



DESBLOQUEO NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

20/09/13

En la **Asamblea General** celebrada el pasado día 17, desde la Parte Social se informó de los trabajos realizados en la Comisión Técnica del Convenio, respecto a la posibilidad de establecer en la empresa un sistema de **bajas voluntarias indemnizadas**. Se explicó las propuestas trasladadas, resaltando que la Dirección optó por la más cara para bajar el porcentaje. El resultado de estos trabajos no es **vinculante**, pues será la Comisión Negociadora la que en el proceso de negociación global del Convenio la que concretará los aspectos definitivos de dicho sistema y del mismo. Aunque han servido para el **desbloqueo y avanzar** en la negociación colectiva.

Dichos trabajos contemplarían la posibilidad de producir la baja laboral voluntaria indemnizada en la empresa a todos/as compañeros/as de **58 años** de edad y hasta un máximo de **673**. La indemnización sería la correspondiente al **85%** del salario **NETO** anual hasta los **64 años**, abonado mensualmente, bien repartido en 12 o 14 pagas. En éste se incluye todos los conceptos salariales que actualmente se perciben (**Salario Base, Antigüedad, Pagas Extras y Plus convenio, C. Personal, C. Puesto, Prima Eficacia, C. Variable, Plus Reorganización, C. Metro Ligerero, C. Disponibilidad, Plus Corretornos, T. Partido y P. Nocturnidad**, etc) más los extrasalariales como el de **horas estructurales** y el **complemento de apertura**, actualizándose en un **1%** a partir del año **2.016** incluido. Adicionalmente, la empresa haría frente a los costes de un Convenio Especial con la Seguridad Social hasta que se agote el período de fraccionamiento de los pagos mensuales. La fecha tope de salida de la empresa sería el **30 de Abril de 2.014**.

Estas son las líneas generales más importantes, pero hay otras situaciones que de momento al no estar recogidas por escrito no comentamos, u otras que pueden ir surgiendo. Por ello, cuando se concreten, nuestra opinión es que se deberá realizar una **reunión específica** con los **potencialmente afectados** y darles unas explicaciones al detalle. Y antes de procederse **definitivamente** a la **aceptación del Plan**, se debe abrir un proceso de **explicación personalizado con sus salarios reales**.

Asimismo, al margen de lo anterior y de sus resultados definitivos, la aplicación no sólo está **condicionada** a un **acuerdo de Convenio Colectivo**, sino, que el mismo deberá contemplar una **cláusula de garantía o salvaguarda**, donde durante la **vigencia** de aplicación de dicho Plan no se aplicarán los art. 41 y 51 del Estatuto de los **Trabajadores**, que fueron modificados negativamente en la Reforma Laboral aprobada por el actual gobierno de la Nación del PP. También, deberán recogerse otras, una sobre el **respeto y/o cumplimiento de lo pactado** y otra que la **vigencia del Convenio no terminará hasta la firma del siguiente**. Dicho esto, la mayor garantía para que un trabajador se adhiera al futurible Plan, es el **cumplimiento de lo pactado en todos sus aspectos**.

En la **1ª** reunión de la Comisión Negociadora posterior a estos trabajos, celebrada ayer, se diseñó un calendario con la pretensión de avanzar en la negociación. Se establecieron reuniones periódicas de al menos **3** a la semana: **lunes, martes y jueves**. En próximo día **23** se tratarán los siguientes temas: Aspectos económicos de nuestra Plataforma. Previsión de coberturas vacantes del Plan de Bajas Indemnizadas y de Internalización de trabajos. Más lo que plantea la Dirección: Modalidad de Contratación, Congelación salarial y Tablas salariales.

En **UGT** entendemos, que para que las negociaciones sean fructíferas, se debe **asumir el cumplimiento del Convenio en cuanto a los aspectos, incluidos los salariales y la transformación de todos los Contratos de tiempo parcial a completo**.

Fdo.: LA COMISIÓN EJECUTIVA