

Comité Intercentros

Ratificado el acuerdo de convenio colectivo

29 de agosto de 2017.- Esta mañana se ha reunido el Comité Intercentros con el fin de tratar el acuerdo alcanzado ayer por la mayoría de la Comisión Negociadora, que ha sido ratificado por CCOO, UGT y SF, sumando así un total de 10 de los 13 miembros que componen dicho Comité.

El acuerdo supone la eliminación total de las propuestas regresivas que Ferrovial ha venido manteniendo durante toda la negociación, y que recordemos fueron el detonante fundamental de las convocatorias de huelga, junto con la implementación unilateral de un ERTE de reducción de jornada y salario a 452 trabajadores/as de SAB. En resumen, estos son los puntos fundamentales que componen el acuerdo:

- El convenio tendrá una **vigencia de cuatro años**, lo que supone dar cobertura a las relaciones laborales de toda la plantilla hasta el 31 de diciembre de 2020. Con ello no sólo mejoramos el posicionamiento de los trabajadores/as de cara a una hipotética nueva licitación, también recuperamos los derechos que dejaron de reconocerse al personal eventual desde el 1 de febrero y que han supuesto enormes desigualdades entre la plantilla.
- Se recogen **incrementos salariales** para todos los conceptos de nómina suponiendo un 1% con carácter retroactivo desde el 1 de enero para el año 2017, 1,25% para 2018, 1,5% para 2019 y 2% para el 2020, con cláusula de revisión salarial al alza hasta igualar con lo regulado por los Presupuestos Generales del Estado para la función pública ese año. Para una correcta valoración, debemos recordar que de persistir el conflicto supone prolongar la congelación salarial.
- Creación del **Plus de traslación** para las tripulaciones, lo que supone el pago de 1€ a partir de la 8ª hora en destino, que será absorbible en el complemento fijo para el personal que en la actualidad cuenta con ese concepto, pero de pago directo a partir del 1 de enero de 2019 para toda la plantilla afectada. Recordemos que en el presente dicho Plus no existe, por lo que su cuantía actual es 0 €.
- Reconocimiento de los **DOP para el personal de logística**, lo que supone poder disponer de uno de sus días libres al mes, hasta un total de seis anuales, con la misma regulación que ya existe del mismo derecho para el personal SAB. Hasta hoy, los DOP para logística no existían, suponiendo así una mejora para este colectivo.
- Creación de una **comisión de gráficos** de servicios cuya finalidad es minimizar, e incluso eliminar, muchas de las situaciones que se han venido produciendo en las programaciones del personal y que han sido germen fundamental de un malestar generalizado entre la plantilla.
- **Conversión a indefinidos** del 10% de la media mensual de contrataciones temporales, lo que supone dar una mayor estabilidad a 16 compañeros/as. Igualmente, hemos solicitado a la empresa que los trabajadores/as con contratación indefinida a jornada parcial tengan la posibilidad de ampliar su jornada hasta el 100%.

- **Regulación y acotación de la utilización de los HTDLs forzosos** por parte de la empresa, quedando limitados a 5 anuales y un máximo de 1 por trabajador/mes. Además, hemos solicitado que la regulación se amplíe a lo recogido en la propuesta del 20 de julio.
- Mantenimiento en el texto del convenio de la **Disposición Adicional Sexta** donde se recoge que *“la aplicación y puesta en práctica del presente convenio colectivo no podrá implicar la presentación de un ERE por tales causas”*.

Del mismo modo, durante la reunión de ayer se solicitaron varias mejoras que serán tratadas en la Comisión Paritaria, y en las cuales hemos insistido hoy, como son:

- Incluir en el texto las modificaciones necesarias para adaptarlo a las **resoluciones de la inspección de trabajo** favorables a los trabajadores/as, en especial aquellas que guardan relación con la jornada del personal.
- Modificar el abono de la **paga extraordinaria del mes de marzo**, que en la actualidad percibimos de manera prorrateada, para que pase a percibirse en pago único anual, como ocurre con el resto de las pagas.
- Recuperar la regulación de los tiempos de **toma y deje** que se recogía en la propuesta del 20 de julio.
- Regular las **excedencias voluntarias** para que tengan derecho a reserva de puesto de trabajo, lo que puede suponer una garantía para el personal que quiera acogerse a ellas y tema perder el empleo o sus condiciones a su incorporación.
- Revisión y modificación del **manual de uniformidad** con el fin de adaptarlo al siglo XXI en temas tales como la prohibición de llevar tatuajes o piercing.
- Establecimiento de una **cláusula de ultractividad** que garantice la aplicación del convenio hasta la negociación de uno nuevo.

Igualmente, la firma de un nuevo convenio supone la **recuperación de los derechos colectivos que la empresa dejó de aplicar de manera unilateral** como las facilidades de viaje o las colonias de vacaciones. En estos casos, las facilidades de viaje estarán de nuevo a disposición de la plantilla desde la entrada en vigor del nuevo convenio, y las cantidades pertenecientes a los meses de enero, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017 de las colonias de vacaciones, se acumularán a la cuantía destinada en convenio para el verano de 2018.

Por último, aclarar que los puntos aquí descritos, así como el resto de la normativa, entrarán en vigor a partir del día siguiente a la ratificación del texto del convenio por el Comité Intercentros, es decir, a partir de mañana día 30 de agosto, lo que ya supone una mejora casi inmediata en especial para el personal eventual que ha venido sufriendo de una manera más dramática la inaplicación del convenio por parte de la empresa.

Desde CCOO, UGT y SF consideramos que con la firma del nuevo convenio damos cumplimiento a la decisión tomada por la plantilla de manera democrática, No obstante, no podemos obviar que el descontento con la empresa es grande, por lo que entendemos que deberían tomar nota del malestar y procurar las medidas necesarias para que la plantilla realice su trabajo en un ambiente adecuado.