

08-02-2022

Comunicado

2022-3

Las cláusulas abusivas tienen poco recorrido

El sector ferroviario está evolucionando en España y con ello se está produciendo la entrada de nuevas empresas ferroviarias. Aunque es un proceso que se originó hace años con las mercancías, el inicio de la operación en viajeros ha dado lugar a un gran impacto publicitario y mediático.

Hemos podido comprobar cómo las nuevas empresas, en su construcción de marca, han puesto en valor (por encima de otros elementos) al equipo de maquinistas que están conformando.

No es una cuestión al alzar, ya que, desafortunadamente, continúa siendo noticia, en diversos puntos de la península, la supresión de numerosos trenes del Grupo Renfe, a causa del déficit de maquinistas.

Esta circunstancia ha sido tan evidente que ha calado en el usuario del ferrocarril. A consecuencia, los equipos publicitarios de las nuevas empresas, a diferencia del Renfe estancado en cuando era la única alternativa ferroviaria, han comprendido que, como elemento de solvencia y garantía, visualizar al equipo de maquinistas con el que cuentan aporta una gran confianza en el usuario.

No obstante, conforme se incorporan maquinistas a las nuevas empresas, comprobamos determinadas prácticas irregulares, bien en las cláusulas contractuales, bien en el proceder de los servicios de RRHH que aportan inseguridad jurídica y laboral en el profesional.

Cláusula de permanencia

Una de las cláusulas abusivas más frecuente es la de intentar coaccionar al maquinista con una suma importante de dinero en el caso de que el profesional decida cambiar de empresa. Se amparan bajo el pretexto del coste que la habilitación del maquinista ha conllevado para la compañía. Es una formación ordinaria a la que está obligada la empresa y no puede ser objeto de un pacto de permanencia.

A este respecto, SEMAF ha ganado todas las demandas de sus afiliados que se han visto en esta situación. La jurisprudencia dicta que los “Certificados pertenecen a la entidad otorgante, por lo que estos pierden su validez cuando se extingue la relación laboral...”

Esta circunstancia evidencia que el beneficiario exclusivo de las certificaciones es la empresa... y por ello, es la empresa quien debe soportar los costes aparejados a la formación para su obtención.

La complejidad y gran regulación del sector ferroviario, desborda el conocimiento de los servicios de RRHH de las empresas entrantes, pues extrapolan el 'know-how' de otros sectores al ferroviario. Deberían centrarse en comprender las necesidades propias de su principal activo, con el fin de promover la fidelidad en la empresa, en lugar de intentar retenerles a la fuerza.

Sanciones y carencia de regulación

Con el desarrollo de un Convenio Colectivo, o un acuerdo marco, se establece un contexto que regula la relación entre el profesional y la empresa, sus derechos y sus deberes. El régimen sancionador es uno de los aspectos que se incluyen en dicha regulación.

Las empresas que carecen de marco regulador no pueden establecer sanciones a los profesionales al no estar estipuladas. Estas podrían resultar subjetivas y arbitrarias. Cualquier sanción al respecto no tiene validez legal por ser nula.

En SEMAF hemos detectado que empresas de reciente incorporación carecen de Convenio colectivo en un intento de obtener un beneficio mediante el no reconocimiento de derechos laborales a los maquinistas. Piensan que sin esta regulación pueden articular el desempeño del profesional según se dé el día, la semana o el mes. Cambiando la planificación laboral y/o las condiciones a conveniencia.

Con ello no solo pierden todas las instancias jurídicas (SEMAF las ha ganado todas a este respecto), sino que además provocan en los profesionales una desafección que les lleva a querer abandonar la compañía lo antes posible.

Comunicaciones

Lo referente a las comunicaciones entre el profesional y la empresa es conveniente diferenciar los medios y canales de comunicación operativa, con los establecidos en lo referente a los asuntos de RRHH.

Los primeros son los propios que posibilitan que el maquinista pueda interactuar con el resto de los agentes involucrados en la operación y desempeñar su misión con corrección y seguridad. Están reguladas en los SGS de las empresas en cumplimiento del RCF.

Las segundas son las respectivas a la organización de recursos humanos o comunicaciones de contenido corporativo. Son comunicaciones que han de estar recogidas en el convenio para garantizar el cumplimiento de su recepción. En caso contrario entramos en el terreno de las malas prácticas y la subjetividad.

Incluso, estando recogidas y pactadas, hay empresas que intentan vulnerar los derechos de los trabajadores tratando de hacerles llegar las comunicaciones en una intromisión a lo estipulado en la Ley de protección de datos y garantía de derechos digitales, que regula (entre otros) el derecho de desconexión digital.

Naturalmente, SEMAF gana también todas las demandas en las que la empresa incurre en estos hechos, con sus afiliados.

Aunque éstas son las principales, podríamos seguir enumerando temas en los que las empresas ferroviarias obtendrían un mayor beneficio si intentasen comprender las

necesidades particulares del colectivo de maquinistas. Algo que conseguirían mediante un marco regulador del colectivo, en lugar de imponer cláusulas abusivas.

COMISIÓN EJECUTIVA SEMAF