



## CONVENIO: 5ª REUNIÓN

Tal como se había anunciado, en el día de hoy se abordaron los artículos del 26 al 36, referidos a las condiciones económicas. Antes de exponer la propuesta económica, la Dirección dejó constancia que para el Grupo la política salarial consta de **dos líneas de actuación fundamentales**:

- **Retribuciones fijas:** en consonancia al entorno y a la coyuntura económica donde se sitúa la empresa.
- **Retribuciones variables:** en función del resultado del Grupo se reintegra parte de los posibles beneficios a los trabajadores.

En base a estas dos premisas **la Dirección propuso las nuevas condiciones económicas**:

- Condiciones para el **personal de nueva contratación**: transcurridos los **12 meses** en el Nivel de Formación pasarían en automático al Nivel 1B, por lo tanto, desaparecería el Complemento de Habilitación. A fecha 1 de enero de 2020, si se firmase el Convenio, **los que tuviesen más de 12 meses de antigüedad obtendrían el Nivel 1B, conllevando el correspondiente beneficio económico.**
- **Incremento salarial año 2020**, partiendo de que el dato del IPC con el que cerró 2019 fue del 0,8%:
  - **Incremento salarial del 0,8%** (Tablas Salariales y Complemento Individual).
  - **Actualización del resto de los complementos en 0,8%.**
  - **Abono de una prima no consolidable de 150 euros**, proporcional a los días de alta en los 12 meses anteriores a la firma del convenio. Ello supondría, según el nivel profesional, un **incremento promedio del 0,59%.**
  - **Prima Variable:** mantener el esquema de retribución existente en la actualidad.
- **Incremento salarial para los años 2021 y siguientes:**
  - **Incremento salarial del IPC real:**
    - ✓ **El 50% del IPC** con el que se cerrase el año anterior, (Tablas Salariales y Complemento Individual).
    - ✓ **El otro 50% del IPC se integraría en el Complemento Individual**, salvo para los Niveles de Formación y Nivel 1B.
  - **Para los niveles de Formación y 1B**, en lugar de consolidarse en el Complemento Individual, el importe equivalente se engrosaría en un nuevo **Complemento** denominado **de Transición**. Este Complemento, cuando se alcanzase el Nivel 1A sería absorbible por las tablas correspondientes.
  - **Todos los demás Complementos del Convenio Colectivo se actualizarían con el IPC del año anterior.**
- **Paso de 14 pagas a 12:**
  - Aquellos trabajadores que **voluntariamente** lo soliciten podrían cambiar el criterio del abono del salario, **pasando de las 14 pagas actuales a 12.**
  - El cambio solo podrá efectuarse en los meses de inicio de devengo de cada paga (enero o julio). La primera fecha disponible para quién quisiera cambiar sería el 1 de julio.
  - Una vez cambiado a 12 pagas no sería viable volver a criterio del abono anterior.
  - Se pondría a disposición de los trabajadores un impreso de solicitud para formalizar la petición.

- **Horas extras:**

- Mejora del coeficiente hasta **0,7333** por cada 1.000 euros de Salario Convenio y Complemento Individual, lo que supondría respecto a lo actual un incremento del 13% en los sábados comprendidos del 1 al 5; un incremento del 8% de los sábados 6 al 10; y un incremento del 3% a partir del décimo sábado.
  - **No se aplicarían mecanismos de recuperación de la Bolsa para los saldos que estén en negativo**, aunque voluntariamente se podrían seguir compensando los saldos negativos de la Bolsa, mayorando en un 25%.
  - Podría elegirse entre cobrar o descansar compensando en este caso con un 25% de mayoración. Los descansos se planificarían en el semestre siguiente.
  - La Dirección plantea la necesidad de establecer un máximo de 15 sábados laborables por turno y trabajador y año de vigencia del Convenio. Estas jornadas se cubrirían con personal voluntario, y solo en el caso de no poder cubrir todos los puestos se recurriría a la obligatoriedad.
- La Dirección propone también **integrar en el articulado del convenio los Complementos** que actualmente forman parte de los Anexos: festividad, cabinas de revestimientos, turno rotativo de mañana, tarde y noche, trabajo nocturno, trabajo en Nochebuena y Nochevieja, cuarto equipo de fin de semana y equipo voluntario de fin de semana.

En otro ámbito de temas, la Dirección compartió la visión del **plan industrial** para la factoría de Vigo cara a los próximos años, que contemplaría 3 acciones fundamentales: en 2020 saldría el **proyecto eléctrico del P24**; en 2021 **el proyecto eléctrico del K9** y a partir de 2021 la **hibridación ligera del K9 y el P24**.

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

- **Incrementos salariales:** para 2020 **consideramos insuficiente** la subida propuesta y la tomamos como una oferta inicial. Por otro lado, los 150 euros que proponen de Prima debe de ser **mayor y consolidable**. Igualmente, sobre el resto de los años de vigencia tiene que reconsiderarse la oferta expuesta y contemplar un mayor incremento salarial.
- **Prima Variable:** reconocemos que ha habido un avance importante en los últimos años, pero vemos que aún hay margen de mejora, por lo que pedimos a la Dirección una nueva reconsideración de esta Prima.
- **Complementos:** vemos positivo que se integren en el articulado. En cuanto al aspecto económico pedimos que se contemplen incrementos mayores en complementos como la festividad, revestimiento de cabinas, nocturnidad, voluntario de fin de semana, horas acumuladas y prima de monitor, CIM o PSP.
- **Horas extraordinarias:** quedamos pendientes de que nos remitan la presentación expuesta, para estimar con precisión que supone año a año la modificación del coeficiente propuesto por la Dirección.
- **Plan industrial:** es fundamental que **Vigo tenga la capacidad, formación y competencias necesarias con las que desarrollar los proyectos futuros** que giran en torno a las nuevas energías de movilidad híbridas y eléctricas. **Todo ello es lo que proporcionaría trabajo, estabilidad y nuevos vehículos a construir en la factoría de Vigo a medio y largo plazo.**

En definitiva, del conjunto de propuestas económicas recibidas en el día de hoy, las consideramos como una oferta inicial, que tal como le expresamos a la Dirección, **deberán de reconsiderarlas y esperamos que evolucionen en las próximas reuniones**. La siguiente está prevista para el martes 28, donde se abordarán los capítulos referentes a la formación.