



Comunicado 106 16 / 12 / 2025

LA MINORÍA INVISIBLE ALZA SU VOZ

El colectivo de Mandos Intermedios, Cuadros y Estructura de Apoyo ha dicho basta. En lo poco que avanza este convenio se siente, una vez más, relegado en nombre de un supuesto bien común, que nunca les incluye. Desde el SFF-CGT acabamos de trasladar al Comité General de Empresa (CGE) una propuesta, respaldada por cientos de personas pertenecientes a este colectivo, en la que alzan su voz ante la deriva de la empresa.

EL CONVENIO DE LA ESPERANZA

El SFF-CGT hace suyas las demandas de todas las personas trabajadoras de Adif y vamos a pelear por ellas, pero, eso sí, también debemos advertir de que cuando hemos hecho llegar al resto de sindicatos del CGE las reivindicaciones que nos llegan de los colectivos, estas se diluyen en el propio seno del CGE. Porque ¿qué es el CGE? Un ente abstracto y una suma de egos pseudosindicales que no sabemos muy bien para qué sirve, aunque sí para lo que no: luchar de forma conjunta por las reivindicaciones de la plantilla.

Es evidente que toda la plantilla, pertenezca a la categoría que pertenezca, ve en este convenio la esperanza de acabar con tantos años de desequilibrios, arbitrariedades e injusticias; usos y costumbres de otros tiempos amparados en una normativa laboral obsoleta. Y el colectivo de Mandos Intermedios, Cuadros y estructura de Apoyo sabe mucho de estas prácticas heredadas de generación en generación.

Ya es hora de terminar con la “tarifa plana”, un rentable cajón de sastre del que se ha beneficiado la empresa todos estos años: se deben abonar complementos de nocturnidad, turnicidad y jornadas especiales, como en cualquier otra categoría, así como percibir el complemento de antigüedad. ¿O es que la experiencia en este colectivo no es un grado? También es vital que se defina y acote de una vez por todas la disponibilidad 24/7 y se aclare su retribución, así como percibir complemento de dirección de obra acorde a su responsabilidad legal.

TRANSPARENCIA Y MEJORAS RETRIBUTIVAS

Como para el resto de la plantilla, la Ordenación Profesional se hace imprescindible. Una ordenación que establezca claridad en las funciones para cada puesto, con una valoración real de carga de trabajo y recuperando funciones externalizadas para liberar recursos. A igual puesto, mismas condiciones.

De la misma forma es prioritario establecer criterios objetivos para el desarrollo profesional (no pueden pervivir las entrevistas que compran voluntades) y que por fin exista transparencia en las movilidades (AGM previas a las OEP para evitar residencias provisionales), así como regular de una forma justa las condiciones laborales (teletrabajo, viajes, nocturnidad...).

Y ya basta de perder poder adquisitivo. Es fundamental que las subidas salariales sean ajustadas, como mínimo, al IPC, con actualización de los componentes fijos y variables.

En definitiva, la plantilla está cansada de esperar un convenio que no llega y que se intuye que camina hacia una dirección que no es correcta, que no va a dar respuestas a las necesidades de todos los colectivos. Que la empresa tome nota, que el cabreo se extienda y la plantilla se organiza. Que no digan que no lo estamos avisando.

