

## 15ª REUNIÓN NEGOCIACIÓN CONVENIO NON STOP

El 15 de julio se ha celebrado nueva reunión de negociación del Convenio Non Stop. Se revisa y firma acta N°15.

Toma la palabra Dirección para contestar a la propuesta de modelo cuadrante del **6º turno** entregado en reunión anterior, **haciendo las siguientes consideraciones:**

- Durante el periodo vacacional sigue existiendo la necesidad de contratación de ETTs. Si bien, este periodo es muy reducido, entiende que es muy problemática la contratación y formación de este personal.
- Durante las jornadas establecidas de L-V, no tiene claro que posibilidades y tareas se podrán realizar.
- La contratación de 44 personas para la implementación de este 6º turno supone un aumento de la masa salarial del Non Stop del 8 %.
- El cuadrante no tiene en cuenta la presencia de la sexta persona en fines de semana y festivos, por lo que, en caso de incidencias de absentismo creen que aporta mayor rigidez en lugar de aportar mayor flexibilidad.
- Un cuadrante con 204 días de trabajo supone una reducción de jornada de 7 días estando muy por debajo que en otros sectores. (Artes gráficas, Alimentación, Metal, etc.)
- Este cambio conllevaría una mayor carga de trabajo para el personal de administración que debe tenerse también en cuenta.

No obstante lo anterior, Dirección entiende que si se pulen y se trabaja en estos puntos se podría seguir avanzando.

La mayoría de la Parte Social considera muy positivo que la Empresa valore el sexto turno y entienda que si se matizan algunos de los aspectos es posible seguir avanzando en la negociación. Se hacen las siguientes consideraciones:

- Actualmente la formación se está realizando en tiempo de trabajo dejando en muchas ocasiones las instalaciones desatendidas. Con el modelo de 6º turno presentado podría organizarse anualmente la formación en las jornadas de L-V, manteniendo las instalaciones atendidas y en funcionamiento con total garantía. Entendemos que esto aporta mayor flexibilidad organizativa y tiene en cuenta una de las peticiones de la Empresa.

- No se produce ningún cambio en cuanto a las sustituciones. El Convenio refleja como y quien debe hacerlas.
- Estamos de acuerdo en cuanto al número de contratos a realizar, pero no en el coste. La implementación de una sexta persona conllevaría no tener que contratar personal de ETT, salvo casos excepcionales o puntuales, lo que se traduciría en un ahorro de costes que ya valoramos en anteriores reuniones: (2 Millones de €, aproximadamente 10 % de la masa salarial del Non Stop). **Por tanto, si descontamos el coste de contratar ETT y lo invertimos en contratar directamente la inversión real supondría aproximadamente un 2 %. Para nosotros este coste es más que asumible.**
- Consolidación de las BLD variable fijando los días de trabajo en 204. Esto no es una reducción de jornada propiamente dicha, sino que se trata de modificar un punto que se negoció en anteriores convenios, del mismo modo que la Empresa consiguió modificar el punto del preaviso para hacer uso de los días de IJL. Es importante señalar que con esta propuesta la Empresa no precisa de contratación adicional a la necesaria para la implementación del 6º turno.
- En cuanto a la contratación de ETTs para una parte del periodo vacacional, se propone a Dirección hacer coincidir, en lo posible, las paradas programadas de MPs para no precisar de este personal. A esta propuesta Dirección contesta que no puede asumir esta rigidez a la hora de fijar las paradas anuales, ya que, el mercado cada vez es más cambiante y precisan de esta flexibilidad para seguir siendo competitivos. En este punto nos piden seguir trabajando en un modelo que no haga necesaria la presencia de ETT en periodo vacacional para poder avanzar.

En cuanto al **sistema de retribución flexible**, Dirección solicita un modelo realizable sin que se produzcan un aumento de costes derivados de las sustituciones que la disponibilidad de estos días pudiese generar, indicando que no cree que haya problema en ponernos de acuerdo en el valor para estos días.

En este punto volvemos a explicar que siempre hemos estado pensando en un sistema que garantice el pleno funcionamiento de las instalaciones y que trabajaremos en una propuesta más detallada.

Dirección de Empresa nos insiste en la necesidad de conocer la petición de incremento salarial para poder hacer una valoración completa; 6º turno, retribución flexible e incremento salarial. Además, nos recuerda que sus peticiones deben ser tenidas en cuenta en la negociación.

Dado la imposibilidad de seguir avanzando, se decide dar por finalizada la reunión.

**Seguiremos informando.**