

## Mesa Negociadora XXIII Convenio Colectivo

**Ratificado el preacuerdo alcanzado con las patronales**

**22 de febrero de 2022.**- Hoy, se ha reunido la Mesa Negociadora del XXIII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias. En dicha reunión, **se ha ratificado el preacuerdo** alcanzado el pasado 18 de febrero entre UGT, CCOO y las patronales ASPEL, AGESFER y ENECOFE, preacuerdo que ya desglosamos en el [Comunicado 19.22](#) y que anexamos a este comunicado.

A su vez, nos hemos fijado un plazo máximo de un mes para negociar el resto de materias del Convenio. Para ello, se han establecido varias reuniones monográficas, las cuales son:

- El **28 de febrero**, para tratar los temas de **Igualdad, violencia de género y medidas de conciliación** de la vida laboral y familiar.
- El **9 de marzo**, para consensuar y desarrollar lo determinado en el preacuerdo referente a las **Subrogaciones Parciales**.
- El **15 de marzo**, para todo lo relacionado con las **vacantes, ascensos, calendario laboral, descansos, jornadas, cambios de centros**, vacaciones, etc.
- El **21 de marzo**, para tratar el **resto de materias pendientes**.

De forma paralela, se trabajará en una mejor redacción del Convenio en aquellos artículos de difícil comprensión, así como en el anexo II, relativo a la **clasificación profesional**. Además, se adaptará el texto del convenio a la normativa en temas de **Salud Laboral, Formación, Excedencias, Reducciones de Jornada**, etc.

Con el preacuerdo alcanzado hoy, impulsamos de una manera significativa el nuevo Convenio de Contratas, el cual **facilitará que durante los próximos cuatro años no haya problemas económicos con las empresas**, ya que son conocedoras de los términos del Convenio a la hora de licitar a los concursos públicos y privados de las empresas ferroviarias del sector.

Desde UGT, creemos que los avances expuestos son buenos, por eso vamos a mantenernos firmes en el resto de negociación del Convenio con el fin de alcanzar el mejor acuerdo global para la totalidad de las plantillas.

No obstante, insistimos en que **LA NEGOCIACIÓN AÚN NO HA FINALIZADO** y somos conscientes de que aún faltan temas importantes a desarrollar en la redacción final del nuevo Convenio Colectivo. Es por ello que, desde UGT, seguiremos trabajando para conseguir el mejor acuerdo que posibilite la **estabilidad económica y laboral** de los trabajadores y trabajadoras Contratas Ferroviarias.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE PIDE,  
SINO POR LO QUE CONSIGUE**

**ACTA Nº 5 DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL XXIII CONVENIO COLECTIVO DE  
CONTRATAS FERROVIARIAS**

En Madrid siendo las 10,00 horas del día 22 de febrero de 2022, reunidas las partes negociadoras del XXIII Convenio de Contratas Ferroviarias mediante conexión telemática, y de modo presencial por las representaciones sindicales de UGT Y CC.OO y las Asociaciones Empresariales AGESFER, ASPEL y UNECOFE,

**POR LA PARTE EMPRESARIAL:**

Manuel Francisco Bueno Rodríguez.

Beatriz Nogués Ortiz De Arce.

Andrés Arribas Chaves.

Fernando Téllez Gamo

Aránzazu Valera Alcalde

Juan Manso Fernández

Laura Alonso Torres

Cintia Calles Gálvez

Javier Delgado López

Miguel Rodríguez Nin

Alberto Delgado Encinar

**POR LA PARTE SOCIAL:**

**UGT**

Araceli Gómez Dueñas

Montse Camargo Solís

Jesús González Hormigos.

Honorio Jiménez Trello.

**CCOO**

Carmen Cano Vergara

Juan Carlos Elbal García

Óscar Vázquez Carmona

Álvaro González Méndez

En primer lugar, se muestra conformidad con el acta nº 4 enviada a las partes por el Secretario de la Mesa Negociadora y se procede a su firma.

Seguidamente se señala que en fecha 18 de febrero de 2022 se produjo un principio de acuerdo que ha sido sometido a ratificación de las respectivas organizaciones sindicales y patronales para su firma, en los siguientes términos

### PRINCIPIO DE ACUERDO

#### INCREMENTO ECONÓMICO:

2022 - 1.25% a partir del 1/07/2022

2023 - 2.25%

2024 - 3.50%

2025 - 3.50%

Cláusula de revisión salarial en lo que exceda del IPC del periodo 2022-2025 a partir del 10% y con un límite del 2%, la cual será de aplicación en la tabla salarial del 2026 sin generar atrasos.

Revisión de los siguientes conceptos económicos del convenio en la misma cuantía que las tablas salariales:

Fijo de la paga beneficios

Plus transporte día y plus vestuario día

Ayuda por hijos con discapacidad

Ayuda escolar y familiar

El importe de las dietas y el kilometraje queda pendiente de concretar

El complemento del artículo 48 ascenderá, a partir del mes siguiente a la publicación del convenio, a 110 € sin revisión durante la vigencia del mismo

El seguro colectivo de accidentes ascenderá, a partir del 1.01.2023 a 23.000 € por incapacidad permanente total para la profesión habitual y por incapacidad absoluta y

27.000 € en el supuesto de gran invalidez o fallecimiento. Estas cuantías, no tendrán revisión durante la vigencia del convenio.

Pluses a incluir a partir del 2023 conforme se acordará en el plazo de un mes:

- Se acuerda el reconocimiento y la creación de las funciones de piloto de vía y piloto de energía así como la estipulación de un plus para estas tareas cuya cuantía estará en torno a los acuerdos que se pagan en la actualidad.
- Igualmente, se acuerda la estipulación del plus de conducción pagadero en torno a los acuerdos que se pagan en la actualidad y por la realización de las funciones que se concretarán.
- Se acuerda la incorporación de un Plus Festivos, que se percibirá a partir del 2023 a razón de 7 € en jornada completa y de manera proporcional en las inferiores, a partir del octavo festivo trabajado incluido, dentro del año natural.

Se unificarán los conceptos de salario base y prima mínima, sin que se genere ningún deslizamiento en ningún concepto del convenio.

Art. 17.- Se sustituirá la palabra "traslado" por la de "cambio" (de centro). Se negociará la posibilidad de realizar cambios de centro entre distintas provincias sin protocolo, si existe entre ellos una distancia no superior a 20 kms, así como los cambios dentro de la misma provincia.

Se negociará la posibilidad de eliminar los 20 kms en cuanto al computo del tiempo efectivo de trabajo en el desplazamiento de regreso desde la última estación en que se preste servicio hasta la de inicio.

Las partes acuerdan retomar el desaparecido plus de toxicidad del sector de desinfección que por error se eliminó en su día, concretando su cuantía y las funciones en las que procederá su reconocimiento.

La comisión paritaria analizará si surgen nuevas actividades en las que pueda proceder su pago.

Este plus se adaptará a la nueva situación de unificación del salario base y la prima mínima, para evitar los deslizamientos mencionados, por lo que se situará alrededor del 7.5% para el nivel 6.

Clasificación profesional – los niveles 5 y 6 quedarán con la siguiente redacción a partir del 2023:

**PROPUESTA RESPECTO A LA CLASIFICACION PROFESIONAL EN LAS CATEGORIAS 5 Y 6 DEL SECTOR DE LIMPIEZA**

**Limpiador (nivel 6).** Es el personal que realiza las funciones de limpieza que no requieran capacitación superior o especializada, realizando, por tanto, funciones de limpieza básica que no requiera el uso de maquinaria industrial, y empleando esencialmente la aportación de esfuerzo físico. Hacen tareas de fregado, desempolvado, barrido, de forma manual con útiles tradicionales.

**Especialista de limpieza (nivel 5).** Es el personal que realiza funciones concretas y determinadas propias de limpieza, en la cual se exige, cierta práctica y especialización., así como REALIZACION DE TRABAJOS EN ALTURA. Domina el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales propios y adecuados para la limpieza en general y de igual forma efectúa para cada caso los tratamientos adecuados de limpieza, con iniciativa, habilidad y eficacia en el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas y útiles necesarios para el desempeño de su misión.

Entre otras realizan funciones con maquinaria DE ASPIRADO EN HÚMEDOS Y TEXTILES, abrillantado, pulido, frotación, hidrolimpiadora, aspirador de moquetas, limpieza de parquin y de andenes con vehículos o carros o coches eléctricos y encerado así como fregado con maquinaria . Manejo de túnel de lavado mecánico, lavado y planchado de lencería, así como funciones específicas de cristalería realizadas en la mayor parte de su jornada. También tendrán esta categoría aquellos trabajadores que realicen funciones de pintura y rotulado manual o mecánico en trenes; los que se encarguen del cambio de fundas de los vehículos ferroviarios, siempre y cuando se utilice cualquier herramienta específica para el montaje y desmontaje de asientos, así como los que hagan el anclaje y desanclaje de los asientos de los vehículos ferroviarios REQUIRIENDO

*UNA HERRAMIENTA ESPECIFICA; los que realicen funciones de limpieza de coches-cama y dormitorios, cuando las mismas incluyan también hacer las camas.*

*Quienes realicen labores de LIMPIEZA EXTERIOR MANUAL O MECANIZADA DE TRENES Y FRONTALES DE LOS MISMOS*

*Soplado interior de motrices y de motores de vehículos ferroviarios, limpieza de equipos de aire acondicionado, lavado interior de morros de los vehículos, así como el lavado de trampillas y boggies ,limpieza y vaciados de depósitos de wcs y carga de agua de los trenes QUE REQUIERA UN ELEMENTO DE TRANSPORTE . Limpieza en altura así como trabajadores autorizados en riesgo eléctrico por trabajo en tensión o proximidad .*

-Subrogaciones parciales – se establece un preacuerdo con las siguientes líneas generales, que se desarrollará en el plazo de un mes:

**SUBROGACIONES PARCIALES.** Como borrador y para su posterior desarrollo en el texto definitivo del Convenio Colectivo, se establecen los siguientes principios rectores en materia de subrogación parcial:

1. **RATIOS PARA EL CÁLCULO DE LOS TRASPASOS DE PERSONAL**
2. **IDENTIFICACIÓN DE LOS SUPUESTOS EN LOS QUE SE ENTIENDE QUE EXISTE CAMBIO DE MATERIAL**
3. **DEFINICIÓN DE LOS CRITERIOS OBJETIVOS PARA SELECCIONAR AL PERSONAL SUBROGABLE**

- Las partes acordarán unos criterios objetivos de subrogación de personal tendentes a evitar, en la medida de lo posible, que el trabajador afectado sufra a consecuencia de la subrogación, una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, de modo que, a priori, se entienda como criterio de afectación prioritario que la limpieza del material y la franja horaria o turno del trabajador sea coincidente, total o parcialmente. Asimismo, es del interés de las partes que, siempre que el volumen de servicio tanto de la empresa saliente como entrante lo permita, la subrogación afecte al menor número posible de trabajadores.
- Prioridad del calendario de vacaciones y rotación de descanso existente en la empresa que mayor % de jornada tenga de un mismo operario. En caso de prestación de servicios de un operario en dos empresas para los supuestos de subrogación parcial se mantendrán los derechos que el operario tenía en la anterior empresa, en materia de permisos y vacaciones.
- La subrogación afectará a los trabajadores que pertenezcan a alguna de las categorías profesionales del grupo c)
- Determinar supuesto de subrogación de Jefes de Equipo y contemplar las cargas de trabajo de mantenimiento.

#### 4. PROCEDIMIENTO Y REGULACIÓN DEL ACTO DE SUBROGACIÓN

- Las partes desarrollarán el funcionamiento del acto de subrogación, tomando en consideración determinados aspectos como:
  - Quién convoca el acto de subrogación
  - Intercambio de gráficos entre las empresas
  - Documentación a aportar por la empresa saliente, respecto a las condiciones laborales del personal potencialmente subrogable
  - Determinar un periodo de “consolidación” de cuadrantes en caso de desacuerdo entre las partes

**UNIFICACIÓN TABLAS SALARIALES DE LAS CUATRO ACTIVIDADES.** Las partes acuerdan la voluntad de estudiar la posibilidad de unificar las tablas salariales de los cuatro sectores de actividad (LIMPIEZA, DESINFECCIÓN, REMOVIDO Y SERVICIOS AUXILIARES) con eficacia a partir del XXIV Convenio Colectivo sectorial.

**JORNADAS PARTIDAS.** En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, salvo que mediante negociación colectiva se disponga una regulación específica.

**PERMISOS CONVENIO.** Con efectos 01/01/2023, se establecerán cinco días de permiso convenio para aquellos trabajadores que presten sus servicios 4 días o más a la semana y 3 días para el resto de los casos.

Se mejorará el procedimiento de petición y como se realizarán las solicitudes.

El disfrute de dichos días se repartirá obligatoriamente de forma proporcional en los dos semestres naturales del año: 2 días en el primer semestre del año, 2 días en el segundo semestre del año natural, y 1 día a libre elección del trabajador en el año natural. Con los límites que, a continuación se detallan:

- En centros de hasta 30 trabajadores, un máximo de 2 trabajadores por turno.
- En centros desde 31 a 50 trabajadores, un máximo de 3 trabajadores por turno.
- En centros de 51 trabajadores o más, un máximo del 10% de trabajadores por turno.

**DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.** Se establece para los trabajadores adscritos al turno de noche de fines de semana y festivos 2 días de libre disposición, que necesariamente se disfrutarán de manera consecutiva, sin perjuicio de los posibles acuerdos individuales entre empresa y trabajador.

Se mejorará el procedimiento de petición y como se realizan las solicitudes.

## LICENCIAS RETRIBUIDAS.

**Artículo 27.b.** Se suprimirá esta licencia del Convenio Colectivo.

**Artículo 27.n.** Diez horas anuales o dos jornadas, a elección del trabajador, para acompañar a visitas médicas a hijos menores de 14 años. Asimismo, también para acompañar a familiares de primer grado que han de tener declarado un grado de discapacidad de, al menos, un 33%. con independencia del turno en el que presten servicio, ya sea este diurno o nocturno.

Las licencias contempladas en los apartados: a, d, e y f comenzarán en el primer día laborable para la persona trabajadora y se disfrutarán los días de licencia de manera consecutiva.

Se elimina el apartado b

Los días de los apartados h, i y j serán naturales

El reposo domiciliario se acreditará mediante prescripción médica.

Se incluirá el contenido del acta de la comisión paritaria sobre que la licencia por hospitalización podrá iniciarse durante el proceso que corresponda a elección del trabajador, siempre que subsista el hecho causante.

Desconexión digital: las empresas procurarán realizar las comunicaciones dentro del horario laboral. Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital conforme a lo que establece la ley y los términos de la política interna de cada empresa.

Se eliminarán las horas por fuerza mayor del texto del convenio

Se podrá pedir el prorrateo de las pagas extra para las anualidades completas, siempre que medie una antelación de mes y medio entre la solicitud y el principio del año natural

Se especificará que la ayuda para hijos discapacitados es mensual y la ayuda escolar anual.



Art. 30 antigüedad: modificación del redactado "entrará" por "entró" (en vigor)

Art. 50 Ayuda a la constancia: Se abonará en los periodos de suspensión del contrato no imputables a la voluntad del trabajador, así como en excedencia por cuidado a familiares ( E.T.), en ITs y en ERTes.

Sanción nueva.- 3. e) dar información que pueda perjudicar la imagen de la empresa o deteriorarla.

Art. 84 procedimiento sancionador ...cinco días hábiles

Se incluirá la posibilidad de entregar las nóminas también a través de aplicaciones informáticas (APPs)

Se ampliará a 2 meses el periodo de prueba en las que tengan un periodo de prueba inferior.

Se acuerda la posibilidad de celebrar contratos por circunstancias de la producción de hasta 12 meses.

Las empresas entregarán a los RLTs anualmente un listado de sus plantillas.

Aspectos a regular: vacantes, ascensos y conversión de jornada tiempo parcial a completa y cambios de centros de trabajo.

Se mejorará y ordenará el anexo II que regula las actividades de este convenio.

Se actualizará la normativa referente a las excedencias por cuidado, reducción de jornada, etc...

Se mejorarán los textos de artículos especialmente engorrosos y se analizarán otros asuntos como: ámbito funcional, listados de plantillas, etc...

Se acuerda negociar todas las materias establecidas por la reforma laboral y que quedan a expensas de la negociación colectiva.

Se regularán aspectos de conciliación, flexibilización horaria y adaptación de jornada.

Se revisará el artículo de vacaciones.

Se incluirá un artículo sobre igualdad, violencia de género, conciliación.

Actualizar todos los aspectos del convenios para que se ajusten a la legislación vigente.

Se propone una redacción del artículo sobre la igualdad del que partir para su incorporación al convenio:

*Igualdad y no discriminación:*

*El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 2/2019 de 7 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.*

*Todas las empresas sujetas al presente convenio con más de 50 personas trabajadoras deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.*

*Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados este convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.*

*Acoso moral y sexual:*

*De conformidad con lo previsto en el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un*

*Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.”*

El texto acordado del preacuerdo, que ha sido ratificado por las partes, así como los asuntos a desarrollar que figuran en el mismo será trasladado al texto definitivo del XXIII Convenio Colectivo según el espíritu de la negociación. Ambas partes se comprometen a que en el plazo de un mes desde la presente fecha estará cerrado y firmado el convenio.

Las partes acuerdan un calendario de reuniones que tendrán lugar en Avda. de América, nº 25 y cuyos temas a tratar serán los siguientes:

- 28 de febrero de 2022 a las 11h. – Igualdad, violencia de género y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- 9 de marzo de 2022 a las 10h. – Subrogaciones parciales.
- 15 de marzo de 2022 a las 10h. – Vacantes, ascensos, etc.
- 21 de marzo de 2022 a las 10h. – Compendio del resto de materias.

De igual forma se acuerda que de manera paralela se irá trabajando en la actualización del texto del convenio para adecuarlo a la normativa vigente.

Sin más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad con cuanto antecede, se firma el presente Acta, siendo las 12,00 horas del día y lugar indicados en el encabezamiento.

Handwritten signatures and stamps of various organizations, including AGESTER, UNECOPE, and APEL. There are also several other illegible signatures and a large scribble at the top left.