

PUNTO DE INFLEXIÓN EN LA NEGOCIACIÓN CONVENIO NON STOP

En la última reunión de la Mesa Negociadora del Convenio Non Stop, celebrada el pasado 15 de noviembre, presenciamos como la Empresa se mostró abierta a debatir y negociar la contratación necesaria para abordar la propuesta de un sexto turno en producción, aunque con **unas condiciones totalmente inasumibles por nuestra parte**, ya que, chocan de frente con el objetivo de conseguir **mayor conciliación y descanso**, que en esencia es el objeto primordial de la negociación.

En este momento, creemos muy importante poner en valor los objetivos que desde la Mesa Negociadora se están tratando de lograr en esta negociación:

1. 6º turno y consolidación de las 7 BLD variables.

Este punto recibió el máximo apoyo en las Asambleas de unificación de la plataforma, debe ser nuestra responsabilidad defenderlo para su implantación en todas sus vertientes:

- **CONTRATACIÓN:** Aumento de la contratación estable que se generaría en el colectivo Non Stop, facilitando la incorporación de personal ahora contratado temporalmente mediante el uso de ETTs, que desgraciadamente ha cobrado mayor importancia. Analizando la evolución del personal en la última década, el **Non Stop ha ido perdiendo peso en la plantilla pasando de un 63% en 2004 a un 52% en 2019**. Lamentablemente esta reducción ha sido posible porque la Dirección de la Empresa decidió cambiar el modelo de contratación estable y apostó por un modelo de precarización laboral basado en subcontratas y ETTs.

En las reuniones mantenidas hemos analizado y debatido los costes económicos que este modelo precario le supone a la Empresa, dejando patente que la propuesta del 6º turno permitiría optimizar la inversión en personal, más profesionalizado e implicado con el futuro de la compañía .

- **PROMOCIONES y ASCENSOS:** La incorporación de una 6ª persona por puesto haría posible promociones internas, que llevan estancadas varios años debido a las recolocaciones y la edad de los trabajadores.

- **CONCILIACIÓN Y DESCANSO:** El cuadrante que se presentó a la Empresa de un 6º turno, conlleva importantes mejoras para el colectivo, que se pueden resumir en los siguientes puntos:

- **Días de descanso:** De forma general se establece un calendario anual con **204** días, salvo en aquellos casos que **voluntariamente** se decida hacer uso de las distintas modalidades de los días de BLD.

- **Vacaciones:** Con la rotación propuesta **se eliminaría el 7/2** en aquellos casos que se optara por el sistema de 2 quincenas de vacaciones.

- **Festivos:** Se conseguiría un cuadrante anual en el cual habría **más** disponibilidad de **fin de semana de descanso**.

- **Nocturnidad: Reducción** de aproximadamente un 15% de las **noches** efectivamente trabajadas.

La propuesta presentada conlleva cambios en la rotación actual, porque es la forma de incorporar una sexta persona por puesto de trabajo en condiciones de **igualdad y equidad**, pero en ningún caso se pretende que el cuadrante anual pueda ser modificado por la Empresa, quedando estas situaciones con las mismas reglas actuales.

- 2. Sistema de retribución flexible:** Establecer un precio por día de trabajo y que cada persona de forma voluntaria pueda decidir "descansar o trabajar".
- 3. Mesa de trabajo y análisis sobre la subcontratación:** Dada la situación actual y el tiempo de negociación, es necesario que durante la vigencia del convenio se estudien las secciones productivas subcontratadas para buscar alternativas de realizar estos trabajos internamente de forma más eficiente y sostenible.
- 4. Incremento salarial:** Dependerá del grado de consecución del resto de puntos.

La Parte Sindical hemos hecho esfuerzos de acercamiento en la negociación, concentrando las propuestas iniciales en los 4 bloques expuestos anteriormente, de manera contraria, la Empresa mantiene sus peticiones de máximos y sigue añadiendo condicionantes desproporcionados de flexibilidad y disponibilidad que impiden el acercamiento.

La Parte Empresarial ha reconocido que la propuesta del 6º turno no supone un problema de costes económicos, sino, desde su punto de vista, un problema del modelo organizativo. Este hecho pone en valor lo proporcionado y ajustado de nuestra propuesta, la cual le permitiría obtener beneficios importantes en relación con la inversión necesaria.

La Parte Empresarial entiende que apostar por **empleo estable y de calidad**, reconociendo a trabajadores y trabajadoras de la plantilla que conforman el colectivo a Non Stop, lejos de ser un aspecto positivo a tener en cuenta, supone una carga inasumible, a lo cual siempre nos vamos a oponer con firmeza.

Con todo lo expuesto hasta ahora, desde la Sección Sindical de UGT creemos que nos encontramos en un momento importante de la negociación, llevamos casi tres años sin Convenio y es preciso avanzar de forma clara en la consecución de mejoras para el colectivo Non Stop.

Siempre hemos defendido que las negociaciones deben servir para atender las peticiones de los trabajadores y las trabajadoras, mejorando condiciones laborales, y no podemos rebajar nuestras demandas para hablar solo de los puntos que le interesan a "la Compañía".

Nos encontramos ante un escenario similar al representado en el anterior Convenio, definir unas estructuras organizativas parecía algo imposible, que gracias al esfuerzo y tesón de todos se terminó consiguiendo y nos ha permitido mantener un número mínimo de plantilla parando la evolución negativa que se llevaba desde el año 2008.

La Empresa durante todo este tiempo ha seguido creciendo y mejorando la cuenta de resultados hasta hitos históricos, por eso, la negociación del Convenio debe ser el momento de trasladar estos resultados a nuestras condiciones.

**SÓLO JUNTOS LO CONSEGUIREMOS
POR UN CONVENIO JUSTO, QUE MEJORE LA CONCILIACIÓN Y ELIMINE
EMPLEO PRECARIO**