

## **MESA NEGOCIADORA 25º CONVENIO COLECTIVO**

La dirección de la empresa habla de una situación actual que no se corresponde con la visión que tienen otras empresas de nuestro sector, que están alcanzando buenos acuerdos en el ámbito de la negociación colectiva, asegurando las inversiones y el futuro de los trabajadores y de las empresas. La dirección de la empresa solo quiere negociar un convenio colectivo donde tenga cabida únicamente su plataforma obviando la plataforma conjunta presentada por la representación social sin **ESCUCHAR** las necesidades que demandan los trabajadores para conseguir un acuerdo que satisfaga a todas las partes.

Lamentablemente, la empresa dice que sólo si llegamos a interiorizar la situación actual nos podremos adaptar a ella, **para atraer o mantener las inversiones** que den futuro a nuestras fábricas y demostrar unas condiciones atractivas para que la compañía apueste por las fábricas españolas dándonos volúmenes de producción e inversiones, sin embargo la empresa también dice que los planes de inversiones se revisan año a año y, en función de las circunstancias del momento, se confirman, se retrasan o se quitan las inversiones previstas, dicho de otra forma como quiere la empresa **atraer o mantener las inversiones** del futuro sino es capaz de garantizar ni tan siquiera las inversiones que ya se han hecho y acordado para las fábricas españolas en negociaciones anteriores, por lo que la credibilidad de la empresa en este aspecto es nulo. Pero esto le es indiferente a la empresa, siempre y cuando la representación social acepte un acuerdo que garantice los beneficios para repartir entre los accionistas de la empresa.

Con respecto a las bases planteadas por la dirección de la empresa en la reunión anterior, decir lo siguiente:

### **1. CAPÍTULO SALARIAL**

- A. La plataforma conjunta que presentamos es para negociar un convenio propio de empresa y no para la Integración en el convenio general de químicas por lo que queremos dejar claro que esto no es una opción. Nuestra propuesta es la de incrementar los salarios en el 2%, con cláusula de revisión al alza con el IPC real, porque a diferencia de la dirección de la empresa que durante estos últimos cuatro años han tenido incrementos salariales, los afectados por el convenio hemos tenido nuestros salarios congelados.
- B. Proponemos incrementar los pluses en una cuantía, manteniendo este valor como valor plus/día, y en base a estas cantidades implantar un valor fijo de pluses por sistemas de trabajo. Este valor se cobraría siempre que estés encuadrado en un sistema de trabajo al que le corresponde. También cuando se disfrute algún permiso retribuido e incluso en situación de I.T.
- C. La empresa nos dice que la antigüedad es un concepto **obsoleto** y nos plantea **la supresión del pago** por este concepto, para nada estamos de acuerdo con

este planteamiento y una vez más por parte de la empresa se denota un grado de cinismo enorme cuando en la Política Salarial del Sistema Especial de Retribución, por el que se rigen sus salarios e incentivos, tienen acordados **premios de antigüedad a los 11, 20 y 30 años**, también dice esta política salarial en cuanto a la antigüedad que **“...la cantidad que percibiera en el momento del pase a esta nomina, por antigüedad, se consolidara en el sueldo...”**. La Empresa nos dice que la antigüedad de los operarios es injusta porque solo beneficia a una parte del colectivo, por esto mismo recogemos en la plataforma conjunta la propuesta de **reactivar la antigüedad y recuperar el art. 147.**

- D. Dentro del capítulo salarial también proponemos un cambio con respecto a la Polivalencia, debido a la ineficacia de esta medida, eliminando la Polivalencia, para pasar a pagar la movilidad 0,76€/hora.
- E. Una vez más podemos comprobar como la empresa quiere justificar la supresión del sistema actual de primas con el único argumento de ser **“un sistema caduco de los años 50 basado en el trabajo a destajo”** para proponer un sistema de retribución variable basado en el desempeño, en el que veríamos mermados nuestras primas o incentivos. Los Sistemas de remuneración en forma de Primas o Incentivos podemos clasificarlos en tres grupos:
- Remuneración **por tasa horaria**, que consiste remunerar al trabajador en función de las horas trabajadas.
  - Remuneración **por producción realizada**, que se le remunerará al trabajador en función del trabajo realizado.
  - Remuneración **con bonificaciones**, basadas en el tiempo ahorrado o economizado

compatibles con los diferentes Sistemas o métodos existentes Halsey, Gantt, Rowan, Bedaux..., todos estos sistemas en la actualidad están en vigor y totalmente operativos, por lo tanto la necesidad de establecer un nuevo sistema de primas o incentivos es de la empresa y por nuestra parte no tenemos nada que aportar a un sistema de retribución variable cuya única intención es la de recortar las primas actuales para ahorrarse unos eurillos.

## **2. JORNADA**

En este capítulo en cuanto a la Flexibilidad de Jornada la empresa en su plataforma nos propone dos tipos de flexibilidad la Individual y la Colectiva, dejar claro que rechazamos la **Flexibilidad Individual**, abogando por la **Flexibilidad Colectiva**, y proponiendo regular la flexibilidad negativa con un descuento del 50% del salario, según formula del 23º convenio colectivo, con garantía de mantenimiento de plantillas y suprimiendo la flexibilidad positiva. También proponemos **añadir la posibilidad de jornada continua para todo el año y jornada**

**intensiva** en verano a voluntad de los trabajadores de cada departamento, aumentar la **flexibilidad horaria**, aplicación de **teletrabajo** voluntario apuestos concretos, aumentar los días adicionales para los trabajadores adscritos al **trabajo a turnos por nocturnidad**,...y mostrar nuestro desacuerdo con el planteamiento de las 8 horas de jornada efectiva (comenzando la jornada 15 minutos antes y finalizando 15 minutos después) presentado en la última reunión.

Desde esta mesa negociadora la representación social queremos decir que hemos solicitado a la dirección de la empresa, en repetidas ocasiones, que nos dé una valoración de nuestra plataforma y que nos concreten que puntos entran dentro de sus planes, a día de hoy seguimos sin respuesta, y así es imposible poder avanzar en la negociación colectiva, porque la dirección de la empresa solo está interesada en hablar y hacer propuestas de su plataforma obviando la plataforma de la representación social. En el día de hoy hemos dado respuesta a los puntos planteados por la dirección de la empresa y hecho un recordatorio de alguno de los puntos que tenemos en nuestra plataforma y dejar claro, por otra parte, que de **nuestra plataforma conjunta consideramos fundamental todos los puntos** comprendidos en la misma.

En respuesta a este planteamiento la empresa nos emplaza a la próxima reunión para recibir datos de las inversiones a realizar en cada planta así como las realizadas hasta ahora.

Presenta algunas variaciones de su plataforma, en el punto de flexibilidad propone centrarnos en la flexibilidad conjunta renunciando a la aplicación de la flexibilidad individual. Esta flexibilidad en la versión de flexibilidad positiva sería de cinco días.

Estaría dispuesto a hablar de algunos aspectos que tenemos recogidos en la plataforma en permisos retribuidos y en cuanto a descuentos en cadenas de supermercados nos comenta que se encuentra en conversaciones avanzadas con una de ellas, así como también con una clínica dental.

Nos transmite que no renuncia a las 8 horas de trabajo efectivo(entrar 15 minutos antes y salir 15 más tarde), y nos recuerda que está dispuesta a un aumento de salario por la vía de la retribución variable, la jornada anual la mantiene en 219 días de trabajo para el personal adscrito al turno y 353 días de fábrica abierta para el 4TR.Nos propone efectuar calendario bajo estas premisas.

Nos emplazamos a la próxima reunión el día 7 de Julio.



**SECCIÓN SINDICAL  
ESTATAL**

