



Ayer, se reunió la Comisión Negociadora del XXIII Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Contratas Ferroviaria, donde desde UGT insistimos en la necesidad de acelerar la negociación, especialmente en lo referente a las subrogaciones parciales.

En UGT, consideramos que es fundamental para la plantilla que las partes alcancemos un acuerdo lo antes posible y con unos criterios claros que nos permita acometer las subrogaciones parciales que se puedan producir y, posteriormente, incluirlo en el texto del Convenio, una vez alcanzado un acuerdo para su firma. Por ello, propusimos la creación de una Mesa específica que tratase en profundidad las subrogaciones parciales. Sin embargo, las empresas no han cumplido su compromiso de entregar un planteamiento sobre los aspectos técnicos, razón por la cual, UGT hemos propuesto que la próxima reunión de la Comisión Negociadora, programada para el 18 de enero, se trate el tema de las subrogaciones parciales de manera monográfica, lo que ha sido aceptado con el compromiso de ambas partes de aportar textos para su negociación.

Asimismo, expusimos parte de nuestra plataforma entregada en la anterior reunión, fijando algunos de nuestros principales objetivos que podemos resumir en los siguientes puntos, entre otros:

? Modificación del ámbito funcional del convenio para la aplicación del mismo a todas las empresas ferroviarias, tanto las públicas como son ADIF, el Grupo RENFE o los ferrocarriles autonómicos (FGC, FGV, etc.), así como las privadas que se están incorporando tras la liberalización del sector, como es el caso de OUIGO o ILSA.

? En cuanto al ámbito temporal, proponemos una vigencia de 4 años ampliable a uno más con el objetivo de dar estabilidad al servicio y a la plantilla. No obstante, su vigencia final estará en

UGT expone su plataforma a la Comisión Negociadora del Convenio de Contratas Ferroviarias

función del resultado de global de la negociación.

? Incluir medidas que promuevan la igualdad en todos los aspectos relativos a ingreso, vacantes, ascensos o promoción, así como la conversión de jornadas parciales a tiempo completo, medidas de conciliación, de protección a embarazo, nacimiento de hijos, salud laboral, etc.

? Regular el derecho a la desconexión digital, preservando el derecho de los trabajadores y trabajadoras a no responder teléfonos, correos electrónicos o mensajes laborales de cualquier tipo, una vez finalizada su jornada laboral.

? Asimismo, proponemos establecer que las vacantes que requieran una especialización o formación sean ofrecidas a las plantillas existentes, primando el criterio de antigüedad, antes de contratar a nuevo personal, además de establecer un periodo de cobertura para las

? Igualmente, consideramos que los jefes de equipo no deben ser cargos de libre designación, y que se deben fijar criterios objetivos basados en la antigüedad a la hora de ejercer funciones de categoría

? En cuanto a los días de convenio, consideramos que les deben corresponder cinco días a las personas trabajadoras que presten servicio cuatro días o más a la semana y tres días al resto, al que sumaremos un día más para los trabajadores y trabajadoras con turnos nocturnos que presten servicios tres días o menos a la semana. Asimismo, se debe regular la solicitud y concesión de esos días de una manera adecuada para evitar la

? Incluir el abono del concepto de nocturnidad en las pagas extraordinarias, así como que éstas puedan prorratearse como ya ocurre con la paga de beneficios.

? Creación de complementos o pluses que compensen situaciones especiales como el plus festivo o un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad. Para ello, se deberá negociar la cuantía y delimitar las actividades que darían lugar a estos complementos.

? Mejorar las licencias retribuidas, cuyos aspectos más reseñables son:

? Incrementar a 5 días en el caso de enfermedad grave, hospitalización o muerte de cónyuge e

? Dos días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de tíos y tías.

? Aumentar las horas por acompañamiento a visitas médicas de hijos e hijas menores de 16 años, así como a familiares con

? Que el inicio de las licencias solicitadas sean en días

? Contemplar derechos a licencias retribuidas en caso de violencia de género.

? Aumentar la cuantía económica de las horas extraordinarias, especialmente para aquellas

UGT expone su plataforma a la Comisión Negociadora del Convenio de Contratas Ferroviarias

realizadas en domingo o

? Primar la antigüedad en las ampliaciones de los trabajadores de jornada parcial a jornada completa e impedir contrataciones nuevas sin ofrecer estos puestos a estos trabajadores y trabajadoras, como ya establece el convenio; este aspecto es fundamental en el desarrollo de la igualdad ya que, en su mayoría, son las mujeres quienes realizan más jornadas parciales.

Finalmente, desde UGT propusimos una reunión específica para abordar la clasificación profesional, ya que el actual redactado del convenio permite que funciones que deberían estar acogidas en niveles salariales superiores sean realizadas por el último nivel de limpiador/a, como son la limpieza de grafitis, brigadas de limpieza, vaciados de depósitos de WC's y carga de agua de vehículos ferroviarios, manejo de coches y carritos de recogida de residuos, etc. También, debemos regular la realización de tareas que requieren las certificaciones y autorización debidas, como son el soplado de vehículos, los pilotos de vías y de energía, etc. además de abordar una retribución adecuada a estas funciones.

En definitiva, desde UGT apostamos por una negociación ágil que permita alcanzar un pronto acuerdo que avance en los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Contratas Ferroviarias y construya un futuro acorde a la nueva realidad, tanto de las plantillas como de las propias empresas. Os iremos informando de los avances que se produzcan en la negociación.