A/A: Raúl Sáez Rodríguez



Madrid, 27 de Octubre de 2026

En relación a la carta que remitimos de 17 de febrero en la que comentábamos las difíciles condiciones de trabajo que se sufren en algunos CRC´s, que pedíamos realizar nuevas Evaluaciones de Riesgos y que nos contestasteis que era algo coyuntural debido a los accidentes que se habían sufrido en el ferrocarril en aquellas fechas.

Desde este sindicato seguimos recibiendo noticias que nos hacen pensar que la problemática persiste y por todo ello, desde SFF-CGT queremos trasladaros las siguientes aportaciones para mejorar las condiciones en los CRC´s, especialmente los de mayor saturación. Pretendemos, por una parte consolidar una plantilla estable y por otra, optimizar los recursos humanos ya disponibles a través de una mejor organización del trabajo.

1. CONSOLIDACIÓN DE LA PLANTILLA

La elevada carga de trabajo, responsabilidad, exigencia mental y unos horarios difíciles de compatibilizar con la vida personal dificultan la permanencia en estos centros. Proponemos las siguientes medidas para **fomentar la entrada y permanencia** de personas:

- Mantenimiento de un número elevado de plazas ofertadas en futuras OEPs.

- Permitir, en la proxima AGM, el acceso en promoción al puesto de Supervisor/a de Regulación de Puesto de Mando, de forma subsidiaria, a las personas con residencia provisional que ya están adscritas a un CRC desempeñando funciones de Supervisor/a mediante reemplazo. Esto redundaría en un ahorro en formación al permitir a personas ya formadas a mantener sus residencias.

- Aplicar la Cultura Justa al régimen de faltas y sanciones, por la cual no se aplicarán acciones disciplinarias por infracciones involuntarias que hayan sido reportadas, salvo casos de dolo, culpa o negligencia grave. Actualmente, las jefaturas están aplicando cada vez más la suspensión de empleo y sueldo, es decir, "el castigo". Esta práctica, lejos de reducir el error humano, está fomentando el estrés laboral entre la plantilla con menos experiencia provocando bajas de larga duración, excedencias, renuncias, cambios de residencias, etc….

2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las medidas del punto 1 tienen un horizonte a medio plazo, creemos deben complementarse con medidas urgentes en cuanto a la organización del trabajo, que permitan **optimizar los recursos disponibles, evitar la sobrecarga de trabajo y mejorar las condiciones** de las plantillas actuales:

- Establecer un **itinerario progresivo de aprendizaje**. Las personas procedentes de OEP, sin experiencia ni conocimientos previos, se están habilitando simultáneamente de 4 puestos de CTC diferentes, teniendo que aprender y comprender en muy poco tiempo características y particularidades diferentes. Proponemos limitarlos a dos en un inicio, evitando los de alta dificultad, y una vez la persona haya adquirido práctica, autonomía y seguridad, se ampliarán de forma gradual.

- Asignar los **puestos de CTC en función de la experiencia y pericia** de cada persona, evitando asignar puestos con alta dificultad (muchas circulaciones de viajeros y mercancías, trabajos, incidencias, particularidades) a personas que aún no tienen experiencia en la regulación de la circulación.

- Garantizar la **rotación entre puestos** según la dificultad y carga de trabajo de los mismos, evitando asignar a la misma persona dos días seguidos a un puesto con alta carga.

- Establecer un **gráfico de personal adaptado a la carga de trabajo** prevista. Los gráficos actuales mantienen una estructura fija mientras que la carga de trabajo es mucho mayor los días laborables que los fines de semana o festivos; en estos últimos el número de circulaciones, especialmente de mercancías, es muy inferior, así como los trabajos en vía. Proponemos incorporar **cambios planificados** en los gráficos, que permitan **reforzar los días de mayor actividad y facilitar descansos en días con menor carga**; esta medida permite optimizar los recursos disponibles y a la vez facilita la conciliación.

- **Actualizar los medios tecnológicos** para disponer de herramientas más ágiles y cómodas en los puestos de CTC: pantallas curvas, tren-tierra táctil, libro de telefonemas electrónico (ya implantado en el CRC de Valencia – Font de Sant Lluis).

Fdo:

José Andrés Nieto Belmonte