



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

SECTOR FEDERAL FERROVIARIO



A/A: Óscar Altares Medina
Director RR.HH. Logirail

C/C: Juan Gerardo Plaza
Técnico RR.HH. Logirail

Madrid, 7 de noviembre de 2023

Asunto: Propuestas del SFF-CGT para el III Convenio Colectivo de Logirail

Desde el SFF-CGT, ante el borrador de III Convenio Colectivo de Logirail, presentamos las siguientes propuestas:

1. Art. 8.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

- La promoción profesional deberá garantizar el respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de todas las clasificaciones.

También deben ir de forma general para todos los grupos y categorías las siguientes reivindicaciones:

- Debe desaparecer el nivel de Auxiliar.
- Se tiene que garantizar que se puede acceder a todas las categorías por ascenso o pase desde otro grupo profesional.
- Experiencia profesional para ascender no debe ser superior a dos años.
- En el capítulo de Funciones de cada categoría se debe eliminar la función última de "*Cualquier otra labor asimilable*", pues es demasiado generalista.
- La propuesta tiene un incremento de funciones para las categorías, por tanto, o se revisan y se mantienen las que tenían o debe haber un incremento en las retribuciones.
- Aquellas categorías que realicen funciones que por ley están recogidas como penosas y por lo tanto tienen una reducción en el coeficiente para la jubilación se debe actuar para que así sea y si es necesarios darlas el nombre de la categoría recogida en la ley para asegurar su derecho.

2. Art. 13. JORNADA.

- Si aplican la subida salarial de la Función Pública la jornada debe ser la de la Función Pública 35 horas semanales. Si no es así, la subida salarial debe ser el IPC real.





CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO SECTOR FEDERAL FERROVIARIO



- Respecto a la asignación del 24/31 libre buscar la rotatividad/criterios/acuerdo RLT, pero no al libre albedrío de la empresa.

3. Art 14. TIPOS DE JORNADA:

- Igual o superior a 6 horas.

4. Art 15 ADECUACIÓN DE JORNADA:

- Respecto a superar las 12 horas de jornada se debe dejar establecido las causas y cerrado, si queda ambiguo se generarán problemas (por ejemplo, para cubrir bajas, falta de personal...).
- Las horas extraordinarias se computan mensualmente.

5. Art.20.1 ESTRUCTURA SALARIAL

- Recuperación concepto antigüedad /trienios.
- Sistema de retribución complementaria en función de la antigüedad en la Empresa.
- Se computará la antigüedad en la Empresa por trienios completos de servicio efectivo a la misma o reconocido por ella.

6. Art.20.3.2 DIETAS:

- Cuando hay incidencias (DANAS, Filomenas, averías.) y obligan a quedarse al personal, la empresa abonará la comida o la cena y el transporte.
- Deben incluirse como conceptos computables en el cálculo de la retribución de vacaciones, aparte de los ya recogidos en el convenio colectivo de aplicación, los complementos de horas de presencia, trabajo nocturno y festividades y domingos.
- Se aplicará lo establecido por el TJUE en cuanto a abono de los complementos habituales.
- Plus de quebranto para todas las personas que durante su trabajo deban recaudar.





CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

SECTOR FEDERAL FERROVIARIO



7. Art.22 TRATAMIENTO INCAPACIDAD:

- Complementar a partir del día 21 al 35 con un 10% más sobre la base reguladora y a partir del día 36 en adelante se complementará con un 10% y al pasar del día 99 que cobre el 100 por 100 de la base reguladora
- Desvincular al 5% del absentismo y premiar el no absentismo de alguna forma o con un plus de productividad al final de año.

8. Art.24 MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL:

- Deben ser voluntarios, teniendo en cuenta la antigüedad y pactados con la representación sindical.

9. Art.25 VACACIONES Y PERMISOS:

25.1 – VACACIONES:

- El trabajador o trabajadora tendrá derecho a 35 días de vacaciones, 19 en período estival y 16 en otra época del año con independencia del servicio al que este esté adscrito, entendiéndose que la quincena de verano empezará a partir del 15 de junio, se acordarán los períodos de vacaciones por el respectivo comité. La empresa intentará en la medida de lo posible dar quincenas naturales.

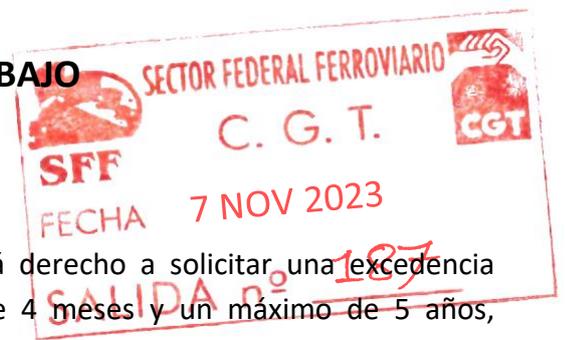
25.2 LICENCIAS Y PERMISOS:

- Especificar laborables en los días de permiso.
- Un día por boda de hijos o hijas, padres, madres y hermanos o hermanas de consanguinidad y políticos.
- Tiempo necesario o 4 horas mínimo para consultas médicas o pruebas necesarias del trabajador o trabajadora o para acompañar a hijos o hijas menores de 14 años. En cualquier caso, este permiso será del mismo tiempo con independencia de la jornada que el trabajador realice.
- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- El trabajador o trabajadora tendrá derecho a poder solicitar una licencia de empleo y sueldo por período mínimo de una semana y un máximo de tres meses. El trabajador lo solicitará por escrito a la empresa con una antelación de 72 horas sin necesidad de justificar dicho permiso.





CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO SECTOR FEDERAL FERROVIARIO



- Cada trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un periodo mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años, prorrogándose de año en año y se garantizará su puesto de trabajo durante este periodo.
- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Se garantizará la reserva del puesto de trabajo durante los tres años.
- La reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas podrá ser hasta los 14 años.

10. ART.26 VESTUARIO:

- Libertad para llevar M/L M/C, independientemente de la estación del año, teniendo en cuenta el cambio climático y la diferencia de clima entre las diferentes zonas geográficas.
- Entrega de prendas en agosto/septiembre (invierno) con tiempo suficiente por si luego hace frio tenerlo disponible.
- En tema de tatuajes y uniformidad se pide la adaptación a la ley de igualdad /LGTBI, la empresa deberá respetar las normas de respecto de derechos fundamentales a la libre personalidad (ej.: maquillaje, tacones...).
- Dotación de un bolso básico como prenda de vestuario.

Atentamente,

Jose Manuel Muñoz Póliz
Secretario Acción Sindical SFF-CGT

