



Foto: Archivo ADIF

Nuevo Modelo de Infraestructura ADIF y ADIF Alta Velocidad

Nuevo Modelo de Infraestructura en ADIF y ADIF Alta Velocidad

Ante el inmovilismo y falta de negociación de la empresa, y cumpliendo con el compromiso adquirido con las personas trabajadoras de ADIF y ADIF Alta Velocidad en la reunión del 5 de julio de 2022, desde UGT pasamos a desarrollar los puntos que consideramos esenciales y que deben regir la negociación para el necesario cambio de modelo en Infraestructura, teniendo en cuenta, no solo las necesidades de la empresa, sino las del conjunto de la plantilla afectada.

Asimismo, dejamos claro que se trata de un **documento de trabajo** que pueda servir a las partes para avanzar en la negociación, enriqueciéndose con las aportaciones que puedan proponer el resto de organizaciones sindicales.

1. Organización Territorial

No se entiende que en los diferentes tipos de Bases de Mantenimiento que se proponen por parte de la empresa, se haga referencia a una especialidad de Telecomunicaciones y otra de Fibra Óptica, cuando esta última pertenece a Telecomunicaciones; en todo caso, lo que corresponde es especificar las características de la rama.

En este mismo sentido, se deben establecer las particularidades del grupo específico de Maquinaria de Vía dentro de la especialidad de Vía, no recogida en el cuadro de especialidades.

No comprendemos la distinción que se hace en la tabla '2.1 de Referencia', entre Personal operativo y Encargado de Trabajos. Por ello, consideramos que se deben explicar dichas diferencias recogidas en la tabla.

Del mismo modo, **debe quedar claro que una cosa son las Bases de Mantenimiento y otra las especialidades que componen estas Bases**. La empresa propone pasar de 598 Bases a 404, lo que *a priori* parece un dato escandaloso. No obstante, si analizamos los datos, la mayoría pertenecen a especialidades que se quieren suprimir, siendo mínimos los casos que se refieren a cierre de Bases de Mantenimiento. En cualquier caso, **es imprescindible aclarar si la empresa habla de Bases de Mantenimiento o de especialidades**.

Igualmente, creemos que **no hay que hablar de supresión de Bases sino de reorganización de las mismas**, ya que existen algunas consideradas poco operativas o cuyas residencias tienen falta de personal, pero si se suprimen se deben quedar algunas intermedias como bases estratégicas.

Los ajustes del personal tienen que ser negociados con el CGE y cumplir rigurosamente con la Normativa laboral. La dotación del personal debe hacerse a través de OEP y, **en el caso de Movilidades por cierre de bases, éstas deben producirse de manera voluntaria** conforme al punto '2.4 Condicionante', del documento aportado por la empresa.

Más interesante y productivo sería **crear una malla de bases equidistantes entre sí para agilizar los tiempos de respuesta**, ya que la productividad no puede basarse en una concentración de personal en un punto concreto, sino en el aprovechamiento de los recursos humanos repartidos. Dicha malla puede conformarse entre bases de una misma provincia o, incluso, interprovinciales, siempre que no disten demasiados kilómetros entre sí.

Todas las modificaciones han representado en realidad una ampliación del ámbito de actuación con lo que ello comporta: más tiempo en la carretera, menor productividad, mayor tiempo de respuesta ante incidencia-avería y peor conciliación entre vida personal y laboral.

2. Integración Especialidad Instalaciones Seguridad Mecánicas

No somos partidarios de la eliminación de esta especialidad por tener sus propias cargas de trabajo y tecnología, que es incompatible con Instalaciones Seguridad Eléctricas y Vía y Obras. De hecho, se puede comprobar que en la Acción General Movilidad no se han ofertado plazas, tanto en Modalidad geográfica como funcional, descapitalizando así los recursos humanos de esta especialidad. Tanto es así, que **se han tenido que hacer contrataciones externas para acometer estos trabajos**.

Asimismo, hay que tener en consideración que para asumir las tareas actuales de Instalaciones de Seguridad Mecánica por otros servicios, se debe modificar la Normativa en la Clasificación de categorías-grupo 13.2 de Instalaciones de Seguridad en todas sus categorías, así como el grupo 10 de Personal de Conservación y Vigilancia de Vía, también en todas sus categorías. En caso de reubicación, el criterio tiene que ser funcional y no geográfico.

3. Mejora de la Funcionalidad de la Figura de Encargado de Trabajos

Tanto para el mantenimiento preventivo, correctivo y obras de mantenimiento y mejora de la función de Encargado de Trabajos, **esta figura debe recaer en personal de ADIF**. No olvidemos que la Orden FOM 2872 dice que *“la habilitación de encargado de trabajos se otorgara al personal del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias”*.

No se puede contemplar la eliminación de la especialidad de Encargado de Trabajos, ya que la propia Orden FOM 2872 en su punto 2 dice *“En cada caso la habilitación especificara las funciones correspondientes a las actuaciones o especialidades de que se trate, que podrán ser de infraestructura y vía; electrificación; señalización; o telecomunicaciones”*.

Por otra parte, cuando se pierde la **habilitación de Encargado de Trabajos** por pérdida de facultades, no se abona dicho complemento al trabajador, contraviniendo la ‘Cláusula 9. Salud Laboral’ del II Convenio Colectivo pluriempresarial de ADIF y ADIF Alta Velocidad. Igualmente, **se abordará la problemática de la pérdida de habilitaciones y las posibles soluciones**.

En consecuencia, **se debe internalizar la carga de trabajo del Encargado de Trabajos de ADIF y ADIF Alta Velocidad**, sobre todo en las residencias que se hayan visto mermadas las cargas de trabajo por la entrada del AVE.

La habilitación del Encargado de Trabajos debería conllevar un **complemento fijo mensual**, tanto por la responsabilidad que conlleva el ejercicio de sus funciones, como por las implicaciones que tiene el mantener las capacidades psicofísicas exigidas.

No estamos de acuerdo con la pretensión de modificar la Orden FOM 2872, dado que podría suponer una alteración que fuese en detrimento de la seguridad.

4. Mejora de la disponibilidad en la Brigada de Incidencias/ Conducciones

Como ya dijimos en **nuestra propuesta de Desarrollo Profesional realizada en 2017**, tanto la Brigada de Incidencias como las conducciones de vehículos

por carretera **han de ser voluntarias**, además de incrementar los valores económicos a estos conceptos. Asimismo, tienen que ser **transversales para todas las actividades y categorías de la empresa que tengan este complemento de puesto**.

En el ánimo de conciliar la vida familiar y laboral, se tendrá en cuenta la **voluntariedad y la rotatividad en la situación de disponibilidad**, donde, como mínimo, se tendrá garantizado que el 50 % de los días de descanso mensuales se encontrarán en situación de no disponibilidad, en aras de corregir situaciones de desequilibrio.

El tiempo de permanencia en situación de disponibilidad por adscripción voluntaria será por periodos de seis meses, pudiéndose renovar en periodos de igual duración. La renuncia a esta situación deberá comunicarse con una antelación mínima de un mes.

Entre la atención a una incidencia fuera de la jornada laboral grafiada, y la incorporación al turno grafiado, **el trabajador deberá contar con un descanso entre jornadas de 12 horas**, retrasando el horario de su incorporación al gráfico, si fuera necesario, y computándose como jornada efectiva la totalidad del tiempo grafiado, incluyendo el tiempo de retraso. En cuanto a la conducción, se establecerá un **límite máximo de kilómetros y horas de conducción por día** para preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Uno de los principales motivos por el cual la brigada de incidencias y la conducción no resultan atractivas es por su escasa remuneración y falta de rotación de la misma. Por ello, consideramos que **tanto el complemento de Brigada de Incidencias como el de disponibilidad debe ser una cuantía fija mensual**.

Asimismo, la empresa debería de disponer de un seguro que contemple las sanciones, cursos de recuperación de puntos, retirada de carnet, ya que el trabajador pone a servicio de la empresa su carnet de conducir.

Igualmente, no se debe vincular la conducción de vehículo de carretera con la adscripción a la brigada de incidencias, salvo que dicha vinculación tenga carácter voluntario.

Por último, consideramos que el personal de infraestructura tiene muchos **conceptos fluctuantes** que son remunerados y habría que ir a un modelo

tendente a que **se incorporen dichos complementos al fijo del trabajador o trabajadora.**

5. Creación de la nueva especialidad de Telemandos de Energía

El personal que pertenezca a esta especialidad debe tener la categoría de Mando Intermedio (Supervisor) y se tendrá que ofertar en primer lugar al colectivo de Encargado de Telemando y Subestaciones y, de manera subsidiaria, al resto de personas trabajadoras de la especialidad de subestaciones.

Dada la importancia de las funciones que se desempeñan en un Telemando de Energía, se tendría que crear un **perfil con conocimientos en la rama de electrificación**, con su pertinente formación en Línea Aérea de Contacto y Seccionadores de Zonas Neutras, elementos que, hasta hoy, ya se gestionan.

Todo el personal de Telemando de Energía tiene que ser personal de ADIF y, una vez que se les encuadre en el colectivo de Mandos Intermedios y Cuadro, se deben regular los complementos de puesto como toma y deje, bocadillo, etc. así como cualquier otro que se pudiera crear.