

17 de septiembre de 2026

¿Y LA CULTURA JUSTA...PÁ CUANDO?

Desde UGT venimos manifestando nuestra preocupación por la aplicación efectiva del modelo de Cultura Justa en Adif. Consideramos que, en la práctica, dicho modelo carece de elementos esenciales que garanticen su correcta aplicación, especialmente por la ausencia de una definición clara y objetiva de conceptos fundamentales como los errores, las conductas negligentes y las transgresiones.

Esta indefinición, genera incertidumbre entre la plantilla y dificulta, la diferenciación entre actuaciones voluntarias derivadas del desempeño operativo y conductas susceptibles de reproche disciplinario. A ello se suma la falta de adecuación entre los principios de la Cultura Justa y el vigente régimen disciplinario, algo que UGT y el resto de los sindicatos, quiso negociar según la cláusula 17ª del II convenio colectivo de Adif y que se planteó en la única reunión de la mesa de normativa de negociación del convenio.

Esa falta de adecuación provoca que los incidentes operacionales continúen derivando, de forma recurrente, en expedientes disciplinarios dirigidos contra las personas trabajadoras de primera línea como los y las Responsables de Circulación y Personal de Infraestructura y, en la mayoría de los casos, en la imposición de sanciones.

La Cultura Justa debe orientarse al aprendizaje organizativo, al análisis de los factores sistémicos y a la mejora continua de la seguridad operacional, evitando que la respuesta ante los incidentes recaiga de manera predominante sobre quienes se encuentran en la primera línea de la operación. Sin reglas claras, transparentes y coherentes en la aplicación de la Cultura Justa, será difícil generar el clima de confianza necesario para fomentar la comunicación y notificación de errores y la gestión proactiva de los riesgos.

Por ello, desde UGT insistiremos en la revisión del actual modelo de aplicación de la Cultura Justa, la definición inequívoca de los criterios de valoración de las conductas y su armonización con el régimen disciplinario, garantizando que los principios que inspiran este modelo no queden desvirtuados y subjetivados en su aplicación práctica.

La seguridad operacional se fortalece aprendiendo de los errores, no penalizando sistemáticamente a quienes los notifican y comunican o se ven involucrados en ellos.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE
PIDE, SINO POR LO QUE CONSIGUE**

1 / 1