

VALORACION DE LA PROPUESTA DE CONVENIO PRESENTADA EL 26/05/2017

	PLANTEAMIENTO DE LA EMPRESA	VALORACIONES
VIGENCIA	2016 al 2019	En función del contenido.
INCREMENTO SALARIAL	<p>2016 : 0,75%</p> <p>2017: 1%</p> <p>2018: 1,25%</p> <p>2019: 1,50%</p>	<p>El IPC de 2016 fue del 1,6% por lo cual nos ofrecen el 47% del IPC.</p> <p>Hemos empezado 2017 con el 3% y actualmente está en torno al 1,9%. La previsión a futuro del Banco de España es el 2,2%. Por lo cual nos ofrecen para 2017 es el 45% del IPC.</p> <p>Llevamos 5 años con el salario congelado con una pérdida de poder adquisitivo, solo en el salario, del 2,2% y con una pérdida añadida en los pluses del 7%. En conclusión , la pérdida de poder adquisitivo de este convenio sumado a los años congelados ronda el 6%.</p> <p>A esto hay que añadir que nada se dice de aumentar la aportación al Fondo de Pensiones, dónde sufrimos un recorte del 75% , además de no incluir ningún beneficio extra salarial que pedimos por tener más de 110 millones de euros en el BBVA. (préstamos ventajosos, créditos...)</p>
SALARIO DE INGRESO	<p>Renuncia a que cobren el 15% del nivel 5 durante los 2 primeros años de contrato</p> <p>Contrataciones temporales como recoge el estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Pero no renuncia a seguir haciendo, como está haciendo actualmente y denunciado ante la Inspección de Trabajo, contratos de formación y en prácticas pagando un 40% menos de salario para hacer el mismo trabajo que cualquier operario.</p> <p>Temporalidad 24 meses de 30. No obligación hacer indefinido a los 2 años. Esto significa empleo precario y garantizar la inestabilidad en el empleo.</p>
PREJUBILACIONES y CONTRATACIONES	<p>Contrato relevo</p> <p>59 trabajadores hasta 31/06/2019 con contrato indefinido para el relevista</p> <p>2017: 61 años y 5 meses , 62 años y 63 años.</p> <p>2018: 61 años y 6 meses.</p> <p>2019: 61 años y 8 meses.</p> <p>63 años jubilación voluntaria con ayuda de la empresa de 4 mensualidades.</p>	<p>Serían 59 contratos de relevo en el total de las cuatro plantas españolas.</p> <p>Quedan fuera los mayores de 63 años a los cuales se les ofrece una ayuda de 4 meses a cambio de perder entre un 13% y un 16% de su pensión.</p>
ANTIGUEDAD	Reactivar en enero de 2018	<p>Con el convenio actual se reactivaría el 1 de julio de 2018.</p> <p>Esto significa que en enero de 2018 se descongelaría la antigüedad y se comenzaría de nuevo a devengar. Los años que ha estado congelada desde enero de 2014 hasta enero de 2018 no computan para devengar antigüedad. Ejemplo : a un trabajador que en diciembre de 2013 le faltaban 2 años para cobrar la antigüedad, en enero de 2018, si se descongela, le quedarían 2 años para cobrar la antigüedad.</p> <p>Nada se hace por acabar con las escalas salariales que se crearon con la firma del artículo 147.</p>



FLEXIBILIDAD Y JORNADA	<p><u>Positiva</u>: 5/8 días , de los cuales, 5 pagados al 100% sin constatación sindical.</p> <p><u>Negativa</u>: 20 días. Los 6 primeros descuento del 75%, del 7 al 13 día descuento del 50% y del 14 al 20 día descuento del 25%.</p> <p>4 turno reforzado 207+5</p> <p>5 turno 204+8</p> <p>4 turno 209</p> <p>Resto 2012</p> <p>El personal de día podría tener los viernes a la tarde libre, trabajando más de lunes a jueves.</p>	<p>Se deja en manos de la empresa la aplicación de la flexibilidad. Los sindicatos tenemos a nuestro favor la reciente sentencia del Tribunal Supremo que dice que , con el convenio actual, la empresa no puede aplicar la flexibilidad sin la constatación de los sindicatos de la comisión paritaria. La flexibilidad no es algo que venga de la reforma laboral de 2012, es un acuerdo del anterior convenio . En la reforma laboral se permitió a las empresas que , en defecto de acuerdo, la empresa pudiese distribuir de manera irregular el 10% de la jornada. La diferencia está en que, con la reforma laboral, se respeta la jornada anual, mientras que la flexibilidad que tenemos en convenio y que se nos plantea ahora lo que varía es la jornada de referencia y siempre nos enfrentamos a un aumento o disminución de la jornada que teníamos en convenio.</p> <p>Estas medidas en nada mejoran , al contrario , dificultan más la conciliación familiar y los calendarios que reclamamos todos los sindicatos y que tanto hemos sufrido estos años.</p> <p>El personal de lunes a viernes y de día no se vería afectado por la flexibilidad positiva. Respecto a la opción de los viernes a la tarde libre , lo llevamos proponiendo continuamente desde hace años y no se aplica porque la Empresa pedía unanimidad sindical y CCOO se opuso . Sin embargo, curiosamente poco después, al comenzar la negociación del Convenio hubo unanimidad sindical para reivindicar este punto.</p>
OTROS	<p>Equiparar la pareja de hecho a matrimonio. Un día de permiso para el carnet de conducir DNI y pasaporte.</p> <p>En caso de fallecimiento de hijo/a o cónyuge se incrementarían en dos días más (pasarían de 3 días a 5).</p> <p>Guarderías la empresa abonará 60 euros/mes.</p> <p>Ayudas a minusválidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minusvalía del 33% : 60 euros • Minusvalía superior al 33, hasta el 66% : 100 euros. • Minusvalía mayor del 66% : 150 euros. 	<p>En el caso de equiparar la pareja de hecho y del permiso para DNI etc., la jurisprudencia ya está reconociendo esos derechos.</p> <p>Se trata además de permisos poco prácticos , tendría más sentido en nuestra opinión aumentar los días por ingreso de familiar , que tenemos lo básico que recoge el Estatuto de los Trabajadores. El aumento en la ayuda de las guarderías nos resulta muy positivo, si bien es cierto que no es un beneficio colectivo.</p> <p>En las ayudas a minusválidos se incrementa el dinero en cada tramo , pero no se recupera la ayuda que se quitó en el anterior convenio de 33 euros hasta el 33%.</p> <p>Además se quedan en el tintero cuestiones de importancia como; la redacción de los grupos profesionales de producción (por la cual un operario hará tareas de mantenimiento) , la fórmula del descuento por huelgas, pluses en las horas extra...</p>

