



CONVENIO: 5ª REUNIÓN

Temas tratados en la reunión de hoy:

CONTESTACIÓN DE LA DIRECCIÓN A ASUNTOS PENDIENTES:

- **Sábados de producción**, partiendo de la premisa de que para ellos es una herramienta de competitividad muy necesaria, consolidada ya por otros constructores y centros del sector, plantea las siguientes consideraciones:
 - ✓ Continuarían priorizando la voluntariedad de los equipos.
 - ✓ Si no se conformasen equipos con trabajadores voluntarios, un sábado de cada mes (el primero que se estableciese como productivo) se recurriría a personal que tuviese la Bolsa de Horas en negativo.
 - ✓ Los contratos que se firmen a partir de la entrada en vigor del nuevo Convenio, deberían de trabajar todos los sábados de mañana que la Dirección establezca como laborables.
 - ✓ Los anticipos pasarían de los actuales 75 euros a 90 euros; y los de 100 euros a 120 euros.
- **Teletrabajo:** se acepta la petición del SIT-FSI de que se aplique este régimen de trabajo a todos aquellos trabajadores que sus funciones en teletrabajo superen el 30% en un cómputo mensual.
- **Jornada (Art. 13):** se acepta dejar un día a libre disposición de cada trabajador.
- **Formación:** sobre los días estipulados para el aprendizaje de un puesto, aceptan aumentar los 3 días actuales a 5 días.

PROPUESTA SALARIAL (ARTÍCULOS DEL 24 AL 41):

- **Incremento salarial:**
 - ✓ Eliminación del Nivel de Formación.
 - ✓ Eliminación del Complemento de Transición, pasando a Complemento de Habilitación.
 - ✓ Cada 1 de enero de los años de vigencia del Convenio la actualización salarial operaría de la siguiente manera:
 - El 50% del IPC acumulado del año anterior, incrementaría las tablas salariales.
 - El otro 50% del IPC acumulado del año anterior, incrementaría el Complemento Individual y el Complemento de Habilitación.
 - El incremento del IPC estaría topeado al 3%. Si el IPC fuese superior a este valor, se abonaría una paga no consolidable con la diferencia.
- **Retribución variable (Prima de beneficios)** la Dirección expone las siguientes modificaciones en los criterios de cálculo:
 - ✓ Para tener derecho a la percepción de la Retribución Variable, se exigirían como mínimo 180 días de alta y presencia a 31/12.

- ✓ Se introduciría un criterio de *individualización* con el que se pretende valorar la contribución de cada trabajador a la consecución de los objetivos del negocio según su desempeño. Se aplicarían varios criterios: seguridad, calidad, productividad...
- ✓ Umbral mínimo de 25.000 €/año, o su parte proporcional, según la jornada efectivamente realizada.
- **Paso de 12 a 14 pagas:** en vista que la opción habilitada en el Convenio actual, de pasar a 12 pagas la nómina, no tuvo un seguimiento importante, la Dirección, por defecto, volverá a pasar el pago a 14 mensualidades a partir del 1 de enero. Si alguien tiene su salario en 12 pagas y desea mantenerlo así se les respetará dicha opción. Por el contrario, quien quiera realizar el cambio a 14 pagas deberá comunicarlo antes del 31 de diciembre.

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

- **Sábados de producción:** no vemos necesario ni oportuno aumentar la flexibilización de criterios que se tienen en cuenta a la hora de posibilitar el trabajo de forma obligatoria un sábado. Nos parece bien la actualización de los anticipos, seguimos demandando que se mejore la organización de los descansos.
- **Otras cuestiones pendientes:**
 - ✓ **Ayudas sociales:** pedimos que exista un periodo de transición entre el sistema actual y el nuevo, para que ninguna prestación pendiente de trámite se quede fuera de bonificación. Demandamos también que la Dirección nos presente algún cálculo aproximado de lo que le correspondería a cada trabajador por la ayuda social aplicando el nuevo sistema.
 - ✓ **Briefing:** pedimos que se traslade al final del primer descanso, y en caso de que no hubiese materia a comunicar, se dejen esos 3 minutos como descanso para los trabajadores.
 - ✓ **Ampliación fin de jornada a 60 minutos:** para nosotros esta acción debería estar muy justificada antes de aplicarla, y nunca se debiera de avisar después de la parada del bocadillo.
 - ✓ **Plan Industrial:** seguimos pendientes de que la Dirección **adquiera un firme compromiso con el futuro de nuestra factoría**, presentando un plan industrial más clarificador y contundente que lo expresado hasta ahora.
 - ✓ **Propuesta salarial (artículos 24 al 41):** sobre la subida del IPC es **una propuesta claramente insuficiente**, por lo que debe **reconsiderarse**.

Sobre el nuevo concepto de *individualización* expuesto por la Dirección, pedimos que no afecte a la parte lineal de la Retribución Variable. Además, los criterios de valorización de la *individualización* tienen que ser objetivos y en ningún caso podrá afectar este concepto en la Retribución Variable del 2024. Tendría que haber un ejercicio previo con los trabajadores para el conocimiento del nuevo sistema.

Referente a todos los demás artículos, aunque la Dirección no ha propuesto cambios reseñables, cuando tengamos el texto de los mismos lo analizaremos y nos pronunciaremos en próximas reuniones. Asimismo, otros complementos salariales que, aunque no figuran en el articulado del Convenio, deberán ser contemplados por la Dirección a la hora de sus correspondientes actualizaciones económicas.

La próxima reunión se establece para el martes 21, en doble sesión mañana y tarde, con la voluntad de terminar de tratar todo el articulado del Convenio que quedó pendiente.