



Comunicado 57

27 / 06 / 2025

TODO LO QUE QUERÍAS SABER (Y NO ACABABAS DE ENTENDER) SOBRE LA ORDENACIÓN PROFESIONAL

¿POR QUÉ ES VITAL UNA NUEVA ORDENACIÓN PROFESIONAL?

Porque el sector ferroviario ha sufrido una transformación brutal en los últimos años y es necesario redefinir las funciones de cada persona trabajadora para que la empresa no aplique sus nuevos modelos productivos abusando de la buena fe de la gente (sobre todo de la de nuevo ingreso).

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE NEGOCIAR UNA ORDENACIÓN PROFESIONAL?

El objetivo es simplificar categorías, funciones y salarios. La ordenación hará más claras nuestras obligaciones y más justas las nóminas. Se trata de subir el salario base (que es muy bajo) y completarlo con un complemento de puesto y una mínima variable, de tal forma que nuestro salario sea más o menos estable y no dependa de cuestiones como la disponibilidad, la asignación de tareas por parte de una jefa o un jefe u otras.

Ese es nuestro objetivo, pero hay que tener claro que la intención de la empresa con esta ordenación es obtener más flexibilidad de las personas trabajadoras. Por eso debemos estar alerta.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE QUE HAYA UNA FINANCIACIÓN POR PARTE DE HACIENDA?

La ordenación va a requerir sí o sí una partida presupuestaria, ya que el sistema retributivo cambiará. Por ejemplo, hay que remunerar condiciones que ahora hacemos gratis: turnicidad, festividad, conducciones, etc.

Hasta ahora la empresa lo ha tenido claro, pero ya ha empezado a insinuar que no se trata tanto de incrementar la partida como de repartir bien lo que hay. Ojo con este cambio de rumbo.

¿QUÉ SON LAS ÁREAS DE ACTIVIDAD Y LAS ÁREAS FUNCIONALES?

Las áreas de actividad engloban los distintos tipos de actividad que se desarrollan en Adif. La empresa propone englobarlas en dos: específicas (infraestructura, circulación y servicios al cliente) y comunes (gestión, jurídica...).

Las áreas de actividad a su vez se dividen en áreas funcionales. Por ejemplo, el área de actividad de servicios al cliente se divide en dos áreas funcionales: Estaciones de Viajer@s y Servicios Logísticos.

¿QUÉ SON LOS GRUPOS Y SUBGRUPOS?

La nueva ordenación profesional ordena la plantilla en grupos profesionales ordenados jerárquicamente. La propuesta de la empresa es hacer 3 grupos: grupo de Operaciones (el anterior "Personal Operativo"), grupo de Mando Intermedio y Cuadro Técnico y grupo de Estructura de Apoyo.

La empresa ha introducido el concepto de "subgrupo", en principio para referirse al cruce entre área de actividad y grupo profesional (por ejemplo, cuadro técnico de jurídica).





Comunicado 57

27 / 06 / 2025

También pretende establecer una división en el grupo de operaciones (personal operador jefe y personal operador).

¿A QUÉ SE REFIERE LA EMPRESA CON “DESARROLLO PROFESIONAL HORIZONTAL”?

La empresa la define como una forma de carrera profesional en la que las personas trabajadoras, sin necesidad de ascender, se forman y adquieren más productividad (lo que podría también terminar acarreado un incremento de funciones), viéndose recompensadas con un aumento salarial.

Nos preocupa que sea una forma encubierta de fomentar distintos niveles salariales dentro de los grupos y subgrupos y entre quienes realizan el mismo trabajo. Necesitamos más información sobre el modelo que se nos propone, pero nos hace encender las alarmas.

¿POR QUÉ EL SFF-CGT MIRA CON RECELO LOS NIVELES Y SUBGRUPOS QUE LA EMPRESA QUIERE APLICAR DENTRO DE CADA SUBGRUPO?

Entendemos que al establecer distintos niveles dentro de un mismo subgrupo la empresa pretende crear diferentes niveles salariales para funciones prácticamente idénticas (por ejemplo, personal montador y personal montador especialista). Desde el SFF-CGT entendemos que la gente que pertenece al mismo grupo debe percibir el mismo sueldo (igual trabajo, igual salario).

Esta estructura podría entorpecer la movilidad y la salida del subgrupo, así como establecer el marco propicio para mantener o extender las categorías de entrada, categorías que rechazamos rotundamente.

¿A QUÉ TENEMOS QUE ESTAR MUY ATENT@S?

En principio lo que ha presentado la empresa hasta ahora es el marco de una foto en la que todavía no se ve la imagen interior. Lo importante es cómo se va a articular toda la ordenación dentro de esa estructura. Y ahí no nos da apenas información.

Comenzamos a sospechar (y mucho) del concepto de “carrera horizontal”. Puede que quieran usarla para establecer niveles dentro de cada subgrupo y penalizar tanto la movilidad dentro de la empresa como establecer diferencias salariales entre las personas trabajadoras de un mismo subgrupo.

La empresa, además, ha empezado a dejar caer algunas ideas que no nos gustan, como la de hacer las conducciones y las disponibilidades obligatorias, asumir sin negociar los SIC+, interponer denuncias en nombre de Adif o seguir sin regular en detalle las funciones de la Estructura de Apoyo, entre otras.

En definitiva, nos encontramos ante un momento crucial que puede cambiar nuestro futuro laboral, para bien o para mal. Desde el SFF-CGT vamos a luchar con todas nuestras fuerzas para que esta ordenación profesional suponga una mejora sustancial de nuestras condiciones laborales. Estamos vigilantes ante las maniobras de la empresa y no permitiremos que se dé ningún paso atrás.

