



Comunicado 59

LOGIRAIL

Sector Federal Ferroviario

20 de mayo de 2022

CGT

7ª REUNIÓN DEL CONVENIO DE LOGIRAIL.

En el día de ayer se llevó a cabo la reunión de la Comisión Negociadora del III convenio colectivo de Logirail en la que se han abordado temas pendientes y la nueva clasificación de categorías.

Sobre los protocolos de acoso, violencia... se habló de las últimas aportaciones que hemos hecho y se acordó enviar por parte de la empresa el 4º borrador y valorar si definitivamente se aprueban y son de aplicación para la defensa de los derechos de l@s casi tres mil trabajadores/as que componen la empresa.

Sobre la jornada, todas las partes sindicales volvimos a coincidir en la aplicación de las 1642 horas anuales, distribuidas en base a una jornada laboral de siete horas y media al día. También, pedimos la eliminación de la jornada máxima de 12 h/día, impropia de una empresa pública y fuera de toda norma legal.

Sobre estas cuestiones, la empresa sigue sin aceptar esa jornada anual y paralelamente propone dos días de libre disposición, a lo que desde CGT respondimos que al personal de SET y SAC le corresponden 6 días de asuntos propios, pues les es de aplicación los beneficios de su anterior convenio, por lo que nos resulta insuficiente su propuesta. De igual manera y ante los diferentes incumplimientos, solicitamos la incorporación al convenio de la necesidad de preaviso de 5 días en el cambio de turnos, de acuerdo a la sentencia ganada por CGT en el TS.

Volvimos a solicitar a la empresa, la masa salarial a disposición del convenio y los listados de trabajadores/as por centros de trabajo y categorías, que aún no ha facilitado

Como punto nuevo a introducir en la negociación estaba el de la clasificación de las categorías y las funciones a desarrollar por estas. Desde CGT planteamos la creación de un grupo de trabajo por la importancia que tiene una buena clasificación de categorías y la necesaria definición de sus funciones, que además, ha de ir acompañado de la creación de normativa nueva en cuanto al acceso a la empresa y la promoción interna, basando estas en los principios constitucionales de capacidad, mérito y transparencia. Unos principios que en la actualidad no existen, aplicando la empresa para la promoción interna la designación directa de quien promociona, aplicando principios poco transparentes, que dicho sea de paso, figuran en el actual II convenio colectivo y que resulta impresentable al tratarse de una empresa de carácter público.

En este mismo punto, la empresa manifestó su deseo de modificar la actual clasificación del personal de handling, para ceñir a este colectivo más a la realidad, comprometiéndose a presentarnos una propuesta en próximas fechas, que estudiaremos y someteremos a la consideración de la afiliación.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se va a constituir un grupo de trabajo o comisión técnica compuesta por 12 personas: 3 representantes de UGT, 2 de CC. OO., 1 de CGT y 6 por parte de la empresa.

La próxima reunión no se ha definido concretamente, pero será cercana al 1 de junio.

Como valoración general de esta reunión, no podemos estimarla como positiva ya que las posiciones entre la parte sindical y empresarial están muy alejadas, lo que sin duda alargará en demasía el nuevo convenio. Paralelamente, en la negociación del III convenio colectivo del Grupo Renfe, CGT ha pedido que el ámbito de aplicación se extienda, además de a las actuales empresas, a Logirail SME, como empresa perteneciente al Grupo y participada al 100% por este.

POR UN CONVENIO DIGNO, AFÍLATE A CGT.

