

NEGOCIACIÓN CONVENIO NON STOP

El 23 de junio se ha celebrado 26ª reunión de negociación de nuestro Convenio Non Stop.

Después de lo acontecido en la última reunión, donde la empresa puso encima de la mesa su primera y única propuesta/INSULTO en los más de 3 años de negociación, la Parte Social hicimos las siguientes aclaraciones:

- Desde el primer día de negociación hemos dejado muy claro que los objetivos principales de las peticiones de los trabajadores debían pasar por aumentar la contratación en detrimento de los ETTs, mejorar la turnicidad reduciendo las noches trabajadas en una media de 20 noches por trabajador/año y aumentar la conciliación modificando el ciclo de trabajo para poder descansar entre 4-6 fines de semana más al año. Además, la plataforma inicial contemplaba otros puntos a tener en cuenta en el acuerdo global.

- La propuesta que la empresa plantea supone una contratación de sólo unas 20 personas, que son la mitad de lo que actualmente contrata como ETTs, y precisa seguir manteniendo casi la misma contratación temporal actual. En cuanto al descanso y conciliación, el cuadrante entregado por la empresa en anterior reunión supone trabajar más festivos y noches de media. Esto hace que no se pueda valorar de ninguna manera ni sea una opción aceptable.

No obstante, y en aras de buscar un posible acercamiento, desde la Mesa Negociadora se hizo una contrapropuesta global tomando como modelo el cuadrante que la empresa nos precisó que podría servir para llegar a un acuerdo. (Por supuesto sin contemplar la NAVIDAD):

1. Cuadrante anual a 7/5 con un ciclo entero adicional de descanso para todos durante los 5 meses de verano. Esta opción, supone un cuadrante más igualitario y que en aquellas secciones de doble quincena se elimine el 7/2.

2. Reducción de jornada de 7 días manteniendo el actual sistema de BLD variable como hasta ahora. Dado que con el modelo planteado por la empresa no podemos reducir un número mínimo de festivos la consolidación de las BLD no es negociable.

3. Inclusión del colectivo técnico que realice su trabajo en régimen Non Stop dentro del Convenio. Esta petición es a coste cero, ya que se trata de una adecuación del texto sin más.

4. Sistema de Retribución Flexible. Se plantea de tal manera que de forma voluntaria cualquier trabajador con un preaviso suficiente, siempre y cuando no suponga una sustitución adicional, pueda disponer de un número



COMUNICADO	FECHA
18/2022	25/06/2022

determinado de días adicionales de descanso al año. El precio de estos días sería el equivalente a la suma de los valores fijos diarios y una BR.

5. Internalización de las Secciones meramente productivas. Es importante recordar que inicialmente se solicitaba internalizar todas las secciones externalizadas. Esta nueva petición, además de aumentar la contratación directa haría que la empresa recuperara el control y la gestión del 100% de la producción mejorando la eficiencia interna y la productividad.
6. Poder disponer de 4 días de asuntos propios y mejora de permisos retribuidos.
7. Seguro de salud.
8. Incremento salarial porcentual. 2% sobre toda la RTTB y por encima de los pactados en Convenio Estatal.

Después de un intenso debate, la empresa expone que en el momento actual es importante no perder la competitividad, y que valorará todos los puntos, quedando emplazados para próximas reuniones los días 7 y 21 de julio.

Desde UGT no entendemos que quiere decir la empresa cuando habla de competitividad, y se recalca que desde el principio hemos puesto encima de la mesa opciones que aportan algún ahorro a la empresa, y se vuelve a indicar que la contratación de ETTs y subcontratas suponen a las cuentas de la empresa más de 11 M€/año sin obtener apenas contrapartidas. La competitividad en una empresa moderna que mire al futuro debe basarse en la inversión en capital humano (formación y experiencia) y en reducir todas las ineficacias productivas internas y gastos superfluos que día a día vemos dentro de las fábricas, en lugar de seguir apostando por la precariedad laboral, pérdida de formación y motivación de sus trabajadores.

Es momento de reivindicarnos como colectivo y poner en valor nuestro trabajo, y sobre todo nuestro descanso. Si la empresa no quiere contratar porque según ella no necesita personal, no seamos nosotros mismos los que les demos la solución viniendo a sustituir en nuestro descanso.

La negociación del Convenio debe tener como objetivo mejorar las condiciones de los trabajadores/as y no para mejorar la competitividad de la empresa, que no ha dejado de aumentar gracias a nuestro trabajo.

Por todo ello, **os instamos a priorizar el convenio, y demostrar juntos y unidos que las reivindicaciones del Non Stop son justas y equilibradas.**

SI ESTAMOS UNIDOS PODEMOS CONSEGUIR UN CONVENIO QUE MEJORE LA VIDA DE TODOS

¿Eres afiliado y no te llegan los correos electrónicos de la Sección Sindical? Ponte en contacto a través de los medios que te indicamos a pie de página.

