

Firmado el I Convenio de LogiRAIL

2 de diciembre de 2016.- El día 30 se firmó el I Convenio Colectivo de LogiRAIL, siendo los principales puntos acordados los siguientes:

- **Comisión Paritaria.-** Se crea una comisión paritaria para la interpretación del convenio, conciliación, resolución de discrepancias, control y registro de acuerdos, publicación de tablas salariales...
- **Comité Central y Mesa de Empleo.-** El Comité realizará funciones de representación de todos los trabajadores a nivel estatal (con representantes propios o no) y una Mesa de Empleo que se encargará de la resolución de los conflictos laborales, así como de las funciones asignadas por el convenio y otras que se le puedan dotar en el futuro (movilidad geográfica, contratación, transformación de contratos a indefinido, etc.).
- **Periodo de prueba.-** Se ha regulado para cada grupo profesional.
- **Modalidades de contratación.-** Se regulan las modalidades de contratación según establece la ley y se crea una Mesa Técnica de Empleo para analizar los contratos actuales, adaptarlos a la legislación vigente y transformar el mayor número posible a contratos indefinidos. Igualmente, se han recogido los tipos de contratación que va a utilizar la empresa; en los de obra y servicio y eventuales por circunstancias de la producción se aumenta el tiempo de contratación al máximo que permite la ley.

También se reflejan fórmulas alternativas para la **conversión de contratos temporales en indefinidos**, que se estudiarán caso por caso en la Mesa de Empleo (concatenación de contratos, carga de trabajo en una zona determinada que de estabilidad a un número de contratos a definir y el plazo máximo que marca la Ley).

- **Clasificación profesional.-** Creación de Grupos y categorías profesionales con niveles salariales progresivos. Se irá ascendiendo cumpliendo un periodo de permanencia y una formación (la empresa vendrá obligada a ofrecerla a los trabajadores), siempre que no se tengan faltas graves o muy graves en los últimos 12 meses anteriores al ascenso. Las subidas de categoría se suman a las subidas anuales negociadas ahora y en el futuro.

Todos los trabajadores, en un principio estarán encuadrados en el Nivel salarial Base. No obstante, la Mesa de Empleo analizará caso por caso para recolocar a los trabajadores que cumplan con los requisitos (2 años, las habilitaciones que se pacten y que no tengan faltas graves o muy graves) a la categoría superior con carácter retroactivo de 1 de enero de 2017. Esto supone una subida salarial anual extra para estos trabajadores de un 3% más.

- **Movilidad geográfica y funcional.-** Regulación de parámetros para acercar progresivamente a los trabajadores a su lugar de origen y regulación de trabajos de categoría superior e inferior. Se analizará en el seno de la Mesa de Empleo quien se encargará de establecer parámetros objetivos para la movilidad.
- **Retribuciones salariales.-** Aumento de todos los conceptos en 1% (Presupuestos Generales del Estado) con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2016.
- **Plus de mando y función:** se abonará a aquellos trabajadores, durante el tiempo en que realicen funciones de formación a sus compañeros y/o que realicen funciones temporales de encargados y, por lo tanto, no estén encuadrados en el Grupo Profesional correspondiente.

Informa UGT

- **Horas extraordinarias:** se aumentan según los Presupuestos Generales del Estado, aunque las extraordinarias de fin de semana desaparecen. Garantía del abono de horas extraordinarias cuando no se informe del servicio a realizar con un mínimo de entre 48 y 72 horas.
- **Horas de presencia:** regulación según la Ley de Jornadas Especiales. No obstante, como se recoge un mínimo de descansos entre jornada y jornada de 12 horas, así como el máximo de 222 días laborables al año, se acotan las horas de presencia.
- **Regulación de horas de fuerza mayor y regulación y abono de guardias.**
- **Nocturnidad:** según tablas salariales.
- **Garantía ad personam:** serán respetadas las condiciones más beneficiosas, de carácter personal o colectivo, vigentes al momento de entrada en vigor del presente convenio, por lo que los trabajadores cuyas retribuciones sean superiores a las recogidas en tablas salariales no las verán mermadas en ningún caso.
- **Plus fines de semana y festivos:** se abonará a todos los trabajadores que presten servicio en días de fines de semana o festivos y su cuantía será de 0,79 € la hora. Esta retribución se hará indistintamente de que su prestación de servicios en estos días esté grafiada o no.
- **Desplazamientos:** se aumenta el coste del kilometraje a 0,19 €, es decir, un 20% más.
- **Plus de jornada partida:** aumentado según PGE.
- **Toma y deje:** se crea este concepto que percibirán todos aquellos trabajadores que, tengan que dar el relevo a un compañero, siendo su cuantía de 7,85 € la hora.
- **Ayudas sociales.-** Ayuda escolar para trabajadores con hijos a su cargo de entre 3 y 16 años, de 50 euros por hijo/año.
- **Jornada.-** Reducción de jornada anual, descansos mínimos ininterrumpidos, descansos entre jornadas y semanal, descansos bocadillo (20 minutos), horas máximas diarias, calendario negociado con la RLT, etc. La reducción de jornada de 1.800 horas anuales a 1.776, se llevará a cabo aumentando días de vacaciones, es decir, 5 semanas de **vacaciones** anuales, (el personal de oficina e informáticos que presten servicio de lunes a viernes, realizarán 5 minutos más diarios de lunes a jueves para disfrutar las 5 semanas de vacaciones y reducir el horario de los viernes que será hasta las 14:00 horas).

Igualmente, quedan mejorados sobre la legislación aspectos como **permisos retribuidos y licencias, maternidad y paternidad**, la protección del embarazo y lactancia natural, **igualdad** de oportunidades, acoso sexual, psicológico y por razón de sexo, violencia de género y violencia doméstica, así como en **Prevención** de Riesgos Laborales.

Desde **UGT** queremos **agradecer también la confianza y esfuerzo de nuestros delegados y delegadas**, cuyo trabajo ha sido fundamental para materializar muchas de las reivindicaciones de la plantilla en este primer convenio. Consideramos que, en definitiva, es **un acuerdo positivo** que avanza en aspectos económicos y, especialmente **innovador** en los aspectos sociales. No obstante, durante estos próximos dos años de vigencia, seguirán matizándose y regulándose en mesas técnicas creadas al efecto, algunos puntos que han quedado abiertos a su desarrollo.

Informa UGT