

**Plataforma reivindicativa  
de CGT para el V Convenio  
Colectivo de Sector Servicios  
Auxiliares y Atención al  
Cliente de empresas  
ferroviarias.**



**CGT**

**CGT**





## INTRODUCCIÓN

Durante 4 largos años hemos “sufrido” un IV Convenio Colectivo firmado en solitario por UGT, que nos ha mantenido en unas condiciones laborales cercanas a la precariedad, con el que hemos perdido poder adquisitivo, derechos laborales y empleo.

Con la negociación del V Convenio Colectivo tenemos la posibilidad de conseguir unas condiciones dignas de trabajo, recuperando nuestro poder adquisitivo y mejorando los aspectos sociales. Desde **CGT** creemos que estamos ante una gran oportunidad para, en primer lugar, poner fin a la situación de precariedad a la que estamos sometidos y, en segundo, ser el inicio de una proyección laboral, económica y social.

En **CGT** llevamos muchos años y por supuesto mucho más en estos últimos, luchando por eliminar la precariedad en los centros de trabajo, en los contratos, en las retribuciones, etc. y así vamos a seguir trabajando, pues esa es una de nuestras señas de identidad. Y es esa una de las causas principales que hacen que nuestro sindicalismo sea totalmente diferente al que nos muestran un día tras otro los sindicatos “oficiales” y que sea, lo decimos con total humildad pero con rotundidad, sencillamente sindicalismo.

Las compañeras y compañeros de **CGT** vamos a trabajar por mejorar las actuales condiciones laborales, pero necesitamos de vuestro apoyo por encima de intereses de terceros. Nos jugamos mucho, os jugáis mucho en esta negociación, procuremos que no sea otra oportunidad perdida.

Si nadie trabaja por ti, que nadie decida por ti.

**Salud.**

**CGT—Sector Federal Ferroviario**

## TRATAMIENTO ECONÓMICO

La pérdida de poder adquisitivo justificado por una crisis que fue una estafa, no puede seguir recayendo sobre los bolsillos de l@s trabajadores/as. Necesitamos recuperar ese poder adquisitivo y adecuar nuestro salario al SMI.

Por lo que queremos:

- ★ Incrementar las retribuciones salariales: salario base una subida del 12,5% con cláusula automática para su equiparación al SMI.
- ★ Subida del 2% al resto de conceptos salariales: plus convenio, plus festivo, antigüedad, plus transporte, plus vestuario, plus idiomas,... (Art. 17-31).
- ★ Creación de un Plus de gran estación que se establecerá de acuerdo a las cargas de trabajo y/o estación conflictiva (constancia en pliego para Barcelona, Sevilla y Madrid)
- ★ Subida del plus de quebranto de moneda.
- ★ **Plus festivo (Art. 18):**

Dejar constancia que al personal de lunes a viernes deberán darle en otra fecha, los días correspondientes a los festivos que caigan en fin de semana.
- ★ Premios permanecía a los 15, 20 y 25 años, y que se compute desde la fecha del primer contrato y no se interrumpa con el cambio de empresa contratista.
- ★ **Que todos los pluses sean cotizables (Objetivo, subir la base de cotización)**
- ★ **Pagas extraordinarias completas.**
- ★ **Conseguir abono del 100% por enfermedad común o accidente no laboral.**
- ★ No descuento del salario diario una vez que el trabajador haya iniciado el turno de trabajo y éste deba ausentarse por motivos de salud.



## PROMOCIÓN INTERNA

- ★ Creación de un nuevo redactado de los procesos de ascensos y traslados que eviten criterios subjetivos, valorando la antigüedad en el grupo profesional y con la máxima transparencia: identificación de plazas, vacantes, etc.
- ★ Eliminar del texto del convenio el Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL) (Art. 14).
- ★ **Promoción interna más justa.**

La promoción interna debería basarse en los tres principios constitucionales que para nosotros son básicos: **capacidad, mérito y transparencia.**

La idoneidad para elegir, por parte del empleador, a quién o quiénes pueden promocionar no puede tener tanto peso específico pues además de ir en contra de los principios anunciados con anterioridad, supone de facto una desmotivación para el resto de trabajadores/as. Debiéndose publicitar los nombramientos y otorgando preferencia a los trabajadores con promoción interna y valorando la experiencia acumulada en el desempeño de su trabajo.



## JORNADAS LABORALES

- ★ **Cómputo de jornada semanal hasta las 37'5 h.**
- ★ **Bajar cómputo de horas anuales y que los asuntos propios entren dentro del cómputo (Art.32)**

## ASISTENCIA PSICOLÓGICA Y JURÍDICA

- ★ **Creación de un protocolo para la Asistencia psicológica en caso de agresiones físicas o verbales en el momento (vía telefónica con un profesional y posterior seguimiento).**

**El protocolo debe de identificar y definir lo que se considera agresión tanto física como verbal.**

- ★ **Asistencia jurídica por parte de los servicios jurídicos de las empresas en casos de agresiones física, verbal o cualquier conflicto derivado de la actividad laboral.**

**Las denuncias por estos casos deben de llevar siempre el domicilio social de la empresa y ser cursadas por su servicio jurídico. Los datos del trabajador/a afectado/a deben de ser especialmente protegidos.**

- ★ **Se considerará accidente de trabajo cualquier situación de IT por este motivo.**

## AYUDAS SOCIALES

**Creación de un fondo social que atienda gastos como:**

- **Gastos de óptica**
- **Gastos de odontología**
- **Gastos ortopedia**
- **Otros gastos similares.**

**Y que para su concesión sea tenido en cuenta el nivel de ingresos anual, percibiendo más quienes menos ingresos tengan, para lo que se creará una tabla de correspondencia en tantos por ciento.**

## PERMISOS RETRIBUIDOS

**Incrementar Permisos Retribuidos (Art. 35):**

**A)** 4 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de su residencia o ciudad, el plazo será de 5 días. Para el disfrute de este permiso no contarán los días que por calendario laboral figuren como Descanso o festivo.

**B)** Incrementar en 1 día al permiso por traslado del domicilio habitual, quedando en 2 días laborables.

**C)** El tiempo indispensable para que el trabajador pueda acompañar a hijos menores de 16 años a la consulta del médico del sistema de sanidad pública. Y 40 horas anuales para hijos menores de 18 años.

**D)** 1 día por matrimonio de hijo, padre, madre o hermano político del trabajador. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de su residencia o ciudad, el plazo será de 2 días laborables.

**E) (Nuevo)** Introducir en la normativa la posibilidad del disfrute de 4 días al año por enfermedad o accidente que no dé como resultado la baja laboral. (Sentencia TS)

El disfrute de estos permisos recogidos con anterioridad no originará merma económica alguna para el trabajador, teniendo que abonarle todos los conceptos retributivos que recogen las tablas, así como los que individualmente percibiera el trabajador.



### Asuntos Propios (Art.37):

- ★ Disfrute de 6 días de Asuntos propios a todos los empleados, independientemente de su fecha de entrada en la empresa.
- ★ Regular la concesión del disfrute de los días por asuntos propios de manera clara y concisa, no limitando los días si la disponibilidad del personal pueda generar el disfrute de los mismos.
- ★ Dejar constancia que debe abonarse el *plus festivo*, junto con los demás conceptos salariales. (El disfrute de dicho permiso no debe originar merma económica de ningún concepto de carácter salarial o extra salarial)

### Vacaciones (Art. 39):

- ★ Dejar constancia de cuantas personas por quincena y turno pueden disfrutar de las mismas.
- ★ Dejar constancia de que en periodo vacacional no haya merma económica alguna, pagándose todos los conceptos salariales o extra-salariales (plus festivo, nocturnidad, asistencia...), garantizando además la rotatividad de los periodos vacacionales.

## MOVILIDAD GEOGRÁFICA

### Anular Movilidad Geográfica.

Establecer un nuevo modelo de los procesos de una movilidad geográfica periódica con la participación de todos los trabajadores que quieran adscribirse al mismo. Regulando todo el proceso de forma transparente.



## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Régimen sancionador

Consideremos que es un régimen sancionador demasiado estricto y que debería suavizarse, por lo que debemos acometer una nueva regulación, en la que es preciso establecer cambios en la tipificación de algunas faltas, la obligatoriedad de que sean tenidas en cuenta y valoradas sin excepción, todas las pruebas aportadas por el trabajador en su defensa, la creación de una Comisión de Recursos en la que empresa y representación de los trabajadores puedan debatir y llegar a acuerdos para la retirada o minimización de la sanción y que la resolución sobre la sanción sea motivada por la empresa previamente a su tratamiento en la citada Comisión.

## PROTOCOLOS.

- ★ Creación de un protocolo de identificación del acoso laboral.
- ★ Creación de un Plan de Igualdad.

## SUBROGACIÓN

Eliminación del periodo de 6 meses de permanencia para que el personal pueda ser subrogado ante la entrada de una nueva empresa que se haga cargo de un nuevo contrato de licitación. Teniendo entonces, la empresa entrante la obligación de subrogar a todo el personal que preste servicio en el momento del cambio.

## CONTRATACIÓN

Que las vacantes sean ofrecidas primero a los compañeros de contrato de fin de semana, estos deben pasar solo y exclusivamente a ser voluntarios, cualquier trabajador que manifieste su deseo de tener el contrato a tiempo completo tiene que tener preferencia sobre cualquier otra persona que entre nueva.

**CGT—Sector Federal Ferroviario**  
Avda. Ciudad de Barcelona 10 – Sótano 2  
28007 Madrid  
☎ 166.287 91-506.62.87  
[www.sff-cgt.org](http://www.sff-cgt.org) e-mail: [sff-cgt@cgt.es](mailto:sff-cgt@cgt.es)

