



CONVENIO: 7ª REUNIÓN

En la reunión de hoy se terminó la revisión del articulado que aún quedaba pendiente, del cual no emanaron cambios significativos. A continuación, la Dirección procedió a contestar temas que habían quedado pendientes de encuentros anteriores:

- En materia de **empleo y desarrollo profesional** ofrece un nuevo compromiso consistente en:
 - **300 fijos y 300 novaciones**
 - **600 promociones para el año 2020**, y en los siguientes años de vigencia sería en función del presupuesto asignado cada año.
- Propone establecer un **protocolo sobre la forma de disfrutar los días de permiso individual generados del Convenio Colectivo**. También se registrarían por el mismo protocolo los días derivados de la **reorganización de las pausas de montaje** (Acuerdo año 2003):
 - Se generaría un día de permiso por UEP.
 - Se planificaría el descanso con cada RU con un máximo de 2 meses de anticipación.
 - Una vez confirmadas, las peticiones serían inamovibles, salvo acuerdo entre las partes o permuta con otro trabajador.
 - Mensualmente el RU informaría a su equipo en el calendario de los permisos asignados.
 - Si las peticiones en cuanto al disfrute para una misma fecha, superasen el número de ausencias diarias asumible por la UEP, los trabajadores que aún no hayan solicitado ningún permiso tendrían prioridad en la asignación.
 - Por causas productivas u organizativas excepcionales, el RU podría restringir o cancelar el disfrute de permisos en fechas determinadas, debiendo anunciarse este hecho con la oportuna antelación a los interesados.
- Se confirmaría para **2020 el segundo día de Convenio como de libre disposición**.
- Hoy, de nuevo, la Dirección presentó una reconsideración sobre los **incrementos salariales** consistente en:
 - **Prima Variable**, nos presentaron una nueva forma de cálculo de esta Prima, que entraría **en vigor en los años 2021, 2022 y 2023**, puesto que, en 2020 los cálculos se realizarían en base a las cifras obtenidas en 2019 con el método actual vigente.
 - ✓ **No estaría sujeta a objetivos** del país que integra la actual prima variable (Parte Local + Parte Común).
 - ✓ Se aplicaría un porcentaje sobre el Salario de Referencia (Salario Tablas + Complemento Individual) en función del porcentaje del MOP (curva actual que regula la Parte Común). La distribución de este porcentaje sería:
 - El 70% del Salario de Referencia individual, con un mínimo de 25.000 euros.
 - El 30% lineal (suma de Salario de Referencia de la población impactada), en proporción a los días de alta en el año y al porcentaje de la jornada efectuada por cada trabajador.
 - ✓ La Dirección asegura que la nueva definición de la Prima Variable es **equivalente a la Prima que se percibe en las fábricas francesas**. Si esta opción se hubiese aplicado al año 2019, **habría supuesto una revaloración mínima de un 18%**.

- **Nueva prima (Bonus Calidad):** se crearía esta nueva Prima, que estaría directamente ligada a la consecución de los objetivos de calidad en España. Tendría un valor máximo que oscilaría entre 125 y 150 euros de carácter lineal y proporcional a los días de alta de cada trabajador en cada año.

Si se consiguiese el 100% de los objetivos, sumándole la Prima Variable, podría suponer un incremento de un **26%** con respecto a lo percibido en 2019 en concepto de Prima Variable.

- **Condiciones salariales:** reconsideró el ofrecimiento de la última reunión y planteó una mejora para el **año 2020** consistente en:
 - ✓ **Incremento salarial 0,8%** (IPC año 2019) aplicable al Salario Tablas y al Complemento Individual.
 - ✓ Un importe de **120 euros anuales consolidados** en el Complemento Individual, excepto para los niveles de Formación y 1B. A estos dos niveles profesionales **se le integrarían 120 euros en el nuevo Complemento de Transición.**
 - ✓ El resto de **Complementos Salariales se actualizarían en un 1,2%.**
 - ✓ Toda la plantilla percibiría una **Prima lineal no consolidable de 200 euros.**

VALORACIÓN DEL SIT-FSI SOBRE LOS TEMAS EXPUESTOS POR LA DIRECCIÓN:

- **Empleo:** valoramos positivo que la Dirección haya mejorado la primera propuesta, pero consideramos que **aún hay margen de mejora.** De igual manera, volvimos a recordarle que **no renunciamos** a que se abra la posibilidad de suprimir **cláusulas de variabilidad.**
- **Categorías:** consideramos que para una vigencia de 4 años es insuficiente.
- **Protocolo sobre el disfrute de los días de permiso:** creemos que el texto presentado hoy por la Dirección presenta contradicciones notables, por lo que pedimos que se lo replanteen.
- **Días de permiso de libre disposición 2020:** esta petición la habíamos trasladado desde el **SIT-FSI** desde la primera reunión, por lo que la acogemos **positivamente,** pero debería intentar reproducirse en los siguientes años de vigencia.
- **Incremento salarial:** consideramos que es una **evolución notable** respecto a la última proposición, sobre todo en lo referente a la nueva forma de cálculo de la **Prima Variable.** En lo relativo al incremento económico, en general seguimos viendo que la Dirección debe volver a reflexionar y seguir aportando. También mantenemos nuestras anteriores peticiones en relación a la revalorización de los complementos.

La Dirección anuncia que el martes 4 estaría en disposición de volver a reconsiderar las peticiones pendientes y proponer una oferta final. Luego, no estaría previsto volverse a reunir hasta el día 11, donde la Dirección recogería la respuesta a su oferta por parte de todos los sindicatos implicados en la negociación.

Vigo, 30 de enero de 2020