

## XXI CONVENIO COLECTIVO

### 10ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Creíamos en SOMOS que la reunión de la parte social de ayer 9 de enero tenía como finalidad llegar a un acuerdo para plasmar en un documento los numerosos puntos que surgieron en la anterior reunión, y los nuevos que considerásemos oportunos en materia de jornada, y hacer entrega de los mismos a la empresa como continuación de la “plataforma abierta” consensuada, tal y como hicimos anteriormente con las medidas de conciliación y de retribuciones

Al indicar que deberíamos tomar nota de los referidos puntos para elaborar el documento para entregarlo a la representación de la empresa (RE), UGT manifiesta que en este momento su organización no está en disposición de hacer entrega de ningún documento escrito sobre el tema de jornada, debido a sus procesos internos de deliberación y trabajo en esta materia.

Lo mismo adujeron cuando la empresa rechazó las primeras medidas de retribuciones, los 214 días de presencia y vacaciones, y se propuso por parte de SOMOS trabajar en una contrapropuesta.

CCOO dijo que ante las manifestaciones de UGT, ellos tampoco estaban dispuestos a entregar nada por escrito. ASETMA no se pronunció al respecto.

Todos los demás sindicatos, SOMOS, CGT, USO y CTA nos mostramos a favor de entregarlo por escrito pero esta opción no fructificó.

Por tanto la reunión de la parte social del día 9 se limitó a la exposición de cada uno de los portavoces de las medidas de jornada que su sindicato consideraba oportuno poner sobre la Mesa de Negociación, lo cual hubiera tenido mucho sentido efectuarlo hace un año como primer acercamiento de posturas teniendo por delante un extenso periodo de negociación y creemos que ahora es tarde.

Nada de lo tratado ayer se ha trasladado hoy a la empresa y la reunión ha transcurrido atendiendo los siguientes asuntos:

#### **1. Lectura, rectificación y firma de las Actas 7, 8 y 9.**

Trabajo tedioso pero obligado y necesario. En una de las primeras reuniones de la Comisión Negociadora propusimos que las Actas se enviasen por correo con antelación para que cada sindicato hiciera modificaciones en las declaraciones de parte y de esta manera poder agilizar el proceso el día de la firma, pero no se estimó oportuno por parte de la empresa llevarlo a cabo.

#### **2. Documento de medidas de conciliación entregado a la empresa.**

La RE manifiesta que necesita aclaración acerca de algunas de las medidas entregadas por la parte social en la reunión anterior lo que se traduce en un repaso punto por punto de las mismas, pero sin ninguna respuesta ni valoración de las que sí entendieron.

Suponemos que ahora que ya tienen la aclaración, darán su respuesta en la próxima reunión.

Los dos puntos mencionados consumen 4 horas de la reunión y nos anuncia la RE que, tras la parada para comer, harán la exposición de las modificaciones que pretenden acometer en el régimen disciplinario.

### 3. Régimen disciplinario

Exponen una serie de medidas sancionadoras nuevas en sus diferentes categorías, leves, graves y muy graves que no vamos a enumerar detalladamente pero entre las cuales destacan:

- Será **falta grave** la inobservancia de las medidas de prevención de riesgos laborales, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la empresa. **Se incluye en este apartado la falta de uso de EPI's entregados por la empresa o su uso incorrecto.**
- Será **falta grave** la no aceptación y/o atención de las notificaciones entregadas/enviadas por la empresa.
- Será falta muy grave la embriaguez o la toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo y/o la imagen de la compañía.
- Será falta **muy grave** la inobservancia de las medidas de prevención de riesgos laborales, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la empresa. **Se incluye en este apartado la falta de uso de EPI's entregados por la empresa o su uso incorrecto, cuando exista reiteración y del resultado de su uso o mal uso se deriven consecuencias graves para el/la trabajador/a o para la empresa.**
- Será falta **muy grave** la introducción en los locales de la empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.
- Será falta **muy grave** conducir vehículos o equipos no estando autorizado para manejar los mismos o no teniendo el correspondiente certificado de aptitud.

Estas lindezas y otras similares hasta alcanzar el número de 29, han sido catalogadas en su totalidad como inasumibles por SOMOS y absolutamente rechazadas en una primera y rápida valoración y hemos formulado unas cuestiones retóricas a la RE:

¿Será despedido el trabajador que realice su trabajo sin hacer uso de un EPI, cuando el motivo de ello sea que la empresa no se lo proporciona?

¿Se despedirá a un trabajador cuando utilice algún vehículo/equipo para realizar sus funciones y no sea consciente de que necesita un curso específico para manejarlo?

¿Podemos ayudar y prestar atención médica y social al trabajador que padezca alcoholismo o alguna toxicomanía?

La RE de la empresa argumenta que las medidas disciplinarias se aplican con raciocinio y sentido común, a lo cual contestamos que seguramente sea así pero que *lo escrito, escrito está.* (J 19:22)

Se ha iniciado una rueda de valoraciones, alguna de las cuales demasiado extensa bajo nuestro punto de vista, y la totalidad de las organizaciones sindicales han manifestado su rechazo a las pretensiones de modificación del régimen disciplinario por parte de la empresa.

Pensamos que observando lo tratado en estas 10 reuniones y viendo que no hay nada concreto sobre la Mesa, o se produce un fenómeno paranormal y aparece de repente un documento mágico que sea asumible por la mayoría de la representación social, o se tendrá que negociar esa prórroga por no alcanzar el preacuerdo a 31 de enero.

Próxima reunión el 17 de enero y reunión de la parte social el 16. Seguiremos informando.

[somosiberia@gmail.com](mailto:somosiberia@gmail.com)

**SOMOS**