



1. La empresa renuncia a cualquier tipo de **medidas organizativas**

La empresa ha manifestado tomará todas aquellas medidas que legalmente pueda: ERTE, modificación sustancial (Art.41 ET) siempre y cuando concurren causas.

2. **Subida salarial**

En la propuesta no se contempla el indicador de IPC real, que viene recogido en el IV Convenio CRI de forma que esto supone una pérdida de poder adquisitivo, teniendo en cuenta los datos de inflación previstos para los próximos años.

Se renuncia a la subida del 2016

IPC 2017 1%

IPC 2018 1,25%

IPC real 2016 1,6%

IPC previsto entre 1,9 y 2,8 %

IPC previsto entre 1,7% y 2,7%

.....

Además según las negociaciones que mantienen UGT y CCOO dentro de la negociación del acuerdo macro sobre salarios para 2017 con la patronal CEOE-Cepyme dentro de la comisión de seguimiento del acuerdo de negociación colectiva se reafirman en su propuesta en incrementos salariales entre el 1.8 y el 3% para este año y también en la necesidad de recoger cláusulas de garantía salarial para garantizar que los trabajadores no pierden poder de compra si el IPC se desvía por encima de los incrementos pactados.

Por otro lado, al renunciar a la subida del 2016 se ven perjudicados sobretudo los colectivos de tierra y logística, siendo este el único beneficio que contempla la propuesta consensuada para estos colectivos (los DOPs son coste cero para la empresa). Si bien se crea un Plus de Traslación, genera una pérdida importante de poder adquisitivo para el personal de tierra y logística/mantenimiento.

3. **Plus de Traslación:** la propuesta habla de un Plus de Traslación de 1 euro bruto en pago directo a partir de la octava hora desde el deje (es decir, las ocho primeras horas son descanso) sin complemento fijo. A partir 1 enero 2019 para la totalidad de los trabajadores de SAB.

Según la propuesta unitaria en cuanto a jornada se consideraba necesario computar/compensar el tiempo que el trabajador pasa fuera de casa, por estar prácticamente a disposición de la empresa.

A diferencia del Plus de Traslación originario del III Convenio CRI que recogía:

"Artículo 38. Plus de Traslación. Desde que el trabajador/a inicia una jornada en el centro de trabajo en su residencia hasta que finaliza en el mismo centro, ya sea en distinta fecha o jornada percibirá 1,10 euros bruto (valor2008) por cada hora transcurrida a partir de las décima hora natural (incluyendo el periodo de descanso fuera de base)".

Ejemplo:

1 Euro BRUTO a partir de la octava hora, menos 6.35% de Seguridad Social, menos 19% media IRPF en un tren que implique estar **1 día entero (24 horas) fuera de casa** cobraríamos **11,94 euros** netos.

24 horas - 8 descanso = 16 horas de Plus Traslación

16 horas x 6.35 % SS = 1.016 y 16 horas x 19 % IRPF = 3.04

16 - 1.016 - 3.04 = 11.94 euros netos.

Y, el personal que tiene complemento fijo no percibiría nada por este concepto hasta 2020 y para el resto sería una cantidad irrisoria que no compensaría ni las dietas que genera estar fuera de casa ni el tiempo perdido de conciliación de la vida laboral y personal.

Todo ello sumado a que estas horas **no computarían**, para la jornada siendo una de las principales reivindicaciones de la plantilla.

- 4. Comisión de gráficos:** se crearía una comisión de gráficos de conformidad con lo negociado entre la empresa y las organizaciones sindicales.

En el convenio actual según el artículo 57.8 ya existe una comisión paritaria que recoge el estudio de las cargas de trabajo que apenas se ha reunido al igual que sucedió con la de ratios que la empresa suprimió unilateralmente. La comisión arriba mencionada habla de reuniones pero si no hay acuerdo la empresa implanta lo que considere oportuno ya que es potestad suya la facultad organizativa, instándonos a impugnar si no hay acuerdo. Visto los antecedentes nos asalta la duda de su funcionalidad.

- 5. DOPs Logística** Días libres pedidos para servicios en tierra (logística): dentro de los días libres que corresponden al trabajador con previo aviso de tres meses, podrá determinar la fecha de disfrute de uno de esos días al mes, con un máximo de 6 al año.

Si bien es algo que se había demandado no es el punto más importante y no supone coste alguno para la empresa. Sin embargo, la solicitud de compensación de días trabajados como en SAB (tratamiento compensación HTDL) no se ha contemplado por conllevar, según la empresa, un coste económico. Como tampoco se ha contemplado la reducción progresiva de días de jornada anual como se había solicitado.

- 6. Disposición adicional sexta** que se mantendrá en el nuevo convenio colectivo: la aplicación y puesta en práctica del presente convenio no podrá implicar la presentación de un ERE por tales causas.

Esto ya lo contempla el IV convenio de CRI en:

"Disposición adicional sexta. La aplicación y puesta en práctica del presente convenio colectivo no podrá implicar la presentación de un ERE por tales causas"

7. **HTDL forzosos:** se limitarán a un número máximo de 5 HTDL al año máximo 1 al mes (ahora son ilimitados).

Este artículo proveniente del III convenio CRI se usaba para cubrir una "incidencia" que demandase el cliente, actualmente está denunciado en la Inspección de Trabajo de Madrid por el Comité por considerarlo un uso abusivo y una reinterpretación más del convenio; dado que nunca se usó de esta forma con ninguno de los Convenios que recogen el artículo.

8. **Conversión de contratos eventuales a indefinidos:** se convertirán en indefinidos el 10% de los contratos eventuales.

El artículo 16 del IV Convenio CRI recoge:

"...el compromiso de que el número de trabajadores/as con contrato indefinido no sea inferior al 75 % de la plantilla.... La determinación de los trabajadores/as que deberán pasar a tener un contrato indefinido se realizará teniendo en cuenta que el 50 % de los contratos a convertir lo serán por orden de antigüedad y el otro 50 %, en función de la valoración del desempeño que realice la Compañía."

Recordamos que nos vimos inmersos en un ERE y una bajada salarial del 5.25% durante dos años (2014-2016) por "caída de actividad".

Aclarar también que el **texto del Convenio** sería el **mismo** por lo que nos volveremos a ver abocados a nuevas reinterpretaciones (PTVP, 1% 2015, Plus Transporte y Manutención en quincena festivos abonables, retiradas descansos en cambios de viaje entre compañeros, el NO abono de retrasos, formación e instrucción, permisos retribuidos, pagas extras en situación IT, multitrayectos,.....) que con CRI aplicaba sin problema y con la llegada de Ferrovial hemos perdido.

Otros de los puntos que quedan fuera de la negociación y que se acordaron en asambleas son:

- Complemento IT/AT.
- Supresión de la modificación de descanso.
- Eliminación Tripletes.
- Abono en pago único de la paga de marzo (sin prorratear).
- Regulación de tomas y dejes.
- Sustituir la tarjeta por un Plus de Manutención para personal de oficinas.

ULTRACTIVIDAD DEL CONVENIO y MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.



Respecto a la **contractualización** de las **condiciones de trabajo** para el **personal fijo** de la plantilla, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en sentencia **C-328/13**, ha dictado una sentencia en la que fija una doctrina sobre las condiciones de los trabajadores cuando su empresa se transmite o cambie de propietario: sus derechos reconocidos por

convenio colectivo se mantienen, a pesar de que éste haya sido denunciado, y mientras no exista un nuevo convenio o se llegue a un acuerdo con los empleados afectados.

ACTA DE 20.10.2016 DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE FERROVIAL SERVICIOS, S. A. PARA LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE RESTAURACIÓN Y ATENCIÓN A BORDO DE LOS TRENES DE RENFE

En Madrid, se reúnen los abajo firmantes, al objeto de reiniciar las negociaciones del Convenio Colectivo de Ferrovial Servicios, S. A. para los trabajadores del servicio de restauración y atención a bordo de los trenes de Renfe,

Por la parte social

D. Daniel Álvarez Fernández	CCOO	D. Joaquín Rodríguez Granero	CCOO
D. Sergio Heras Castaño	CCOO	D. Jose Antonio Ramón	CCOO
Dña. Ana Miñarro	CCOO	D. Antonio Irazabal Martínez	CCOO
D. Javier Capó	CCOO	Dña. Isabel Yarza	UGT
Dña. Cristina Santos Janeiro	UGT	Dña. Daciana Pravat	UGT
Dña. M ^a Angeles Vaquera Palma	CGT	D. Diana Murciano Paredes	CGT
Dña. Alma López	SF		

Asesores

- D. Miguel Angel Merino Boullousa
- D. Tomás Núñez Cano
- Dña. Gema Sánchez Bautista
- D. Nicolás Castro
- D. Antonio Ruiz Carmona
- D. Jose María Trillo-Figueroa Calvo
- D. Ángel Llorente

Por Ferrovial Servicios, S. A.

D. Sebastian Carro Ollero	Dña. Belén Martín-Mendicute
D. Óscar Muela Gijón	D. Álvaro Santos Martín

ORDEN DEL DÍA

PRIMERO.- Por la parte social se manifiesta que antes de valorar la propuesta de la empresa se hace necesario plantear las cuestiones que consideran necesarios solucionar:

- **Poder adquisitivo de los trabajadores.** En el sentido de que se mantenga durante toda la duración del convenio a través de incrementos salariales.
- **Jornada.** Se considera necesario computar/compensar el tiempo que el trabajador pasa fuera de casa, por estar prácticamente a disposición de la empresa.
- **Complemento de I.T./A.T.** Será necesario buscar una solución para situaciones de incapacidad temporal.

Aparte de lo anterior, que suponen un impacto económico superior, hay cuestiones que también se considera necesario atender y que se considera que tienen menos repercusión económica:

- Abono de la **paga de marzo** en un solo pago en lugar de como se abona ahora (prorrataada).
- **Tomas y dejes.** Se pretende regresar a la situación anterior dejando reflejada de manera concreta la duración de las tomas y los dejes.
- **Plus de Manutención.** Para el personal que en la actualidad tiene tarjeta restaurante se hace necesario sustituir la tarjeta por el abono de un plus manutención.
- **Eliminación de los Tripletes.**
- **Para el personal de Tierra.** Se pretende que la forma de compensación de las horas trabajadas en día libre por este personal sea la misma que tienen actualmente los trabajadores de servicio a bordo.
- **Supresión de la modificación de descanso.**