



CONVENIO COLECTIVO (14-02-12)

Comenzamos por nuestra parte valorando los artículos entregados por la Dirección anteriormente:

- Consideramos que se debe seguir manteniendo el *Art. 26 Rendimientos*, ya que hay agentes externos que condicionan el rendimiento, como son las composiciones, repartos pendientes de revisar por la Paritaria, problemas de calidad, de piezas, etc.
- Tampoco compartimos la eliminación del *Punto 1 del Anexo de Tiempos y Rendimientos* donde se establece la invariabilidad de la velocidad de las Líneas de Montaje dentro de un mismo reparto. Habrá que buscar la manera de tratar las ráfagas de producción de forma controlada, pero en modo alguno al libre albedrío.
- Salarios: aunque es cierto que no se perderá poder adquisitivo, constatamos que pasaría todo el año 2012 sin ningún incremento salarial, por lo que pedimos a la Dirección que proponga mejoras encaminadas a subsanar este déficit. Asimismo, pedimos que contemple medidas que amortigüen las posibles crestas de meses que puedan superar en mucho la media de los IPC anuales.
- Prima de objetivos: hemos preguntado que conceptos entran en la tasa de absentismo.

A continuación se siguió evolucionando con el articulado:

- **ARTÍCULOS 43 AYUDAS SOCIALES, 44 COMISIÓN PARTARIA SOCIAL Y 46 MUTUALIDAD DE PREVISIÓN SOCIAL.**

De estos tres artículos la Dirección hace un planteamiento conjunto por el cual la Mutualidad, debido a exigencias legales, contables, formales y técnicas, que supondrían entre otras acciones, formar un Fondo Mutuo de 550.000 euros que no se posee, es inviable como ente jurídico. En su lugar la Dirección ofrece gestionar y mantener las prestaciones de la siguiente manera:

- Se crearía un *Complemento por IT* que iría a cargo de PCAE, con las mismas características que tiene la Mutualidad a día de hoy.
- *Ayuda por Hospitalización*: en los 10 primeros días se abonaría el 100% desde el día 1. Desde el día 11 en adelante el 100% desde la fecha de internamiento. Este concepto se integraría en el *Complemento por IT*.
- Se establecería un FAS (Fondo de Ayudas Sociales), donde se integrarían todas las restantes ayudas sociales de la mutualidad (gafas, dentales, vacunas...), que pagaría directamente PCAE. Se excluyen las *Ayudas por Fallecimiento del Mutualista, Hijo o Cónyuge*, que tendrían un tratamiento especial a estudiar dentro de la *Comisión Paritaria Social*. El FAS se constituiría en base a 23,20 euros por trabajador en activo a 31 de diciembre de 2011, que es el equivalente a la media consumida por cada trabajador de la Mutualidad en 2011. Esta cantidad se actualizaría a finales de cada año de vigencia del Convenio.
- La *Comisión Paritaria Social* se haría cargo del seguimiento de estas Ayudas.
- Las Ayudas, al ser pagadas por PCAE, tendrían su correspondiente gravamen en el IRPF de cada trabajador que la recibiera.
- Se crearía una *Comisión de Liquidación de la Mutualidad*, para repartir el dinero existente entre todos los Mutualistas siguiendo los procedimientos legales establecidos a tal efecto.

El resto de Ayudas Sociales (becas) seguirían igual, también con el seguimiento de la *Comisión Paritaria Social*.

Sobre la disolución de la Mutualidad, el SIT-FSI, es consciente de que el *Plan Solvencia 2*, a aplicar desde enero de 2013, dentro de una normativa europea, hace inviable que nuestra entidad mutualista pueda estar a

la altura de sus exigencias. Para nosotros lo más importante es poder seguir contando con los beneficios sociales de las actuales prestaciones, por lo tanto, estudiaremos toda la documentación y daremos nuestro punto de vista en la próxima reunión.

También hemos dicho que debería haber una comisión específica para tratar los temas derivados de la actual Mutualidad, al margen de la ya existente *Comisión Paritaria Social*.

- **ARTÍCULO 49 LEY DE IGUALDAD:** la Dirección presentará un plan de igualdad con una comisión para supervisar su seguimiento.
- **CÓDIGO DE CONDUCTA:** también en próximas reuniones se nos anuncia la presentación de un documento que recoja ciertas normas de conducta interna.

A continuación hemos vuelto a citar nuestras peticiones del anteproyecto:

- **AYUDAS SOCIALES:** petición de dotar el fondo de la cantidad necesaria para incrementar el valor actual. La Bolsa de Estudios para el trabajador se mantendrá con las mismas directrices, pero en casos de hijos del trabajador se repartirá el fondo económico existente a partes iguales entre todas las solicitudes aceptadas.
- **SEGURIDAD Y SALUD:**
 - **Empleabilidad:** que se adquiera un compromiso de dotar de los medios y recursos suficientes a los profesionales encargados de pilotar la empleabilidad en el Centro. Un mayor esfuerzo en la adaptación de los operarios, ya sea por limitaciones o por sus circunstancias ergonómicas.
 - **Presupuesto:** aumentar el crédito actual con el que cuenta el servicio de prevención para actuar sobre las demandas urgentes que requieren una mejora y quedan paralizadas por carecer de presupuesto.
 - **Obras:** garantizar la seguridad de los trabajadores ante las implantaciones que realizan los diferentes servicios. En muchos casos se hacen de prisa y sin atajar la problemática que causan en el trabajador.
- **SEGURO DE VIDA:** pedimos que el Capital Asegurado sea el equivalente al de dos anualidades en todos los casos, y que afecte a la totalidad de los trabajadores, independientemente de la duración del contrato.
- **ALARES:** ampliar los servicios más solicitados por los trabajadores del Centro, así como agilizar los trámites para recibirlos más rápidamente.

Ya para terminar, desde el SIT-FSI, volvemos a insistir en las demandas más significativas pendientes de reconsiderar por la Dirección, como pueden ser:

- Consolidar y mantener la Paga de Resultados durante la vigencia del Convenio.
- Petición de un Complemento sexta jornada en el turno de noche.
- No compartimos la necesidad de aplicar el 5% de flexibilidad en jornada de sábados obligatorios. Pedimos la revalorización económica de los mismos y que nos aclarasen en que horario serían estas jornadas. Tampoco compartimos que las personas que trabajan sábados de forma voluntaria, se sientan en la obligatoriedad de trabajar esos sábados a los que alude la Dirección.
- Incluir en la Bolsa de Horas nuestras peticiones sobre preavisos, sábados de recuperación, procesos de IT, cambio de sistemas para no ir al ERE o informaciones trimestrales.

La Dirección de la Empresa nos contesta que hasta hoy fue un primer repaso del articulado, y que a partir de ahora, la planificación de las reuniones será:

- El martes 21: el Director del Centro, Sr. Muñoz Codina, presentará el Plan Industrial. Se concretarán las medidas de flexibilidad de los descansos. También se hablará de nuevo de los sábados, que serán sólo de mañana y obligatorios en la medida de que no haya voluntariedad. Mirarán la posibilidad de reducir la cuantía de 15 sábados para tener la posibilidad de generar descanso. Ofrecerán igualmente otra propuesta salarial.
- El día 28 propondrán el Plan de Empleo.
- El día 1 de marzo será la oferta final global.

Próxima reunión: martes 21.