesario pasar gran parte de esta masa salarial fluctuante a un fijo garantizado. El salario base debe ser más elevado y un gran número de claves tienen que incorporarse a un complemento de puesto que reconozca sus particularidades, la responsabilidad, etc. Ese complemento se debe percibir simplemente por estar adscrito a ese puesto de trabajo. Y las funciones que quieren que hagamos de más deben negociarse en la nueva ordenación profesional del III convenio. Y por supuesto, nos las tienen que remunerar.

