



CONVENIO: 7ª REUNIÓN

Tal como se había anunciado, en la reunión de hoy, la Dirección ha expuesto su oferta final. Resumimos a continuación un recopilatorio de todas las novedades que conllevaría el nuevo Convenio.

VIGENCIA, JORNADA, LICENCIAS, CONCILIACIONES

- **Vigencia: 4 años** (2024-2027).
- **Días libre disposición: 1 día** a libre disposición para cada año de vigencia.
- **Teletrabajo:** complemento de **120 euros/año**. Se podría aplicar a todos los **puestos que realicen funciones superiores al 30% de teletrabajo** computable mensualmente.
- **Turno de noche:** a lo largo del año 2024, con intencionalidad de realizarlo en el primer semestre, su jornada pasaría a ser **de domingo a jueves**.
- **Licencias:** se incorporarían al texto del Convenio todas las licencias nuevas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- Con las 12 horas del actual **permiso** para **consulta médica**, más las 8 horas del permiso para acompañar a los hijos al médico, se conformaría **una bolsa de 20 horas** anuales con el mismo objetivo de acudir al médico o acompañar a un hijo. Dicha bolsa, si a lo largo del año no se consumiesen sus horas, se podrían acumular para otro año, con un máximo acumulativo de 12 horas anuales y un tope de 2 años, pudiendo alcanzar un límite de 24 horas en esa bolsa, pero siendo acumulables las horas del año siguiente alcanzando las 36 horas para las personas sin hijos y las 44 horas para las personas con hijos.
- **Conciliaciones especiales:** se habilitarían **30 plazas a mayores** de las ya existentes para la reducción de jornada en turnos fijos.

EMPLEO

Durante la vigencia del Convenio se realizarían un mínimo de **1.000 evoluciones de contratos** (200 fijos, 350 novaciones y 450 retiradas de cláusulas). De cada uno de ellos, al menos 150 se realizarían antes del fin de 2024.

TIEMPOS

- **Briefing:** los 3 minutos iniciales del briefing se retraerían del tiempo total del ANDON, quedando para este fin 10 minutos. Esos **3 minutos** se anexarían a continuación de la primera pausa.
- **Prolongación jornada en turnos variables:** se ampliaría a **60 minutos la posibilidad de prolongación** de jornada. Si la prolongación fuese de más de 30 minutos, el preaviso tendría que realizarse antes de la pausa del bocadillo.
- Sobre los días estipulados para la **formación de un puesto**, se aumentaría de **3 a 5 días**.
- Los trabajadores **mayores de 55 años** podrían acogerse a un sistema rotativo de puestos fuera de la línea principal.

AYUDAS SOCIALES Y DE ESTUDIOS

- Se unifican los dos fondos y se crean 3 tipos de ayudas de las que serían **beneficiarios** los trabajadores de alta con antigüedad de más de 180 días en el momento de su asignación. Los **3 tipos de ayudas** serían:
 - ✓ Beneficiarios sin hijos a cargo con una ponderación del 100%.

- ✓ Beneficiarios con hijos a cargo con una ponderación del 200%.
- ✓ Beneficiarios con discapacidad propia o de hijos igual o superior al 33% tendrían una ponderación del 300%.
- Procedimiento para el **cobro**:
 - ✓ Aprobación del reparto en la Comisión Social en la primera quincena de julio.
 - ✓ **Se abonaría en un pago único en la nómina de julio.**
- Se reservaría un **1%** del montante total de las ayudas, para **casos graves**.

BOLSA DE HORAS

- Se consolidaría el tope de **-35 días** para saldos negativos, medida ya existente en el vigente ERTE.
- **Turno de noche**: se flexibilizarían los **umbrales para el cobro**, situándolos en un **mínimo entre 100 y 120 horas o un máximo entre 145 y 150**, según los distintos escenarios industriales, **arrancando con unos umbrales entre 120 y 150 horas**, siempre con un límite máximo de recuperación del saldo de Bolsa de 15,50 horas. Se fija un límite máximo en la generación de Bolsa en 10 días.
- **Horas de formación**: el trabajador que así lo solicite y tenga la Bolsa en negativo, podría derivar a la Bolsa de Horas, aquellas que realice fuera de su jornada habitual en acciones formativas.

SÁBADOS DE PRODUCCIÓN

- Para la conformación de los equipos a trabajar en sábados de producción se continuaría priorizando la voluntariedad; en caso de que no se constituyese el equipo se seguiría completando con personas con la Bolsa de Horas en más de 10 días en negativo y con los **nuevos contratados** que se materialicen a partir de la vigencia del Convenio. Los anticipos pasarán de 75 y 100 euros a 90 y 120 euros respectivamente.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

- Para tener derecho a la percepción de la Retribución Variable, se exigirían como mínimo **180 días de alta y presencia a 31/12**. Para todos los trabajadores que cumplan estos dos criterios, **el 30% de su retribución ya la tendrían consolidada**. Sobre el restante 70% se operaría de la siguiente manera:
 - ✓ 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...
 - ✓ Tendría un **umbral** mínimo de **25.000 €/año**, o su parte proporcional, según la jornada efectivamente realizada.
- En 2024 se haría una simulación con los nuevos condicionantes de la individualización, pero no se aplicaría dicho criterio en el abono de este ejercicio.

SALARIO Y COMPLEMENTOS

- **Eliminación del Nivel de Formación.**
- **Eliminación del Complemento de Transición**, pasando a Complemento de Habilitación.
- **Nivel 1B**: pasará al valor de 19.500 euros/año, valor al que tendría que añadirse la subida salarial correspondiente (con una subida teórica del 3,5% pasaría a 20.182,5 euros/año).
- Cada 1 de enero de los años de vigencia del Convenio la **actualización salarial** operaría de la siguiente manera:
 - ✓ IPC real con un máximo de un **4%** con una **cláusula de garantía** que generaría una paga no consolidable en caso de que el IPC sea mayor.

- ✓ 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**.
- ✓ Todos los **Complementos** se incrementarían en la misma cuantía.
- **Complemento IT:**
 - ✓ Su abono estaría ligado al cumplimiento de **requisitos** previos:
 - Compartir el diagnóstico de la IT con Servicio Médico/Mutua.
 - Asistir a las citas con Servio Médico/Mutua.
 - ✓ También se le aplicaría un **baremo**, con los parámetros siguientes:
 - Preavisar a la jerarquía de la ausencia.
 - Duración de los procesos de IT en un año deslizando.
 - Número de procesos de IT en un año deslizando. Se tendrían en cuenta favorablemente a las personas que en los últimos tres años no sufrieron ningún proceso IT.
- **Prima por firma de Convenio:** se percibiría **400 euros** lineales en un solo pago a efectuar en la nómina de diciembre 2023, para todos los trabajadores con fecha de alta en el día de la firma del Convenio, y de manera proporcional a sus días de alta.
- **Nóminas:** Regreso al pago de **14 mensualizaciones** por defecto. Los que tengan 12 y deseen mantenerlo se les respetaría. Por lo contrario, quien teniendo 12, quisiera pasarlo a 14, debería comunicarlo antes del 31 de diciembre de 2023.
- **Kilometraje:** pasaría a **0,26 euros/kilómetro**.
- **Dieta Comedor:** se abonaría una **dieta correspondiente al coste de un menú** (primer plato, segundo, bebida, pan y postre), a aquellos trabajadores que prolonguen su jornada ordinaria de trabajo.

PROMOCIONES

Se comprometen a realizar más de **1.000** promociones durante la vigencia del Convenio.

PLAN INDUSTRIAL

La Dirección **asume el compromiso de adjudicar la próxima arquitectura de vehículos eléctricos** a nuestro centro de trabajo, prevista para su puesta en marcha en el periodo 2027-2028. En caso de que no se adjudicase dicha plataforma, las partes podrían solicitar la reapertura automática de las negociaciones del Convenio.

VALORACIÓN DEL SIT-FSI:

Desde el comienzo de las reuniones hasta hoy, aunque ciertamente sigan existiendo divergencias, también es de reconocer que hubo importantes acercamientos en muchos de los temas tratados. La valoración del Convenio debe hacerse desde un balance global, teniendo muy en cuenta la estabilidad y el compromiso con la continuidad de un sistema de producción biflujo, como garantía de empleo, en el que se desarrollarán vehículos eléctricos, pensados para mantener y sostener a nuestro centro de trabajo a la vanguardia de los constructores mundiales.

Puesto que la Dirección nos convocó para el lunes, a fin de obtener la respuesta de todos los sindicatos a su oferta final, **mañana en doble sesión, a las 11:00 y 17:00 horas, en Padre Seixas 40 1º**, celebraremos una **Asamblea General Extraordinaria de Afiliados**, donde se explicarán todos los pormenores que conllevaría el nuevo Convenio