

XXIII Convenio Colectivo

UGT alcanza un principio de preacuerdo que avanza en la negociación

19 de febrero de 2022.- Ayer, desde las 8:30 de la mañana y hasta bien entrada la tarde, UGT mantuvimos una **intensa reunión** con representantes de CCOO y de las patronales con presencia en la Comisión Negociadora, AGESFER, ASPEL y UNECOFE.

El principio de preacuerdo pivota sobre los **temas básicos que vienen demandando el conjunto de trabajadores y trabajadoras** y que, a su vez, estaban **recogidos en nuestra Plataforma reivindicativa**: incrementos y **mejoras de carácter económico, subrogaciones parciales, clasificación profesional, política social** y mejora de la regulación en materias en **igualdad** y **protocolos** de actuación frente al **acoso y violencia de género**. En resumen, estos son los **principales avances**:

➤ **Materia económica:**

- **Incrementos** económicos en **todos los conceptos de las tablas salariales**, así como en el **fijo de la paga de beneficios**, el **Plus Transporte día** y **Plus Vestuario día**, la **Ayuda por hijos e hijas con discapacidad** y la **Ayuda escolar y familiar**.
- Dichos **incrementos** supondrán un **10% durante la vigencia del Convenio Colectivo (2022-2025)**, repartidos del siguiente modo:
 - **2022.-** incremento del **1,25%**, a partir del 1 de julio.
 - **2023.-** incremento del **2,25%** desde el 1 de enero de 2023.
 - **2024.-** incremento del **3,50%** desde el 1 de enero de 2024.
 - **2025.-** incremento del **3,50%** desde el 1 de enero de 2025.
- **Cláusula de revisión salarial al alza.-** en el caso de que las **sumas de los IPC's reales** hasta el 31 de diciembre de 2025 **superen el 10%** de incremento total acordado, en **enero de 2026 se incrementará en las tablas salariales la diferencia**, hasta un **máximo del 2%**, lo que supone asegurar un incremento del 12% en caso de subida desbocada de la inflación y, con ello, un intento por **garantizar el poder adquisitivo** de las personas trabajadoras.

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

- **Complemento art. 48.-** alcanzará los **110 €**, a partir del mes posterior a la publicación del Convenio en el BOE.
- **Salario base y prima mínima.- Unificación** de ambos conceptos, sin que ello suponga el deslizamiento en ningún concepto del convenio.
- **Nuevos Pluses.-** en el plazo de un mes, deberán concretarse las cuantías y aspectos pendientes en torno a los siguientes conceptos que se abonarán a partir de 2023:

- Reconocimiento de las funciones de **Piloto de vía** y **Piloto de energía**, así como la creación de pluses para regular su compensación económica.
- **Plus de conducción.-** en línea con los acuerdos que existen en la actualidad. Asimismo, se concretarán las funciones por las que se percibirá el Plus.
- **Plus de trabajo en festivos.-** se acuerda una cuantía de **7 €/día**, que se abonará a partir del octavo festivo trabajado, dentro del año natural. Su abono será proporcional a la jornada contratada.
- **Plus de toxicidad y desinfección.-** las partes acuerdan retomar dicho plus, concretando su cuantías y las funciones por las que se compensará. No obstante, para evitar el deslizamiento por la unificación del salario base y la prima mínima, se ha acordado que se sitúe en torno al **7,6% para el Nivel 6**.

➤ **Clasificación profesional:** se definen las funciones de los Niveles 5 y 6, evitando con ello la as empresas contraten a personal para realizar labores de limpieza especializada a un salario inferior al que les correspondería. De este modo y en resumen:

- **Limpiador (Nivel 6).-** personal que realiza **funciones básicas de limpieza**, sin requerir capacitación superior o especializada y solo con útiles manuales (sin maquinaria).
- **Especialista en limpieza (Nivel 5).-** personal que realiza limpieza que **requiere cierta práctica y/o especialización**. Aquí, se incluyen los trabajos en altura, la utilización de maquinaria industrial, aspirado en útiles o textiles, manejo de túnel de lavado mecánico, limpieza y planchado de lencería, cristalería, pintura y rotulado de trenes, montaje, desmontaje, anclaje y desanclaje de asientos de vehículos ferroviarios, limpieza de coches-cama cuando incluya hacer las camas, limpieza manual o mecanizada de trenes y frontales de los mismos, tareas de soplado, limpieza de aires acondicionados, lavado interior de morro de vehículos ferroviarios,

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

de trampillas y boggies, limpieza y vaciado de depósitos de WC's, carga y descarga de agua con elemento de transporte y trabajadores/as con riesgo eléctrico por trabajos en tensión o proximidad.

- Asimismo, se estudiará la **posibilidad de unificar las tablas salariales** de los cuatro sectores de actividad: **limpieza, desinfección, removido y servicios auxiliares.**
- **Subrogaciones parciales:** se establecen los principios rectores en esta materia, adjuntándose al principio de preacuerdo un borrador que deberá desarrollarse en el texto definitivo del Convenio Colectivo. Así, dichos **principios rectores** son:
 - Establecer unos **ratios** para el cálculo del traspaso de personal.
 - Identificación de los supuestos donde se entiende que existe **cambio de material.**
 - Definición de unos **criterios objetivos** para seleccionar al personal subrogable.
 - Establecer un **procedimiento y regulación** del acto de subrogación.
- **Política social:**
 - **Incremento** de los importes económicos del **seguro colectivo de accidentes.**
 - **Permisos de convenio.-** se establecerán **5 días** de permiso para las personas trabajadoras que **presten servicio 4 o más días a la semana y 3 días de permiso** para el **resto.** Asimismo, se establece una **regulación** para su concesión y disfrute, evitando la discrecionalidad de las empresas en su autorización.
 - **Dos días de libre disposición** para los y las trabajadoras del **turno de noche y festivos.**
 - **Licencias retribuidas:** Se establecen mejoras como:
 - Regulación de **10 horas anuales o dos jornadas completas** (a elección de la persona trabajadora) para acompañar a **visitas médicas** a hijos e hijas menores de **14 años**, así como a familiares hasta primer grado que acrediten una discapacidad del 33% o superior.
 - La **licencia por hospitalización** de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá disfrutarse en cualquier momento, mientras exista el subsista causante.

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

- **Las licencias de los apartados a, d, e y f**, darán comienzo el primer día laborable y se disfrutarán de manera consecutiva.
 - **Horas por fuerza mayor.-** se eliminarán del redactado del Convenio.
 - Se podrá solicitar el **prorrateo de las pagas** extraordinarias.
 - Se especifica que la **Ayuda por hijos o hijas con discapacidad** tendrá abono **mensual** y la Ayuda escolar, abono anual.
 - Se reconoce el derecho a la **desconexión digital**, regulándolo en el Convenio.
 - Se incluye la posibilidad de facilitar las nóminas a través de medios informáticos (APP's).
- **Igualdad:** se establecen las primeras bases para regular en Convenio Colectivo los **principios de igualdad y no discriminación**, así como **promover medidas que eviten el acoso moral y/o sexual**.

A pesar de lo aquí explicado y que consideramos un **avance inesperado tras la última reunión**, **LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO NO ESTÁ CERRADA** y somos conscientes de que quedan bastantes temas por tratar o desarrollar. Por ello, también hemos fijado en el principio de preacuerdo que se deben regular **cuestiones importantes para las plantillas** como las vacantes, ascensos, conversión de jornada parcial a completa, cambios de centros de trabajo o mejorar la regulación de las actividades del Convenio, además de **revisar los artículos que resultan más engorrosos** para ofrecer claridad sobre los hechos que regulan.

Igualmente, se deben tratar y mejorar las **medidas de conciliación** como las excedencias por cuidado de familiar, las reducciones horarias, la flexibilidad horaria y adaptación de jornada.

En UGT, hemos considerado oportuno aprovechar la necesidad que tienen las empresas de cara a realizar sus ofertas en la licitación del nuevo macroconcurso de limpieza para conseguir una **negociación más ágil y beneficiosa para las plantillas**. No podemos obviar que si las empresas, y la propia RENFE, conocen los números económicos con los que deben competir, nos permitirá **evitar sorpresas desagradables** a futuro que siempre terminan pagando las y los trabajadores.

No obstante, el principio de preacuerdo **deberá ratificarse en la próxima reunión de la Comisión Negociadora**, y está **supeditado a alcanzar un acuerdo final** de Convenio Colectivo que cumpla con los compromisos adquiridos en el preacuerdo y **mejore las condiciones económicas, laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras**.

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